Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

HE 14/2025 vp

Lausunto hallituksen esityksestä työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain sekä työaikalain muuttamisesta (suojelutyö)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa luonnoksesta hallituksen esityksestä, joka koskee suojelutyön turvaamista työtaistelutilanteissa pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaisesti. Suomen Yrittäjät pitää tärkeänä, että suojelutyöstä säädetään yleisesti ja kaikki toimialat kattavalla tavalla. Suojelutyötä koskevan sääntelyn valmistelu perustuu pääministeri Orpon hallitusohjelman lisäksi myös eduskunnan vuonna 2022 hyväksymään lausumaan (EV 105/2022 vp; StVM 14/2022 vp). Suomen Yrittäjät pitääkin ensiarvoisen tärkeänä, että suojelutyötä koskeva sääntely luodaan sellaiseksi, ettei aikaisemmin säädettyjä määräaikaisia ns. potilasturvallisuuslakeja jatkossa tarvittaisi.

Suojelutyöstä säädettäessä on tärkeä pitää mielessä, että kyse on perusoikeuksien ja eräiden yhteiskunnallisesti tärkeiden oikeushyvien toteutumista työtaistelun aikana. Työtaisteluoikeus ei ole rajoittamaton perusoikeus, vaan sitä on punnittava muita perusoikeuksia ja oikeushyviä vasten.

Suojelutyöstä säätäminen on tarpeen, mutta esitys jää puolitiehen

Suomen Yrittäjät pitää esitystä tarpeellisena. Esitys ei kuitenkaan välttämättä tosiasiallisesti turvaa suojelutyötä ja esityksessä mainittuja oikeushyviä työtaistelutilanteissa. Esityksen mukaan suojelutyön turvaaminen rakentuisi ammattiliittojen huolehtimisvelvollisuuden varaan, mitä täydentäisi työnantajan velvollisuus neuvotella siitä, kuinka oikeushyvien vaarantuminen vältetään työtaistelun aikana. Työnantajan olisi myös pyrittävä välttämään oikeushyvien vaarantuminen muilla kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla.

Suojelutyö voitaisiin turvata myös tuomioistuimesta haettavalla työtaistelun väliaikaisella kieltämisellä. Lisäksi työntekijäyhdistyksen huolellisuusvelvollisuuden vastainen työtaistelu voitaisiin kieltää. Esityksellä pyritään siihen, että tuomioistuinprosessi olisi toissijainen keino suojelutyön

turvaamiseen huolehtimis- ja neuvotteluvelvollisuuksien sijaan. Työtaistelun kohteena olevan työnantajan kannalta tuomioistuimesta haettava (väliaikainen) kielto on kuitenkin toissijainen keino myös ilman nimenomaista sääntelyä. Työnantajan kannalta suojelutyön järjestäminen neuvotteluteitse tai muilla järjestelyillä on aina ensisijaista, eikä tuomioistuinprosessia käynnistetä kevyin perustein.

Esitystä arvioitaessa on huomattava, että työnantaja on toiminnassaan aina vastuussa suojattavista perusoikeuksista ja oikeushyvistä. Sen vuoksi työnantajan pitäisi voida ensisijaisesti määrittää, missä määrin suojelutyö on tarpeen oikeushyvien suojaamiseksi myös työntaistelutilanteissa. Esityksen mukainen sääntelyratkaisu lähtee päinvastaisesta ajatuksesta, jossa suojelutyön myöntäminen tai työtaistelun rajaaminen lähtee työtaistelun toimeenpanevan ammattiliiton käsityksestä siitä, miten laajasti työtaistelu voi vaarantaa työnantajan vastuulla olevia oikeushyviä.

Suomen Yrittäjät huomauttaa myös, että erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla tuomioistuinprosessin varaan jäävä varmistautuminen suojelutyöstä voi johtaa käytännössä siihen, ettei suojelutyötä saada turvattua. Tuomioistuinprosessi on raskas ja edellyttää vahvoja taloudellisia resursseja, joita pk-yrityksillä ei välttämättä ole. Suojelutyön antaminen tai työtaistelun rajaaminen voivat jäädä näissä tilanteissa vain työntekijäyhdistyksen hyvän tahdon varaan.

Tuomioistuinprosessia koskeva sääntelyratkaisu on epätarkoituksenmukainen

Työriitalain 8 e §:ssä säädettäisiin huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun väliaikaisesta kieltämisestä. Lisäksi 8 f §:ssä säädettäisiin huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun kieltämisestä. Kyse olisi uudenlaisen ”turvaamistoimityyppisen” menettelyn säätämisestä työtaistelutilanteiden varalle.

Suomen Yrittäjät pitää esitysluonnoksessa valittua sääntelyrakennetta epätarkoituksenmukaisena. Työtaisteluiden kesto ei tyypillisesti ylitä muutamia viikkoja. Tuomioistuinprosessin keston vuoksi – siitä huolimatta, että asia käsiteltäisiin kiireellisenä – varsinaisen pääasian käsittely ei työtaistelutilanteissa yleensä ole työtaistelun päätyttyä enää tarpeen, saati tarkoituksenmukaista. Se suoja, mitä väliaikaisella kiellolla tai nykyisin käytössä olevalla oikeudenkäymiskaaren 7 luvun mukaisella turvaamistoimella pyritään saavuttamaan, on siten yleensä riittävää.

Suomen Yrittäjät katsoo, että väliaikaisen kiellon kynnys voi esityksen mukaisilla edellytyksillä muodostua kohtuuttoman korkeaksi. Esityksen mukaan työtaistelun väliaikainen kieltäminen edellyttäisi, että työnantaja ei

voi kohtuudella käytettävissään olevilla keinoilla välttää työtaistelusta aiheutuvaa oikeushyvien vaarantumista. Työnantajalla on tällaisia keinoja käytettävissään varsin rajoitetusti. Työtaistelu ei laajenna työnantajan direktio-oikeutta eikä työnantaja myöskään saa ennakolta tietoa siitä, kuinka moni työntekijä osallistuu työtaisteluun. Lisäksi työtaistelua koskevan ennakkoilmoituksen lyhyt määräaika aiheuttaa työnantajalle tarpeen reagoida erittäin nopeasti.

Työtaistelun uhatessa työnantajan on käytännössä samanaikaisesti 1) pyrittävä järjestelemään omin toimin työt siten, etteivät oikeushyvät vaarannu, 2) neuvoteltava työntekijäyhdistyksen kanssa työtaistelun rajaamisesta tai suojelutyöstä, ja 3) valmistauduttava tarpeeseen hakea tuomioistuimelta työtaistelun väliaikaista kieltoa, jossa työnantajan olisi kyettävä osoittamaan uhkaavan työtaistelun aiheuttama oikeushyvien vaarantuminen ja se, että työnantaja ei voi välttää vaarantumista muilla keinoilla. Yksittäisen yrityksen kohdalla työtaistelun kohteeksi joutuminen voi olla ennalta-arvaamatonta, joten työtaistelun ennakkoilmoituksesta huolimatta työtaisteluihin varautuminen ei ole välttämättä laajemmin mahdollista.

Väliaikaisen kiellon hakeminen tai kanteen nostaminen on käytännössä erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille vaikeaa. Sen kustannukset voivat osoittautua yritykselle niin suuriksi, ettei prosessin käynnistäminen ole tosiasiallisesti mahdollista. Tällöin esitysluonnoksen mukainen sääntely voi johtaa siihen, ettei suojelutyötä käytännössä pystytä järjestämään työriitalain mukaisilla keinoilla ilman hätätyöhön turvautumista.

Hätätyöstä on tärkeä säätää selkeästi

Suomen Yrittäjät pitää erittäin tärkeänä, että esitykseen sisältyy mahdollisuus hätätyön teettämiseen viimesijaisena vaihtoehtona. Hätätyön rooli suojelutyön turvaamisessa on ollut keskustelussa esitystä työryhmässä valmisteltaessa alusta alkaen, sillä kuten esityksestä käy ilmi, hätätyötä on voinut nykyisinkin teettää tietyin edellytyksin työtaistelutilanteissa.

Suomen Yrittäjät toteaa, että erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kannalta hätätyön teettäminen voi usein olla käytännössä ainoa vaihtoehto esityksen mukaisten oikeushyvien turvaamiseen. Työtaistelun kieltämisen tai väliaikaisen kiellon hakeminen tuomioistuimesta ei välttämättä ole pk-yrityksille tosiasiallisesti mahdollista. Tämän vuoksi on välttämätöntä, että hätätyötä koskeva työaikalain 19 § ulotetaan koskemaan myös suojelutyötilanteita.

Hätätyön teettäminen olisi työtaistelutilanteessa esityksen mukaan mahdollista viimesijaisena keinona esityksen mukaisten oikeushyvien vaarantumisen aiheuttamaien vahinkoseurausten välttämiseksi. Hätätyötä voitaisiin siis teettää, jos työtaistelun vuoksi vahinkoseurausten aiheutuminen näyttäisi väistämättömältä, eikä niiden aiheutumista voitaisi välttää esityksen mukaisella huolehtimis- tai neuvotteluvelvollisuudella, tuomioistuimesta haettavalla kielloilla tai millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla.

Hätätyön teettäminen on aina poikkeuksellista. Sen vuoksi työaikalaissa onkin säädetty, että hätätyön teettämisestä on ilmoitettava viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle, joka arvioi hätätyön teettämisen aiheellisuutta. Tässä yhteydessä on syytä pitää myös mielessä, että hätätyön perusteeton teettäminen on kriminalisoitu. Ei ole syytä olettaa, että yrityksissä teetettäisiin työtaistelutilanteissa hätätyötä kevein perustein, vaan taustalla on työnantajan kannalta tilanne, jossa on tarpeen välttää hengen, terveyden tai ympäristön vaarantuminen, taikka muu esityksellä suojattava oikeushyvä.

Vaikka Suomen Yrittäjät pitää hätätyötä koskevaa säännöstä tärkeänä, esitys ei selkeytä hätätyön käyttöalaa työtaistelutilanteissa riittävästi. Kuten esityksestä käy ilmi, hätätyötä on voinut aiemminkin käyttää työtaistelutilanteissa, vaikka työtaistelua olisi sinänsä pidettävä ennalta-arvattavana, jos työtaistelusta aiheutuva toiminnan keskeytys voisi johtaa mittasuhteiltaan huomattaviin vahinkoseurauksiin. Esityksen mukainen säännös ei siten tuo varsinaisesti mitään uutta mahdollisten vahinkoseurausten arviointiin. Suomen Yrittäjät katsoo, että esitetty hätätyösäännös ei käytännössä tuo muutosta nykytilaan.

Hätätyötä koskevaa säännöstä pitäisi muuttaa siten, että säännöksessä todettaisiin selkeämmin se, että hätätyön teettäminen olisi mahdollista, jos työnantaja ei voi tosiasiallisesti välttää vahinkoseurauksia tai varmistaa suojelutyötä muilla keinoilla.

Hätätyötä koskevan työaikalain 19 §:n perusteluissa on täsmennetty säännöksen sisältöä siten, että kyse olisi pakkotilaa lähentyvästä tilanteesta, jossa työtaisteltuoikeuteen puuttuminen työnantajan päätöksellä on välttämätöntä välittömästi ja pakottavasti uhkaavan vahinkoseurauksen torjumiseksi. Säännöksen perustelut jättävät kuitenkin varsin avoimeksi sen, miten tällaista pakkotilaa lähentyvää tilannetta käytännössä arvioidaan. Perustelujen perusteella jää epäselväksi, mikä katsottaisiin työnantajan puolelta riittäväksi, erityisesti ottaen huomioon se, että väliaikaisen kiellon hakeminen on usein pienten ja keskisuurten yritysten kohdalla mahdotonta tuomioistuinprosessin vaatimien resurssien vuoksi.

Suomen Yrittäjät katsookin, että säännöksen perusteluissa olisi tarpeen kuvata, että hätätyön teettämistä arvioitaessa olisi otettava huomioon muun ohessa työnantajan koko, taloudelliset resurssit, henkilöstön määrä ja rakenne sekä tosiasialliset mahdollisuudet järjestellä työtä ja käyttää esimerkiksi ulkopuolista työvoimaa.

Suomen Yrittäjät toteaa myös, ettei hätätyösäännöksen yksityiskohtaisissa perusteluissa ei kuitenkaan ole esitetty muutoksia hätätyökäsitteen sisältöön. Esityksen perusoikeusvaikutuksia koskevassa luvussa 4.2.4 (s. 46) on kuitenkin todettu, että ”jos hätätyöstä kieltäytyminen johtuisi työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun osallistumisesta, siitä ei kuitenkaan saisi seurata työntekijälle muuta seuraamusta kuin palkan menetys työtaisteluun osallistumisen vuoksi”. Kuitenkin työaikalain mukaan hätätyö on työtä, jota työntekijä on velvollinen tekemään, jos sen lakisääteiset edellytykset täyttyvät. Hätätyö ei siis ole vapaaehtoista. Tällainen esityksen vaikutusten arviointia koskeva lausuma on omiaan aiheuttamaan sekaannusta siitä, mitä hätätyö työtaistelutilanteissa tarkoittaa, minkä vuoksi se pitäisi poistaa.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Albert Mäkelä
asiantuntija