LAUSUNTO 31.3.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAEIKSI TYÖRIITOJEN SOVITTELUSTA JA ERÄIDEN TYÖTAISTELUTOIMENPITEIDEN EDELLYTYKSISTÄ ANNETUN LAIN JA TYÖAIKALAIN 2 JA 19 §:N MUUTTAMISESTA (HE 14/2025 vp)

Hallituksen esityksen tavoitteena on turvata eräät perusoikeuksien ja yleisen edun kannalta merkittävät oikeushyvät työtaistelutilanteissa. Esityksen mukaan työntekijäjärjestöillä olisi niin kutsuttu huolehtimisvelvollisuus eli velvollisuus huolehtia siitä, että työtaistelut eivät estä tiettyjen välttämättömien, laissa lueteltujen toimintojen jatkumista. Lisäksi lakiin sisältyisivät työnantajan oikeussuojakeinot ja hätätyön käyttöä koskevat säännökset.

Suojelutyöstä ei ole tällä hetkellä lainkaan lainsäädäntöä työsuhteisten työntekijöiden osalta eikä myöskään työtaisteluun osallistuvien viranhaltijoiden osalta. Hyvinvointiala Hali ry pitää välttämättömänä lainsäädäntöä, jolla turvataan merkittävät oikeushyvät myös työtaistelutilanteissa ja katsoo, että lain muuttamiselle on tältä osin olemassa erittäin painavat perusteet. Vastuu oikeushyvien turvaamisesta on työnantajalla, mutta keinot turvaamiseen työtaistelutilanteissa ovat tällä hetkellä erittäin rajalliset.

Pysyvälle suojelutyölainsäädännölle on ilmeinen tarve. Hoitoalan työtaistelujen seurauksena on kahdesti jouduttu säätämään väliaikainen potilasturvallisuuslaki. Vuoden 2022 niin kutsutun hoitajalakon yhteydessä työntekijäjärjestöt totesivat julkisesti, että potilasturvallisuus on työnantajan vastuulla. Käytännössä työnantajalla ei kuitenkaan ollut keinoja huolehtia vastuustaan. Työntekijäyhdistykset eivät antaneet riittävästi suojelutyötä ja sairaalassa olevien potilaiden henki ja terveys uhkasivat vaarantua vakavasti. Ei ole kestävää, että ihmisten henki ja terveys joudutaan työtaistelutilanteissa turvaamaan tilapäisillä, tapauskohtaisesti säädetyillä laeilla. Merkittävät oikeushyvät on työtaistelutilanteissa turvattava pysyvällä lainsäädännöllä.

Uusi laki selkeyttäisi vastuukysymyksiä: kriittisten toimintojen turvaaminen ei olisi pelkästään työnantajan vastuulla, vaan myös työntekijäjärjestöillä olisi lakisääteinen huolehtimisvelvollisuus. Tämä turvaisi perusoikeuksien toteutumisen työtaistelun aikana.

Hyvinvointiala Hali ry korostaa, että työtaisteluoikeus on olennainen osa demokraattista yhteiskuntaa, eikä työtaisteluoikeus ole nyt katoamassa, mutta työtaisteluaseena ei myöskään voida käyttää toisten henkeä tai terveyttä.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi myös työaikalain hätätyötä koskevaa 19 §:ää. Hätätyön teettäminen olisi esityksen mukaan pakkotilaan rinnastuvassa akuutissa vaaratilanteessa työnantajan viimesijainen keino sääntelyn piiriin kuuluvien perus- ja ihmisoikeuksien kannalta merkittävien vahinkoseurausten estämiseksi. Hätätyön teettäminen tulisi kyseeseen vain, jos vahinkoseurausta ei voida esityksessä ehdotettavilla tai millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla välttää.
Työaikalain 19 §:n mukaan hätätyö on säännöllisen työajan lisäksi teetettävää työtä, joita voidaan teettää vain laissa säädetyn painavin perustein. Hätätyön teettämiselle on ajallisia rajoituksia ja hätätyöstä on viivytyksettä tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaisille. Tällä hetkellä hätätyötä koskeva tulkinta- ja soveltamiskäytäntö on epäselvä. Oikeustilan selkiyttäminen onkin tarpeellista.

Hyvinvointiala Hali ry pitää tärkeänä, että työaikalakiin kirjattaisiin mahdollisuus käyttää hätätyötä tilanteissa, joissa työtaistelu aiheuttaa välittömän uhan laissa luetelluille oikeushyville, eikä käytössä ole muita keinoja. Hätätyön teettämismahdollisuus turvaa toiminnat myös nopeasti muuttuvissa tilanteissa, joissa varsinaiset suojelutyölle säädetyt oikeussuojakeinot eivät ole riittävän tehokkaasti käytettävissä. Tältä osin hallituksen esitykseen yleisperusteluihin on kuitenkin jäänyt erittäin ongelmallinen kirjaus, joka pahimmillaan vesittää hätätyön käytön mahdollisuuden näissä kriittisissä tilanteissa. Perustelutekstin (4.2.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin) 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.”*

Muissa työaikalain 19 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa hätätyön teettäminen ei edellytä työntekijän suostumusta ja hätätyöstä kieltäytymisestä voi työntekijälle seurata työsuhteeseen liittyvä seuraamus, kuten varoitus tai jopa irtisanominen. On kestämätöntä, että työtaistelun uhatessa välittömästi henkeä ja terveyttä, voisi hätätyöstä kieltäytyä pelkästään työtaisteluun osallistumiseen vedoten. Hallituksen esityksen mukaan hätätyö olisi akuutissa vaaratilanteessa työnantajan viimesijainen keino sääntelyn piiriin kuuluvien perus- ja ihmisoikeuksien kannalta merkittävien vahinkoseurausten estämiseksi. Jos työntekijä kieltäytyy hätätyöstä työtaisteluun

vedoten, ei työnantajalla ole enää käytössään mitään keinoa. Hengen ja terveyden turvaamista ei voida jättää olettamusten varaan työtaistelutilanteissakaan. Hätätyön tekemistä voidaan edellyttää vain poikkeuksellisissa tilanteissa merkittävien vahinkoseuraamusten estämiseksi, mutta näiden edellytysten täyttyessä se ei voi olla vapaaehtoista.

Hyvinvointiala Hali ry pitää hallituksen esityksessä esitettyjä muutoksia tarpeellisina ja kannattaa niiden hyväksymistä. Hätätyön osalta perusteluita olisi korjattava siten, että työntekijä ei voisi kieltäytyä hätätyön tekemisestä työtaistelunkaan aikana.

Kati Virtanen
Työmarkkinajohtaja, VT, OTL
Hyvinvointiala Hali ry