Sosiaali- ja terveysministeriön vastine StV:lle 14.9.2022 – HE 130/2022 vp

Työntekijäjärjestön vastuu

Tehy ja SuPer kritisoivat sitä, että järjestön huolehtimisvelvollisuutta koskeva 2 § ja 3 § osoittavat, että tosiasiassa työnantajalla on oikeus päättää lakkorajoista ja tarvittavan suojelutyön määrästä. Lausunnossa todetaan myös, että järjestöllä ei ole määräysvaltaa jäseniinsä eikä suojelutyöstä ole säännöksiä lainsäädännössä.

STM toteaa, että 2 ja 3 §:ssä ei säädetä, että työnantaja päättäisi lakkorajoista tai tarvittavan suojelutyön määrästä. Sen sijaan pykälissä säädettäisiin työnantajan ja työntekijäjärjestön velvollisuudesta neuvotella tästä. Jos asiasta ei päästäisi yksimielisyyteen, työnantaja voisi ehdotettavan 10 §:n mukaisesti pyytää aluehallintovirastoa siirtämään tai keskeyttämään lakon määräajaksi sekä turvautua 5 ja 9 §:ssä tarkoitettuihin asiakas- ja potilasturvatyömääräyksiin. Päätöksen työtaistelun siirtämisestä tai keskeyttämisestä sekä yksittäisen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön määräämisestä asiakas- tai potilasturvatyöhön tekisi aluehallintovirasto itsenäisen harkintansa perusteella.

STM katsoo, että järjestöille kohdistuvalla huolehtimisvelvollisuudella pyritään ensisijaisena keinona vaikuttaman siihen, että asiakkaiden ja potilaiden henki ja terveys saadaan turvattua työtaistelun aikana. Työtaistelun toimeenpaneva järjestö on ensi sijassa vastuussa siitä, että työtaistelu toteutetaan siten, että ihmishenkiä ei vaaranneta. Järjestö myös määrittää lakkorajat ja siten käyttää määräysvaltaa suhteessa jäsenistöönsä. Järjestö kantaa myös vastuun siitä, että se on päättänyt olla tarjoamatta suojelutyötä.

STM katsoo, että 2 ja 3 §:n säännöksiin ei ole muutostarvetta.

Keinot varmistaa päätösten noudattaminen (uhkasakko ym.)

Professori emeritus Niklas Bruun toteaa lausunnossaan, että hallituksen esityksessä esitetty asiakas- ja potilasturvatyömääräyksen tehosteeksi asetettu henkilökohtainen uhkasakkovastuu yksittäiselle työntekijälle ilman määriteltyä rahallista enimmäismäärää on jyrkässä ristiriidassa paitsi työsopimuslain, myös ammatillisen järjestäytymisvapauden perusperiaatteiden kanssa ja tulisi poistaa ehdotetusta laista.

STM toteaa, että perustuslakivaliokunta on aiemmassa lausunnossaan (PeVl 15/2007) pitänyt hyväksyttävänä potilasturvallisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä (HE 153/2007 vp) ehdotettua vastaavaa sääntelyä siitä, että aluehallintovirasto voi asettaa

työntekijälle antamansa potilasturvatyömääräyksen tehosteeksi uhkasakon. STM:n näkemyksen mukaan ehdotettua sääntelyä ei tule tältä osin muuttaa. Työntekijöihin kohdistuvia 3 ja 4 luvussa tarkoitettuja toimenpiteitä sovellettaisiin vain, jos 2 luvussa tarkoitetut työntekijäjärjestöön kohdistuvat keinot eivät olisi riittäviä.

Aluehallintovirastot toteavat lausunnossaan, ettei HE:ssä ole muita keinoja kuin uhkasakko sen varmistamiseksi, että päätöksiä tosiasiassa noudatetaan, mikä tekee esityksestä hampaattoman. Esityksessä ei esimerkiksi ole viittauksia rikosoikeudelliseen normistoon.

STM toteaa, että riittävän korkeaksi asetettu uhkasakko ja mahdollisuus asettaa ns. juokseva uhkasakko on arvioitu tehokkaaksi ja oikeasuhtaiseksi keinoksi tehostaa aluehallintoviraston antamia päätöksiä. Uhkasakon suuruus jäisi aluehallintoviraston harkintaan.

Aluehallintovirastot pitävät välttämättömänä, että valiokuntakäsittelyssä täsmennetään, että myös ainakin uhkasakon asettamista koskevaa päätöstä on noudatettava muutoksenhausta huolimatta.

STM yhtyy aluehallintoviraston näkemykseen ja esittää lain 13 §:n 2 momenttia täydennettäväksi tältä osin (poistot yliviivattu, lisäykset kursivoitu):

Aluehallintoviraston 5 ja 9 §:ssä tarkoitettua päätöstä asiakas- tai potilasturvatyöhön määräämisestä ~~sekä~~*,* 10 §:ssä tarkoitettua määräystä *sekä uhkasakon asettamista koskevaa päätöstä* on noudatettava muutoksenhausta huolimatta, jollei hallintotuomioistuin toisin määrää.

Kompensatoriset takeet

Professori emeritus Niklas Bruun toteaa lausunnossaan, että tarkasteltavassa esityksessä ei ole Kansainvälisen työjärjestön ILO:n hallintoneuvoston (yhdistymisvapauskomitea) vakiintuneen käytännön mukaisia tarkoituksenmukaisia, puolueettomia ja nopeita sovittelu- ja neuvottelumenettelyjä työriidan ratkaisemiseksi (ns. kompensatoriset takeet). Jonkinlaisia takeita voitaisiin luoda säätämällä, että aluehallintoviraston samalla, kun se antaa lain 5 §:n mukaisen määräyksen, tulisi ilmoittaa menettelystä valtakunnansovittelijalle, jonka tehtäväksi voitaisiin antaa tilanteeseen sopivan erityisen sovittelumenettelyn käynnistäminen. Tästä olisi syytä lisätä säännös lakiin. Lisäksi hallitus voisi pikaisesti arvioida olisiko tältä osin syytä myös tehdä joitakin muutoksia lakiin työriitojen sovittelusta.

STM toteaa, että Suomessa työriidan osapuolten käytössä on puolueeton valtakunnansovittelija, joukko valtakunnansovittelijan nimittämiä sovittelijoita ja myös ns. sovittelulautakunta voidaan valtakunnansovittelijan esityksestä ministerin päätöksellä asettaa

ratkaisemaan työriitaa. Niin ikään on mahdollista asettaa osapuolten hyväksymät välimiehet ratkaisemaan työriitaa. Riidan ratkaisemiseen on siten olemassa riittävät mekanismit. Lisäksi on selvää, että asian tullessa aluehallintoviranomaisen käsittelyyn, valtakunnansovittelijalla on jo tieto työriidasta ja sen sisällöstä.

Työnantajan rikosoikeudellinen vastuu työaika- ja vuosilomarikkomuksista

Lounais-Suomen aluehallintoviraston (työsuojelun vastuualue) lausunnon mukaan esityksessä tulisi arvioida sitä, miten työnantajan lainvastainen menettely suhteutuu työaikarikkomussäännökseen. Hätätyön lainvastainen käyttö on kriminalisoitu vuoden 2022 alussa voimaan tulleella työaikalain muutoksella ja asiassa tulisi harkita kyseisen nyt säädettävän asian liittämistä rangaistussäännöksen alaan. Siltä osin kuin työnantaja rikkoisi lepoaikasäännöstä ilman lain suomaa oikeutusta, kyse voisi olla jo nykyisen työaikarikkomuksen alaan kuuluvasta teosta.

Tehyn ja Superin mukaan esityksen 7 §:ssä 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. Tehy ja Super toteavat, että rangaistusvastuu on liitettävä myös esityksen 8 §:ään. Esityksestä tulee myös 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.

STM toteaa, että ehdotetun lain 7 §:ään on perusteltua lisätä viittaus työaikarikkomusta koskevaan työaikalain 44 §:ään. Jos työnantaja rikkoisi tahallaan tai huolimattomuudesta ehdotetun lain 7 §:n säännöksiä eli poikkeaisi työaikasäännöksistä, vaikkei siihen olisi pykälässä säädettyjä edellytyksiä (asiakkaiden tai potilaiden hengen vaarantuminen tai terveyden vakava vaarantuminen), olisi tämä tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon. Samoin työnantaja olisi tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon, jos tämä esimerkiksi tahallaan tai huolimattomuudesta poikkeaisi työaikasäännöksistä pidempään kuin kahden viikon ajan.

STM ehdottaa, että ehdotetun lain 7 §:n 4 momentiksi lisätään seuraava:

Mitä työaikalain 44 §:ssä säädetään työaikarikkomukseen tuomitsemisesta, sovelletaan myös työnantajaan ja tämän edustajaan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tässä pykälässä säädettyä.

Lisäksi *STM* katsoo, että vastaava säännös on perusteltua lisätä myös ehdotetun lain 8 §:ään. Jos työnantaja rikkoisi tahallaan tai huolimattomuudesta ehdotetun lain 8 §:n säännöksiä eli poikkeaisi vuosilomasäännöksistä, vaikkei siihen olisi pykälässä säädettyjä edellytyksiä (asiakkaiden tai potilaiden hengen vaarantuminen tai terveyden vakava vaarantuminen), olisi tämä tuomittava vuosilomarikkomuksesta sakkoon. *STM* ehdottaa, että ehdotetun lain 8 §:n 5 momentiksi lisätään seuraava:

> *Mitä vuosilomalain 38 §:ssä säädetään vuosilomarikkomukseen tuomitsemisesta, sovelletaan myös työnantajaan ja tämän edustajaan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tässä pykälässä säädettyä*.

Määräysten vastustamisperusteet (5 ja 9 §)

Aluehallintovirastot katsovat, että laissa tulisi selkeästi ja tarkkarajaisesti säätää siitä, mitkä ovat ne vastustamisperusteet, joiden nojalla asiakas- tai potilasturvamääräys voidaan jättää antamatta tai asiaa tulisi vähintään täsmentää valiokunnan mietinnössä, jotta varmistuttaisiin valtakunnallisesti yhtenäisestä käytännöstä ja ammattihenkilöiden yhdenvertaisesta kohtelusta.

STM toteaa, että lainsäädännössä on mahdotonta tyhjentävästi säännellä, mitkä erilaiset työntekijän henkilökohtaiset olosuhteet voisivat estää asiakas- tai potilasturvatyömääräyksen antamisen. Lisäksi jokaisen työntekijän kohdalla on tehtävä yksilökohtainen harkinta, onko hänen esittämänsä peruste sellainen, joka täyttää kohtuuttomuuden edellytykset. Esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa on esitetty esimerkkejä henkilökohtaisista olosuhteista, jotka voisivat estää määräyksen antamisen. Luonnollisesti myös 5 §:ssä tarkoitetun määräyksen saaneeseen työntekijään sovelletaan asiakas- tai potilasturvatyössä työoikeudellisia säännöksiä, sillä hänellä on voimassa oleva työsopimus työnantajan kanssa. Näin ollen työntekijällä on mm. oikeus työsopimuslaissa säädettyyn sairausajan palkkaan osoitettuaan sairautensa luotettavalla tavalla.

STM toteaa, että valtakunnallisesti yhtenäistä käytäntöä ja ammattihenkilöiden yhdenvertaista kohtelua voidaan varmista aluehallintovirastojen hyvällä keskinäisellä yhteistyöllä ja ennakkovalmistelulla, josta on hyvää kokemusta muun muassa Covid-epidemian ajalta.

Sosiaalipalveluihin kohdistuva rajaus

Valvira ja aluehallintovirastot esittävät, että työtaistelutoimenpiteiden laajentumismahdollisuudesta kotihoidosta muihin sosiaalipalveluihin, esimerkiksi asumispalveluihin ja siten siellä työskenteleviin työntekijöihin aiheutuvan riskin

vuoksi olisi perusteltua, että esitykseen olisi sosiaalihuollosta sisällytetty kotihoidon lisäksi sosiaalihuoltolain 21 §:n mukaisissa asumispalveluyksiköissä välttämättömän henkilöstön turvaaminen/laajemmin sosiaalihuollon palveluita. Aluehallintovirastot tuovat esille, ettei rajausta ole perusteltu.

STM toteaa, että hallitus on arvioinut, että kotihoito on sosiaalihuollon osalta tällä hetkellä kriittisin tehtäväalue, koska siihen kohdistuu lakkouhka. Työtaisteluoikeutta on myös tällä tavoin pyritty rajaamaan mahdollisimman vähän.

Ennakkoilmoitukset ja annettavien määräysten kestoajan pidentäminen

Aluehallintovirastot toteavat, että korkeintaan viiden vuorokauden varoaika kielto- tai keskeyttämishakemuksen tekemiselle ennen työtaistelun alkamista on erittäin lyhyt, mikä vaikeuttaa aluehallintoviraston mahdollisuuksia päätösten tekemiseen tai ainakin ulkopuolisen asiantuntija-arvion hankkimiseen.

STM toteaa, että laissa säädetyt keinot olisivat viimesijaisia keinoja muihin kunnan tai kuntayhtymän itsenäisen päätösvallan piirissä oleviin keinoihin nähden. Laissa on myös pyritty kunnioittamaan työtaisteluoikeutta ja mahdollisuutta neuvotteluun niin pitkälle kuin mahdollista. Näin ollen määräaika aluehallintovirastolle tehtävän hakemuksen tekemiselle on asetettu niin lyhyeksi kuin mahdollista.

Valvira ja aluehallintovirastot tuovat esille, että olisi syytä harkita, että aluehallintoviraston HE:n 10 §:n mukaisesti antamien määräysten kestoa pidennettäisiin. Aluehallintovirastot ehdottavat, että 5 §:n ja 10 §:n mukaisten asiakas- ja potilasturvatyötä koskevat määräykset sekä kielto- ja keskeyttämispäätökset voitaisiin tehdä ainakin kolmeksi viikoksi kerrallaan. Aluehallintovirastot tuovat esille, että päätösten lyhyestä voimassaoloajasta johtuen päätöksiä voitaisiin joutua tekemään useita peräkkäin, mikä entisestään lisää työmäärää.

STM toteaa, että työtaistelun siirtäminen tai keskeyttäminen vaikuttaa merkittävällä tavalla työtaisteluoikeuteen ja asiakas- ja potilasturvatyömääräys määräyksen saaneen työntekijän asemaan ja oikeuksiin. Valmistelussa on arvioitu, että siirtämis- tai keskeyttämispäätös voitaisiin siksi antaa kerrallaan vain enintään viikoksi ja asiakas- ja potilasturvatyömääräys enintään kahden viikon ajaksi. Vaikka joissakin tilanteissa näitä toimia tarvittaisiinkin pidempään, on edellytysten olemassa olon arviointi syytä tehdä uudestaan riittävän usein, jotta työtaisteluoikeutta tai työntekijöiden oikeuksia ei rajoitettaisi perusteettomasti liikaa.

Työntekijöiden oikeussuojakeinot

Tehy ry ja SuPer ry huomauttivat, ettei esityksessä ole säädetty sote-henkilöstön perusoikeusrajoitusten edellyttämistä riittävistä oikeusturvajärjestelyistä lainkaan. Heidän mukaansa valmiuslain aikana vuonna 2020 työnantajapuolen väärinkäytökset olivat huomattavia, ja Tehy ja SuPer nostivat tuolloin toistuvasti esiin lain epätasapainon, ja siitä johtuvan työntekijäpuolen oikeussuojakeinojen puuttumisen – eikä niitä ole tässäkään lakiesityksessä.

STM toteaa, että asiakas- ja potilasturvatyömääräyksen ja uhkasakkoa koskevan päätöksen osalta työntekijällä on mahdollisuus hakea muutosta hallinto-oikeudelta. Kunnan tai kuntayhtymän on lisäksi asiakas- ja potilasturvatyötä koskevaa esitystä laatiessaan varattava työtaisteluun ryhtyneen ammattijärjestön kyseisessä sosiaali- tai terveydenhuollon toimintayksikössä toimivalle ammattiosastolle mahdollisuus lausunnon antamiseen. Poikettaessa työaika- tai vuosilomasäännöksistä työnantajan olisi viivytyksettä tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus. Työntekijä voi myös itse olla yhteydessä työsuojeluviranomaiseen työsuojeluasioissaan ja työsuojeluviranomainen kohdistaa työpaikkoihin myös itsenäistä valvontaa.

Työsuojelu

Lounais-Suomen aluehallintovirasto (Työsuojelun vastuualue) toteaa lausunnossaan, että Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii erillisen sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen perusteella toimivaltaisena viranomaisena työaikalain 19 §:n mukaisen hätätyön osalta. Toimivalta on ulotettu koko maahan. Työsuojeluviranomaiset ehdottavat, että vastaava keskitys toteutettaisiin esitettävän lain 7 ja 8 §:n mukaisessa ilmoitusmenettelyssäkin resurssien paremman käytön ja seurannan sekä tulkinnan yhtenäisyyden vuoksi. Lain esitetystä väliaikaisuudesta johtuen, toimivalta voitaisiin määrittää kyseisessä lainkohdassa.

STM toteaa, että Lounais-Suomen aluehallintovirasto (LSAVI) on aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden toimialueista annetussa STM:n asetuksessa (1494/2015) säädetty toimivaltaiseksi työsuojeluviranomaiseksi koko maan alueella muun muassa hätätyön osalta. Tätä taustaa vasten aluehallintovirastojen ajatus samankaltaisesta menettelystä on ymmärrettävä. Jos toimivallan keskittämisestä ei säädetä, niin tällöin viisi aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualuetta ovat toimivaltaisia kukin alueellaan. STM esittää lain 7 ja 8 §:ää täydennettäväksi siten, että toimivaltaisena työsuojeluviranomaisena kyseisissä asioissa koko maan alueella toimii Lounas-Suomen aluehallintovirasto.

Prosessuaaliset asiat ja kuuleminen (10 §)

Aluehallintovirastot toteavat, että 10 §:n 4 momenttiin sisällytetty työntekijäjärjestön ehdoton kuulemisvelvollisuus 10 §:n 3 momentin mukaista uutta

päätöstä tehtäessä voi hidastaa päätöksentekoa, ja siten pahimmillaan estää lain ja päätöksen tarkoituksen toteutumisen, mikäli työtaistelu ehditään kuulemisvelvoitteesta johtuen aloittamaan tai sitä ehditään jatkamaan liian pitkään. Aluehallintovirastot esittävät harkittavaksi tämän kuulemisvelvoitteen muuttamista niin, että kuulemisesta olisi mahdollista poiketa hallintolain 34 §:n 2 momentin perusteella.

> *STM* toteaa, että hallintolain 34 §:n 1 momentin mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun. Hallintolain 34 §:n 2 momentissa säädetään mahdollisuudesta poiketa kuulemisvelvollisuudesta. Ehdotetun lain 10 §:n 4 mukaan ennen 3 momentissa tarkoitetun päätöksen antamista aluehallintoviraston olisi aina varattava työntekijäjärjestölle tilaisuus tulla kuulluksi huolimatta siitä, mitä hallintolain 34 §:n 2 momentissa säädetään mahdollisuudesta poiketa kuulemisvelvollisuudesta. Tällä on haluttu varmistaa se, että viimeistään tässä vaiheessa työntekijäjärjestölle varataan mahdollisuus tulla kuulluksi, koska sitä ole välttämättä voitu jo 10 §:n 3 momentissa tarkoitettua päätöstä tehdessä tehdä. Kiireellisestä tilanteessa asianosaiselle varattava määräaika kuulemiselle ei voi luonnollisesti olla kovinkaan pitkä eikä kuulemisen ole arvioitu estävän 10 §:n 4 momentissa tarkoitetun päätöksen tekemistä riittävän ripeästi.

Aluehallintovirastot toteavat, että koska edellytys varata asianosaiselle tilaisuus tulla kuulluksi on säännöksessä kirjoitettu imperatiiviin ja sen jälkeen todetaan ”Muutoin asianosaisen kuulemiseen ja kuulemisesta poikkeamiseen sovelletaan, mitä hallintolaissa säädetään”, voi olla vaarana, että säännöstekstin perusteella ei riittävän selkeästi käy ilmi se, että kuulemisesta voidaan aina poiketa, mikäli hallintolain 34 §:n edellytykset täyttyvät. 6 §:ää koskevissa säännöskohtaisissa perusteluissa asiaa on tarkennettu toteamalla, että aluehallintovirasto saisi ratkaista asian varaamatta asianosaiselle tilaisuutta tulla kuulluksi hallintolain 34 §:n 2 momentissa säädetyin perustein. Aluehallintovirastot korostavat, ettei saa jäädä epäselväksi, että asia voidaan perusteiden täyttyessä ratkaista asianosaista kuulematta.

> *STM* toteaa, että säännös ja sen perustelut tuovat riittävän selvästi esille sen, että kuulemisestä poikkeamiseen voidaan soveltaa hallintolain 34 §:n 2 momenttia.

Aluehallintovirastot toteavat, että 5 ja 9 pykälän mukaisia asiakas- ja potilasturvatyömääräyksiä jouduttaisiin todennäköisesti antamaan hyvin kiireellisellä aikataululla. Ottaen huomioon niiden tarkoitus ja antamisperusteet, on hyvin mahdollista, että kuulemisesta jouduttaisiin poikkeamaan hallintolain 34 §:n 2 momentin 4 kohdan perusteella, jolloin aluehallintoviraston ei ole mahdollisuutta selvittää määräyksen kohtuullisuutta määrättävän henkilön kannalta. Tästä syystä on

välttämätöntä, että asia selvitetään esityksen tekevällä työnantajapuolella ja myös nämä tiedot merkitään esitykseen. Lisäksi aluehallintovirastot toteavat, että 6 §:n 1 momentissa tulisi olla selkeästi ilmaistu myös se, että esityksen tekijän tulee pyrkiä selvittämään myös 9 §:ssä mainitut vastustamisperusteet, joita ei ole sisällytetty 5 §:ään, kuten määräyksen kohtuuttomuus työntekijän uuden työnantajan kannalta.

STM toteaa, että ehdotetun 6 §:n 1 momentin mukaan asiakas- tai potilasturvatyötä koskevan esityksen tekijän eli kunnan tai kuntayhtymän on pyrittävä varmistamaan, ettei esitys muodostu asiakas- tai potilasturvatyöhön esitettävän työntekijän henkilökohtaisen tilanteen kannalta kohtuuttomaksi. Näin ollen esityksen tekijän olisi pyrittävä selvittämään ennen esityksen tekemistä seikat, jotka aluehallintovirasto tuo esille lausunnossaan.

Työtaisteluoikeuden rajaus

Tehy ry ja SuPer ry arvioivat lakiesityksen poistavan naisvaltaiselta sote-alalta työntekijöiden työtaisteluoikeuden. Heidän mukaansa esitys pyrkii estämään myös tulevaisuudessa mahdollisesti käytettävät työtaistelutoimet. Järjestöjen mukaan esityksessä väitetään tosiasioita vastaamattomasti, että lakia ei voitaisi käyttää miltään osin työtaistelun murtamiseen.

STM toteaa, ettei lakiesityksellä kielletä työtaistelutoimia, vaan edellytetään niiden toteuttamista siten, ettei asiakkaiden ja potilaiden henki tai terveys niiden johdosta vakavasti vaarannu. Edellytyksenä lain mahdollistamien toimien käyttöön otolle on lisäksi, että työnantaja on ensin toimeenpannut kaikki käytettävissä olevat lain ulkopuoliset toimet.

Tasa-arvo

Tehy ja Super toteavat lakiesityksen olevan naisvaltaisen alan perusoikeuksia loukkaava ja naisvaltaista alaa syrjivä. Miesvaltaisten alojen kuten Paperiliiton ja Ammattiliitto Pron lakoissa väliaikaiseen turvaamistoimeen perustuvaa mekanismia on käytetty aikaisemmin. Järjestöt toteavat, että on täysin kohtuutonta, että naisvaltaisen alan oikeutettua vaatimusta lähdetään rajoittamaan erityisin lakko-oikeutta rajoittavin toimenpitein työnantajan pyynnöstä. Tehy ja Super toteavat lisäksi, ettei vaikutuksia ole arvioitu tasa-arvonäkökulmasta.

STM toteaa, että sosiaali- ja terveysala on henkilöstöltään erittäin naisvaltainen. THL:n julkaiseman Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2018 –tilastoraportin mukaan vuoden 2018 lopussa sosiaali- ja terveysalan työskentelevästä lähes 400 000 henkilöstä 87,4 prosenttia oli naisia. Ammattialoittain tarkemmin tarkasteltuna sairaanhoitajista 91,1 prosenttia ja lähihoitajista 90,1 prosenttia oli naisia. Näin ollen lain työntekijöihin kohdistuvat vaikutukset kohdistuvat pääasiassa naisiin.

Hallituksen esityksen tarkoituksena on varmistaa, että suojelutyöhön saadaan vain se henkilöstömäärä, joka välttämättä tarvitaan asiakkaiden ja potilaiden hengen turvaamiseen ja vain niissä palveluissa, jotka on välttämättä työtaistelun aikana ylläpidettävä. Verrattuna oikeudenkäymiskaaren 7 luvun turvaamistoimiin, on hallituksen esityksellä olennaisesti vähemmän rajoittava vaikutus lakon käyttämiseen työtaistelumuotona.

Valmistelun lähtökohdat

Tehy ry ja SuPer ry esittävät, että lakiesitys on valmisteltu työnantajapuolen pyynnöstä ja yksin toisen työtaistelun osapuolen toiveita kuunnellen, eikä lainsäädäntötyö ole ollut puolueetonta. Tehyn ja Superin arvion mukaan valmisteilla oleva laki pyrkii kaikin keinoin estämään hoitajien palkkatavoitteen toteutumisen. Hallitus ja eduskunta ovat työnantajapuolen pyynnöstä puuttumassa työmarkkina-asioihin.

Hallitus toteaa, että lakiesitys perustuu perustuslain julkiseen valtaan liittyviin velvoitteisiin, joiden perusteella lakiesitys on hallituksessa valmisteltu. Perustuslain 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvattava, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä. Perustuslain 7 §:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus mm. elämään. Perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä todettiin, että oikeudesta elämään voidaan johtaa yleinen velvollisuus sellaisiin julkisen vallan toimiin, joilla edistetään elämän edellytyksiä. Lisäksi 19 §:n 1 momentissa on säädetty oikeus välttämättömään huolenpitoon. Esitys ei ota kantaan hoitajien työtaistelutavoitteisiin. Se koskee asiakkaiden ja potilaiden oikeuksia elämään ja välttämättömään hoitoon.

Oikeasuhtaisuus ja välttämättömyys

Tehy ry ja SuPer ry arvioivat, että potilasturvallisuuden takaamiseksi lakiesitys on täysin ylimitoitettu eikä hoitajien perusoikeuksien rajoitukset ole oikeassa suhteessa muuhun tavoiteltuun etuun nähden. 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.

Tehy ja Super toteavat, että 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.

STM toteaa, että esityksen säätämisjärjestysperusteluissa on kattavasti arvioitu sääntelyn suhdetta perusoikeuksiin ja kansainvälisiin sopimuksiin. Säätämisjärjestysperusteluissa on tuotu esiin perusteet, joiden mukaan ehdotuksen katsotaan olevan perustuslainmukainen. Ehdotus on käsiteltävänä myös eduskunnan perustuslakivaliokunnassa.

Oikeudenkäymiskaaren mukaisista turvaamistoimista säädetään oikeudenkäymiskaaren 7 luvussa. Oikeudenkäymiskaaren turvaamistoimia koskevat säännökset ovat yleislainsäädäntöä, eikä niissä ole määritelty yksityiskohtaisesti, millaisissa kaikissa tapauksissa niitä voidaan soveltaa, vaan säännösten tulkinta on jätetty itsenäisten ja riippumattomien tuomioistuinten tehtäväksi. Myöskään kyseisen sääntelyn esityöt eivät sisällä kannanottoa siitä, miten laajasti työtaistelutilanteessa soveltaminen voisi olla mahdollista. Korkeimman oikeuden ennakkoratkaisuissa ei ole ratkaistu nyt puheena olevia työtaisteluita täsmälleen vastaavia kysymyksiä. Turvaamistoimilainsäädännön tulkinta on riippumattomien tuomioistuinten vastuulla. Perustuslain 3 §:ssä säädetyn valtiovallan kolmijaon vuoksi valtioneuvoston piiristä ei ole mahdollista ottaa kantaa siihen, miten tuomioistuinten tulisi tulkita ratkaisuja eikä varsinkaan käynnissä olevien prosessien aikana ole mahdollista ottaa kantaa siihen, miten tuomioistuimen tulisi tulkita voimassaolevaa lainsäädäntöä.

Perustuslain 22 §:n mukaisesti julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Julkiselle vallalle kuuluvan tehtävän toteuttaminen tässä tilanteessa edellyttää sitä, että viranomaisten käyttöön säädettäisiin ennustettavat ja tehokkaat toimivaltuudet. On jossain määrin epäselvää, riittäisikö pelkästään voimassaolevan lainsäädännön mahdolliseen tulkintaan tukeutuminen perustuslain 22 §:n mukaisen velvoitteen toteuttamiseksi. Keskeisten perusoikeuksien välillä tehtävä punninta kuuluu pikemmin lainsäätäjälle kuin yksittäisiä turvaamistoimiasioita summaarisessa menettelyssä ratkaisevalle tuomioistuimelle.

Vaikutusten arviointi

Aluehallintovirastot toteavat, että esityksessä hahmoteltu työmäärän lisäys perustuu edelleen lähinnä nyt ilmoitettuihin lakkoihin, mutta on varauduttava työtaistelujen

laajentumiseen, mikä tulee lisäämään aluehallintovirastoille aiheutuvaa työmäärää ja resurssitarvetta huomattavasti.

STM toteaa, että esityksessä on arvioitu aluehallintoviraston työmäärän lisäystä myös asiakohtaisesti. Esitykseen liittyvien aluehallintovirastojen ratkaistavaksi tulevien asioiden määrä tulee määrittämään aluehallintovirastoille kohdistuvien taloudellisten vaikutusten suuruuden. Määrää on mahdotonta arvioida etukäteen, koska se riippuu lain voimassaoloaikana ilmenevistä työtaistelutoimista.

Tehy ry ja SuPer toteavat, että esityksen pääasiallisissa vaikutuksissa on jätetty huomioimatta vaikutukset työntekijäpuoleen.

STM toteaa, että työntekijäpuoleen kohdistuvat vaikutukset liittyvät niin olennaisesti perusoikeuksiin, että vaikutusten käsittely on tältä osin rajattu esityksen osioon 7 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys.

Työntekijäjärjestön velvoitteet (2 §)

Tehy ry ja SuPer ry pitävät säännöstä epäselvänä. Siinä ei ilmaista, 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 direktio-oikeutta jäseniinsä, eikä myöskään viranomaisoikeuksia kuten Avilla. Työntekijäjärjestöillä ei ole mitään yleistä huolehtimisvelvoitetta jäseniään taikka edes ko. ammattialaa kohtaan. Lisäksi ne kiinnittävät huomiota siihen, että 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.

Tehy ry:n ja SuPer ry:n mukaan 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.

STM toteaa, että työntekijäjärjestö pystyy huolehtimaan kyseisestä velvoitteestaan sopimalla suojelutyöstä työnantajan kanssa tai päättämällä työtaistelun rajaamisesta. Riittävää tehtävään soveltuvan henkilöstön määrää ei ole mahdollista määritellä lain tasolla, koska se riippuu kustakin tilanteesta. Riittävän henkilöstön määrä on kuitenkin sidottu siihen, että asiakkaiden tai potilaiden henki tai terveys ei vakavasti vaarannu työtaistelun johdosta. Aluehallintovirasto voisi siirtää tai keskeyttää työtaistelun määräajaksi ainoastaan tilanteessa, jossa sen itsenäisen ja riippumattoman arvion mukaan työtaistelu ilmeisesti vaarantaisi asiakkaiden tai potilaiden hengen tai terveyden vakavasti.

Neuvottelumenettely

Tehy ry ja SuPer ry toteavat, että määräys pakottaa työntekijäjärjestön neuvottelemaan vapaaehtoisesta suojelutyöstä vastoin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työntekijäjärjestöillä ei ole määräysvaltaa jäseniinsä, eikä siten myöskään mahdollisuutta velvoittaa heitä suojelutyöhön. aHoitajat 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.

STM toteaa, että työntekijäjärjestöllä ei ole suoranaista määräämisvaltaa jäseniinsä, mutta työntekijäjärjestön päätökset ja jäsentensä ohjaus lakkorajoista ja suojelutyöstä ovat käytännössä määräävä tekijä siihen, miten työtaistelu toteutetaan. STM ei näe perusteita sille, että viiveitä palkanmaksussa tulisi kompensoida eri tavoin kyseen ollessa suojelutyöstä kuin kyseen ollessa tavanomaisesta työstä.

Tehy ry ja SuPer ry toteavat, että 3 §:n 2 momentin asettama kirjallinen ilmoitusvelvollisuus työnantajalle korostaa sitä, että lakkorajoista ja suojelutyön määrästä päättää tosiasiallisesti työnantaja.

STM toteaa, että ilmoitusvelvollisuus ja määräaika on välttämätön, jotta työnantaja tietää, tuleeko sen viimekädessä turvautua lain mahdollistamiin yksittäisiin työntekijöihin kohdistuviin keinoihin ja/tai aluehallintovirastolle tehtävään hakemukseen työtaistelun siirtämisestä tai keskeyttämisestä.

Asiakas- ja potilasturvatyö

Tehy ry ja SuPer ry toteavat, että 5 §:n 2 momentti pitää sisällään lähes kaikki terveydenhuollon työtehtävät, ja että tämä osoittaa yksiselitteisesti lain tavoitteen

eli estää yleisesti sote-alan työntekijöiden lakko-oikeuden käyttäminen terveydenhuollossa ja kotihoidossa.

STM toteaa, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on eri toiminnoissa hoitoa, jonka saamatta jääminen johtaa hengen vaaraan tai terveyden vakavaan vaarantumiseen. Lakiesitystä välttämättömästä hoidon turvaamisesta ei ole siksi oikeasuhtaista kohdentaa vain johonkin tiettyyn yksikköön, kuten tehohoitoon. Esimerkkejä tarkoitetuista tilanteista on avattu esityksen perusteluissa. Olennaista on, että näissä kaikissa tilanteissa työnantajan tulee ensin muilla käytettävissä olevilla keinoilla pyrkiä turvaamaan potilaiden ja asiakkaiden hoito ja hoiva siten, ettei heidän henkensä vaarannu tai terveytensä vakavasti vaarannu. Vasta jos näiden toimenpiteiden jälkeen potilaiden tai asiakkaiden henki on vaarassa tai terveys vakavassa vaarassa, voidaan esitettävää lakia soveltaa ja vain toimintojen niihin osiin, joissa vaara todentuu.

Menettely asiakas- tai potilasturvatyöhön määrättäessä

Tehy ry ja SuPer ry toteavat, että esityksessä ei ole 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. Myöskään työnantajalle ei ole säädetty mitään sanktiota taikka sen edustajalle rangaistusvastuuta, vaikka se tekisi lakiin perustumattoman esityksen Aville.

STM toteaa, että työnantajien tulee antaa riittävät selvitykset aluehallintovirastoille, joiden puolestaan tulee selvittää asia riittävällä laajuudella ennen päätöksentekoa ja ratkaista asia riippumattoman harkintansa perusteella. Päätökset tulee myös perustella hallintolain mukaisesti. Muutoksenhausta on säädetty esityksen 13 §:ssä, mikä varmistaa, että ratkaisut on tehty asianmukaisesti ja päätöksenteon perusteet ovat olleet riittävät.

Tehy ry ja SuPer ry huomauttavat, että työntekijän kuulemisesta ennen asiakas- ja tai potilasturvatyömääräyksen 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.

Miniteriöt toteavat, että kuulemisestä poikkeaminen tulisi sovellettavaksi vain sellaisissa niin kiireellisissä tilanteissa, joissa

potilaiden tai asiakkaiden hengen vaarantuminen tai terveyden vakava vaarantuminen edellyttää niin kiireellistä päätöksentekoa, ettei kuulemista ehditä tekemään. Tämä vastaa yleistä hallintomenettelyä.

Irtisanoutuneen työntekijän määrääminen asiakas- ja potilasturvatyöhön

Tehyn ja Superin mukaan määräys on täysin tarpeeton, sillä työtaistelukeinona ei ole käytetty joukkoirtisanoutumista. Mikäli ilman minkäänlaista todellista uhkaa säädetään työtaisteluoikeuksien rajoituksia kaikenlaisiin ajateltavissa oleviin työtaistelutoimenpiteisiin, tulee lainsäädännössä huomioida myös työntekijöiden suojelu ja etu.

STM toteaa, että Tehy ja Super ovat ilmoittaneet valmistelevansa joukkoirtisanoutumista. Tehyn hallinto on päättänyt joukkoirtisanoutumisen toteuttamisesta aikaisintaan, kun kuntasektorin muut työehtosopimukset on sovittu, kuitenkin viimeistään 1.1.2023 hyvinvointialueille siirtyvää sote-henkilöstöä koskevan liikkeenluovutuksen jälkeen, ellei asiassa saavuteta sovintoratkaisua. Tehy on ilmoittanut, että joukkoirtisanoutuminen ajoitetaan siten, että työtaistelutoimenpiteen painostusvaikutus on suurin mahdollinen. Valmistelussa on arvioitu, että joukkoirtisanoutuminen työtaistelutoimenpiteenä on todellinen uhka, johon ehdotettavassa laissa on pyritty varautumaan. Ehdotetun lain 9 §:ssä säädetään useita työntekijän asemaa turvaavia säännöksiä. Toisaalta, jos joukkoirtisanoutumisuhka ei realisoituisi, ei laki myöskään tulisi sovellettavaksi.

Uhkasakko

Tehy ja Super kiinnittävät huomiota siihen, että 11 §:ssä on määriteltävä uhkasakon taso. Sen määrää ei voida jättää yksinomaan yksittäisen aluehallintoviraston ratkaistavaksi ilman laissa säädettyjä enimmäismääriä.

STM toteaa, että uhkasakkolain mukaan uhkasakko voidaan asettaa kiinteänä tai juoksevana uhkasakkona. Uhkasakkoja voidaan antaa erilaisissa tilanteissa, eikä niiden määrää tai enimmäismäärää ole lailla säädetty. Käytännössä uhkasakon määrä harkitaan yksittäistapauksittain. Harkinnassa otetaan huomioon päävelvoitteen laatu ja laajuus. Tällä on uhkasakkolaista annetun hallituksen esityksen mukaan tarkoitettu velvoitteen täyttämiseen liittyvän julkisen edun tärkeyttä ja kiireellisyyttä sekä vaadittavien toimien laajuutta ja kalleutta. Harkinnassa huomioidaan myös velvoitetun maksukyky ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Julkisen edun tärkeys ja päävelvoitteen täyttämisen kiireellisyys saattavat olla syynä siihen, että on perusteltua käyttää velvoitetun maksukykyyn nähden korkeaa uhkasakkoa. *STM* toteaa, ettei säännökseen ole muutostarvetta.

Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Tehyn ja Superin mukaan siirtymäsäännösten taannehtivuus korostaa sitä, että lainsäätäjän tarkoituksena on kategorisesti estää sote-alan lailliset työtaistelut.

> *STM* toteaa, että siirtymäsäännöksillä on turvattava heti lain voimaantultua se, ettei asiakkaiden tai potilaiden henki vaarannu tai terveys vaarannu vakavasti jo ennen lain voimaantuloa ilmoitettujen tai aloitettujen työtaisteluiden johdosta.

Muita huomioita

Aluehallintovirastot pitävät lisäksi tärkeänä, että valiokuntakäsittelyn yhteydessä vielä täsmennetään sitä, mitä työntekijäjärjestöllä laissa tarkoitetaan, ja mihin tahoon 10 §:n mukainen määräys ja mahdollinen uhkasakko tulee kohdentaa.

> *STM* toteaa, että ehdotetuissa säännöksissä työntekijäjärjestöllä tarkoitetaan sekä keskusjärjestöä että sen alayhdistyksiä. Vastuu työtaistelusta kohdentuu siihen tasoon, joka on työtaistelun toimeenpanija. Eli aluehallintovirasto voi kohdistaa uhkasakkopäätöksen keskusjärjestöön tai sen paikalliseen ammattiosastoon riippuen siitä, kumpi on työtaistelun toimeenpanija, tai molempiin, jos kumpikin on toimeenpanemassa työtaistelua.

Aluehallintovirastot esittävät harkittavaksi, että tiedoksiannon toteuttaminen voitaisiin antaa myös vakiintuneesti kuljetusalalla toimivan yrityksen (kuten taksiyrityksen) tehtäväksi.

> *STM* toteaa, että tiedoksiannon toteuttaminen on julkinen hallintotehtävä. Jos se annetaan lailla muun kuin viranomaisen hoidettavaksi, tulee tämän tahon, jolle tehtävä annetaan, olla sellainen, jolla on edellytykset hoitaa tehtävää. Koska postiyritykset hoitavat esimerkiksi postilähettipalveluja, voidaan tällaisella toimijalla arvioida olevan tarvittavat edellytykset hoitaa tehtävää toisin kuin toimijalla, joka ei vastaavaa toimintaa muutoin harjoita. Näin ollen kuljetusalan yrityksiä ei ehdoteta lisättäväksi 12 §:n 2 momenttiin toimijoiksi, joille tiedoksiannon toteuttaminen voitaisiin antaa.

Aluehallintovirastot toteavat, että laissa tarkoitettujen päätösten toimeenpanon kannalta saattaa osoittautua ongelmalliseksi se, ettei muilla tiedoksiannon toteuttajilla kuin haastemiehillä ole oikeutta velvoittaa tiedoksiannon saajaa todistamaan henkilöllisyyttään, mistä syystä aluehallintovirastot esittävät harkittavaksi tämän velvoitteen lisäämistä lakiin.

> *STM* toteaa, että haastemiesten oikeus velvoittaa tiedoksiannon saaja todistamaan henkilöllisyytensä sisältää julkisen vallan käyttöä. Tehtävää ei ole arvioitu voitavan annettavan muille kuin haastemiehelle, jolla on

tällaisen tehtävän hoitamiseen parhaat edellytykset tehtäväänsä liittyvän ammattiosaamisen perusteella.