Tossavainen

31.3.2025

81/04.01.01/2025

Eduskunta
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Asia: HE 14/2025

Lausunto sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä eduskunnalle laeksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta

Yleisiä näkökohtia

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä, ja toivoo, että lakiesitykset käsitellään eduskunnassa ja lainmuutokset saatetaan voimaan nopeasti.

Vuoden 2022 laki välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022) ja potilasturvallisuuslaki (1027/2007) osoittavat, että sellaiselle pysyvälle lainsäädännölle on tarvetta, jolla turvataan eräiden perusoikeuksien kuten hengen ja terveyden suojaa tai yleisen edun kannalta välttämättömät toiminnot työtaistelun aikana. Suomessa.

KT pitää erittäin kannatettavana, että työriitalakiin ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksen velvollisuudesta huolehtia työtaistelua toimeenpannessaan työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä lakiesityksessä mainituista välttämättömistä toiminnoista.

KT olisi kuitenkin pitänyt valittua sääntelytapaa kannatettavampana sitä, että työnantajalle olisi annettu oikeus tehdä päätös työntekijöiden velvoittamisesta suojelutyötyöhön ja tarvittavista resursseista, jos yhdistys ei huolehtisi työtaistelua toimeenpannessaan työtaistelun asianmukaisesta rajauksesta ja suojelutyön laajuudesta ja määrästä olisi erimielisyyttä työnantajan ja työntekijä- tai viranhaltijayhdistyksen kesken. Tätä on kuitenkin pidetty esityksessä ongelmallisena suhteessa ILO:n sopimusten valvontakäytäntöön. Tämä olisi antanut työnantajalle esitettyä vahvemman oikeussuojan tilanteissa, joissa työnantajalla on kuitenkin vastuu huolehtia lakiesityksessä tarkoitetuista välttämättömistä toiminnoista.

Nyt esitetty malli tuo tiettyjen suojattavien perusoikeuksien ja yleisen edun kannalta välttämättömiä toimintoja hoitaville työnantajille kustannus- ja resurssipaineen (hallinnollisen taakan) työtaistelutilanteessa, kun esityksen lähtökohta on, että työnantajien olisi käytännössä tarpeen varautua väliaikaisen kiellon hakemiseen heti saatuaan tiedon työtaistelusta (HE s. 38).

KT kuitenkin korostaa, että lakiesitys on nykytilaan verrattuna selkeästi oikeudellisesti edistysaskel, kun työntekijä- ja viranhaltijayhdistyksille esitetään huolehtimisvelvollisuutta ja suojelutyöstä pysyvää lainsäädäntöä.

Työriitalakiin ehdotetuista säännöksistä

Työriitalakiin esitetään säännöksiä välttämättömien toimintojen turvaamisesta työtaistelun aikana (8 d§), huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun väliaikaisesta kieltämisestä (8e §), huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun kieltäminen (8 f §) ja työnseisausta koskevasta ilmoituksesta poikkeaminen (8 g §).

KT toteaa, että esitys on kehittynyt lausuntokierroksella olleesta esitysluonnoksesta, esimerkiksi työnantajan ja työntekijäyhdistyksen hyvitysseuraamus on esityksestä poistettu, 8 d §:n välttämättömiä toimintoja on päivitetty kuin myös 8 d §:ssä säädetty neuvotteluvelvollisuus on molemminpuolinen. Se että esitys kattaa perusteluissa kuvatulla tavalla myös esimerkiksi terveydenhuollon tukitoiminnot silloin kun päätoiminnon harjoittaja on riippuvainen työtaistelun kohteena olevan toiminnanharjoittajan palveluista, on kannatettavaa. KT esittää kuitenkin 8 d §:n 1 kohtaa siten täydennettäväksi, että siinä mainitaan myös asiakasturvallisuus potilasturvalliseen rinnalla eli asiakas- ja potilasturvalliseen tukitoiminnot.

KT pitää myös kannatettavana, että esityksellä on lähtökohtaisesti pyritty kattamaan kaikki työtaistelumuodot. KT suhtautuu kuitenkin varauksellisesti siihen, onko esitetty lainsäädäntö kuitenkaan riittävää esimerkiksi laajojen joukkoirtisanoutumisten kohdalla, jos jokin ammattijärjestö sellaisiin ryhtyisi.

Esityksen puutteena voidaan pitää sitä, että silloin kun muu työtaistelutoimi kuin työnseisaus kohdistuu esityksessä mainittuihin välttämättömiin toimintoihin, työtaistelutoimenpiteille ei ole säädetty ilmoitusvelvollisuutta ja ilmoitusaikaa samalla tavalla kuin säädetään työnseisauksista. Käytännössä esimerkiksi ylityö- ja vuoronvaihtokiellot ovat ainakin julkisella sektorilla saattaneet alkaa samalla hetkellä kuin niistä on ilmoitettu.

Selvää on, että työtaisteluilmoituksen laajuudesta riippuen työnantajalle 8 d §:ssä asetettu velvollisuus tietojen antamiseen välttämättömästä henkilöstön tarpeesta ja sen perusteista sekä työnantajan käytettävissä olevista keinoista seurausten välttämiseksi tarkoittaa erityisesti isoille työnantajille, esimerkiksi monenlaisia sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista tuottaville hyvinvointialueille massiivistakin selvitysprosessia, jos työtaistelutoimia ei ole rajattu tai rajoissa on vähäistä enemmän epäselvyyttä. Tältä osin KT kantaa huolta työnantajien selvitysvelvollisuuden laajuudesta ja erityisesti prosessin toimivuudesta väliaikaisen kiellon hakumenettelyssä tuomioistuimessa, jos suojelutyötä koskevat neuvottelut eivät ole johtaneet yhteisymmärrykseen. Työnantajan täytyy tiedostaa tuomioistuinmenettelyn mahdollisuus työtaisteluilmoituksen jättämisestä lukien hyvällä etukäteisvarautumisella ja selvitysten ja keskusteluiden dokumentaatiolla.

Työaikalain hätätyösäännöstä koskevasta esityksestä

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työaikalain hätätyösäännöstä siten, että hätätyötä saa (lisäksi) teettää, jos työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain 8 d §:n 1 momentin 1-8 tai 11 kohdassa tarkoitettujen toimintojen keskeytymisestä johtuva henkeä, terveyttä,

omaisuutta, ympäristöä, eläinten hyvinvointia tai kansallista turvallisuutta koskevan vahinkoseurauksen uhka on siinä määrin välitön, ettei sen aiheutumista voida mainitussa laissa säädetyillä eikä millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla välttää.

KT pitää sinällään kannatettavana, että työaikalain hätätyösäännöstä esitetään täsmennettäväksi ja laissa lausutaan erikseen hätätyön teettämisen suhteesta työriitalain ehdotettuihin säännöksiin. Esitys jättää kuitenkin edelleen kysymyksiä työriitalain ja toisaalta hätätyösäännösten soveltamisen välillä.

KT pitää selvänä, että hätätyön teettämisen tarve voi ajankohtaistua myös jatkossa työtaistelutilanteissa, erityisesti ylityö- ja vuoronvaihtokieltojen yms. yhteydessä. Perustelujen mukaan toiminnon vaarantumisen jatkuessa työnantajan olisi turvauduttava muihin käytettävissä oleviin keinoihin kuin hätätyöhön heti kun se on mahdollista. Tässä yhteydessä tuodaan esille työriitalain 8 e §:n väliaikaista kieltoa koskeva hakemus.

Ylityö- ja vuoronvaihtokielloilla on niin ikään usein tyypillistä, että ne voivat kestää viikkokausia, jos neuvottelutulosta ei saada aikaiseksi. KT kantaa tässä yhteydessä huolta siitä, että työtaistelutilanteissa, erityisesti juuri muissa kuin työnseisauksissa voi kyse olla pistemäisistä vaarantumistilanteista. Esitys jättää avoimeksi, miten työnantajan tulisi toimia suhteessa työriitalakiin, jos se on joutunut hätätyötä kerran teettämään. Jos esitys johtaa siihen, että työnantajan on käynnistettävä työriitalain 8 d §:n mukaiset neuvottelut ja haettava tarvittaessa väliaikaista kieltoa hakemuksen hylkäämisen uhallakin, jotta työnantaja säilyttää tarvittaessa mahdollisuuden teetättää uudelleen hätätyötä, ei lakiesitystä voi pitää välttämättömien toimintojen suojan kannalta tyydyttävänä.

Lopuksi KT kiinnittää huomiota siihen, miten esityksen kohdassa 4.2.4 vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin käsitellään hätätyöstä kieltäytymistä. Sen mukaan ” jos hätätyöstä kieltäytyminen johtuisi työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun osallistumisesta, siitä ei kuitenkaan saisi seurata työntekijälle muuta seuraamusta kuin palkan menetys työtaisteluun osallistumisen vuoksi. Vaikka työtaisteluun osallistuva työntekijä voisi seuraamuksitta kieltäytyä työnantajan hätätyömääräyksestä, työntekijöiden voidaan pääsääntöisesti olettaa noudattavan työnantajan määräystä poikkeuksellisessa vaaratilanteessa.”

Kyseinen kohta on omiaan herättämään hämmennystä. Esimerkiksi vuonna 2022 työvuorossa ollut työntekijä jouduttiin määräämään jäämään työvuoroon ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vallitessa, koska leikattavana olleen potilaan henki olisi kiistatta voinut muuten olla vaarassa. Työsuojeluviranomainen katsoi hätätyön edellytysten täyttyneen.

KT:n käsityksen mukaan työntekijä on velvollinen määräyksestä tekemään hätätyötä. Määräyksen lainmukaisuuden ratkaisee tapauskohtaisesti ilmoituksen perusteella työsuojeluviranomainen.

Ehdotetulla hätäsäännöksellä kuin myös työriitalain muutosesityksillä suojataan erityisesti työtaisteluun nähden kolmansien henkilöiden perusoikeuksia. Silloin kun työtaisteluoikeutta joudutaan sovittamaan yhteen sellaisten perusoikeuksien kuin esimerkiksi henki ja terveys tai yleisen edun kanssa yhteen, on selvää, että työtaisteluoikeuden on kriittisissä toiminnoissa väistyttävä siten että perusoikeudet ja yleinen etu tulevat turvatuiksi.

Tossavainen 31.3.2025 81/04.01.01/2025

KT pitää tärkeänä, että valiokunta kuulisi mahdollisuuksien mukaan laajasti myös hyvinvointialueita säännösehdotuksista, koska siellä on kokemusta vuona 2022 sosiaali- ja terveydenhuoltoon kohdistuneista työtaisteluista.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Toimitusjohtaja Henrika Nybondas-Kangas