Asiantuntijalausunto

OTT, VTK Seppo Koskinen

työoikeuden emeritusprofessori

Asia: Lausunto, HE 14/2025 vp/Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 9.4.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa on käsiteltävänä hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta. Esitän lausuntonani seuraavaa.

1. Tarve

Suojelutyö -sääntely on meillä perustunut työtaisteluun ryhtyneen järjestön omaan ilmoitukseen ja siitä neuvotteluun ennen työtaistelua ja jatkuvasti työtaistelun aikana. Tämä sääntely on toiminut pääpiirteittäin hyvin. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, lailla on jouduttu puuttumaan työtaisteluun vain harvoin. Toki epäselvyyksiä suojelutyön toteuttamisessa asian vaihtelevasta luonteesta (tilannekohtaisuudesta) johtuen väistämättä aina on jonkun verran.

Suojelutyö on käytännössä jatkuvaa neuvottelua ja näin turvallisuus ei ole vaarantunut työtaisteluissa. Ehdotettu sääntely on tarpeetonta, koska keinot puuttua työtaisteluihin ovat jo olemassa. Se on myös tarkkuudessaan ylimitoitettua verrattuna esimerkiksi aikaisempaan sääntelyyn. Nyt lähdetään siitä, että tarkalla luettelolla yritetään saada hallituksi kaikki mahdolliset suojelutyötilanteet. Tällöin käytännössä ensimmäiseksi ja usein ehkä myös ainoastaan katsotaan, löytyykö luettelosta tilanteeseen sopiva kohta. Kun kuitenkin elävässä elämässä syntyy aina uusia arvaamattomia tilanteita, tämä sääntelytapa ei ole tarkoituksenmukainen.

Valtion virkaehtosopimuslaissa (11 §) samoin kuin kuntien ja hyvinvointialueiden virkaehtosopimuslaissa (12 §) on säännelty jo nyt suojelutyövelvollisuus. Virkaehtosopimuslaeissa suojelutyövelvollisuus kuuluu työtaisteluun osallistumattomalle virkamiehelle tai viranhaltijalle. Tätä ei olla nyt muuttamassa. Esimerkiksi sote-aloilla työskentelee sairaanhoitajia ja lääkäreitä myös virkasuhteessa. Esitetty ehdotus uudeksi suojelutyösääntelyksi koskee kaikkia työtaisteluun osallistuvia. Virkasuhteessa olevat ovat tällöin kahden eri sääntelyn piirissä. Uuden sääntelyn mukaan suojelutyövelvoite kuuluu työtaisteluun osallistuvalle.

Virkaehtosopimuslainsäädännössä suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelua toimeenpantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi taikka sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, joka työtaistelun johdosta erityisesti vaarantuu. Suojelutyön määritelmä on siis tässä säilyvässä lainsäädännössä sisällöllisestikin toisenlainen (suppeampi) kuin nyt ehdotetussa.

Virkaehtosopimuslainsäädäntö poikkeaa nyt ehdotetusta myös sikäli, että sen mukaan mitä esim. valtion virkaehtosopimuslain 8 §:n 3 momentissa säädetään työsulusta, ei estä työtaistelun piiriin kuuluvaa virkamiestä tekemästä suojelutyötä. Vastaava säännös on myös kuntien ja hyvinvointialueiden

virkaehtosopimuslaissa. Tässä lainsäädännössä, toisin kuin nyt ehdotetussa uudessa, suojelutyötarve on siis otettu huomioon myös työnantajan työtaistelutoimenpiteen yhteydessä.

Ehdotettu sääntely on yksityiskohtainen mutta silti myös tulkinnanvarainen. Esimerkiksi keskeisimmät arviointikriteerit, välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti, voidaan perustellusti tulkita eri tavoin työnantajan ja työtaisteluun osallistuvan yhdistyksen toimesta. Esitys on siinä määrin hankalalla tavalla yksityiskohtainen, että esitystä voisi perustellusti pitää ylisääntelynä (vrt. esim. miten virkaehtosopimuslaeissa suojelutyö on määritelty). Itsekin olin Säätytalon hallitusneuvotteluissa kuultavana ja yhtenä puutteena esitin suojelutyövelvoitteen olemassaoloa vain virkaehtosopimuslaeissa virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta. En kuitenkaan osannut aavistaa, kuinka yksityiskohtainen ja laaja-alainen uudesta sääntelystä nyt on tarkoitus tehdä.

Esitykseen sisältyy myös vahingonkorvausvelvollisuus silloin kun suojelutyövelvoitetta on rikottu (HE s. 41-43). Kun kärsijänä voi olla myös välillisesti ns. kolmas taho, kuten työnantajan sopimuskumppani, korvausvastuu voi käytännössä muodostua todella vaikeaksi kysymykseksi ja merkittäväksi riskiksi työtaisteluun ryhtyvälle. Vahingonkorvauskysymykset on käsitelty vain hallituksen esityksessä eikä itse laissa tämä kysymys tule esille.

2. Lainsäädännön soveltamisala

Hallituksen esitys lähtee siitä, että se koskee vain työntekijäpuolen yhdistysten velvollisuuksia huolehtia välttämättömien toimintojen turvaamisesta työtaistelun aikana. Sen sijaan lainsäädäntö ei lainkaan soveltuisi sellaisiin työtaistelutoimiin joihin työnantaja tai työnantajien yhdistys ryhtyisi. Tämä on mielestäni hyvin ongelmallinen lainsäädännön soveltamisalan rajoitus. Tämä on myös vastoin sitä, miten aikaisemmin suojelutyön tekemistarve on meillä arvioitu.

Hallituksen esityksessä ei siis käsitellä suojelutyöasiaa kokonaisuudessaan, vaan keskitytään vain työntekijöiden työtaistelutoimiin. Suojelutyö -asia olisi edellyttänyt toteutettua laajempaa tarkastelutapaa.

Hallituksen esityksessä (HE 14/2025 vp. s 60) perustellaan työnantajien työtaistelutoimenpiteiden rajaamista lain ulkopuolelle muun muassa sillä, että työnantajien ryhtymistä välttämättömiä toimintoja uhkaavaan työsulkuun voidaan pitää varsin epätodennäköisenä ja että työsulut ovat ylipäätään harvinaisia.

Nämä väitteet eivät täysin pidä paikkansa. Työsulkuja on Suomessa käytetty varsin yleisesti esimerkiksi rakennusalalla ja 2000-luvulla Suomen työmarkkinoilla on ollut useita merkittäviä työsulkuja, esimerkiksi: metsäteollisuudessa 2005, elintarviketeollisuudessa 2010, matkailu- ja ravintola-alalla 2017 ja teknologiateollisuudessa 2024.

Lisäksi vielä merkittävämpää on se, että suojelutyö-näkökulmaa ei esityksessä lainkaan liitetä työnantajan suorittamiin lomauttamisiin taikka irtisanomisiin. Tämä kysymys on tällä hetkellä erityisen ajankohtainen esimerkiksi hyvinvointialueilla näiden vähentäessä henkilökuntaansa säästösyistä. Säästösyiset toimenpiteet saattavat aikaansaada sen, että toiminnalliset tarpeet edelleen säilyvät. Tällainen tilanne voi syntyä useinkin ainakin pelastustoimen yhteydessä. Jos suojelutyötarve ilmenee lomauttamisen yhteydessä, meillä on säätämättä se, miten määräytyy lomautetun työsuojeluvelvoite. Kun mitään töihin takaisin kutsumisoikeutta ei tällaisen tilanteen osalta ole säädetty, suojelutyövelvoite ei silloin koske lomautettuja.

Työsulut voivat synnyttää tarpeita ”suojata perusoikeuksien ja yleisen edun kannalta merkittäviä oikeushyviä eli ihmisten henkeä ja terveyttä, merkittävää aineellista omaisuutta, ympäristöä, eläimiä, maanpuolustusta, välttämättömien hyödykkeiden saatavuutta, yhteiskunnan toimintojen kannalta välttämättömien tieto- ja viestintäteknisten palvelujen ja yleisen maksuliikenteen toimivuutta sekä valtion ylimmän päätöksenteon

toimivuutta” (s. 35). Erityisesti tilanteissa, joissa työnantajapuoli vastaa rajalliseen työntekijäpuolen lakkoon sulkutoimin, sulun laajuus tai kohdentaminen voi johtaa yhteiskunnan toimintojen vaarantumiseen.

Hallituksen esitys jättää täysin avoimeksi millä tavoin toimitaan, kun työnantajayhdistyksen työsulun käytöstä joko itsenäisenä tai lakon vastatoimena syntyy tarve turvata yleisen edun kannalta välttämättömiä toimintoja.

3. Suojelutyöstä muutamia yksityiskohtia

Suomessa monella alalla työtaistelutoimien rajaaminen ei ole ollut ongelma. Muissa maissa järjestöt ovat sopineet asiasta ns. pääsopimuksin. Rajoittaako ja millä tavoin esitetty laki työmarkkinaosapuolten toimivaltaa sopia alakohtaisesti suojelutyöstä ja siihen liittyvistä menettelytavoista? Hallituksen esitys on lähtökohtaisesti pakottava, mutta eduskunnassa olisi hyvä täsmentää työmarkkinaosapuolten toimivalta täsmentää alakohtaisesti suojelutyön rajoja.

On asianmukaista, että työnantajan ja palkansaajapuolen yhdistysten on neuvoteltava suojelutyön rajoista ennen alkavaa työtaistelua. Täsmällisenä rajoituskriteerinä olisi kuitenkin neuvotteluvelvollisuus (on neuvoteltava) parempi muotoilu kuin esitetty (on pyrittävä neuvottelemaan, 8 d § 3 mom).

Suojelutyön rajoituskriteerien luettelo on pitkä, olennaisena edellytyksenä on jokaisen kohdalla, että suojattavat oikeushyvät välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaarantuvat. Välittömästi -kriteeri kerrotaan siten, että se tarkoittanee ennemmin välillisen vastakohtaa eikä esimerkiksi sitä, että tarve tulisi ajallisesti olla välitön. Näitä tulee yhdessä tulkita siten, että kyse ei voi olla voi vaarantaa -tilanteesta, vaan vaarantamisen tulee olla todettavissa.

Näitä kriteereitä konkretisoidaan ja täsmennetään laajasti. Käsitykseni silti on, että viime kädessä kyse on hankalasta tulkinnasta, jossa voidaan esittää käsityksiä puoleen ja toiseen. Esimerkiksi lääkäreiden erikoistumisaloja on noin 50 ja työvoimapulaa on eri tavoin eri erikoistumisaloilla. Työvoimapula on erityisen merkittävä tehohoidossa, jossa esitetty suojelutyöuudistus on keskeinen. Sosiaali-alalla vuorostaan ammattinimikkeitä on runsaasti ja työvoimatilanne erilainen eri tehtävissä.

Hallituksen esityksessä ei ole kokonaisarvioita siitä, kuinka laajasti esitetty uudistus johtaa käytännössä tietyissä ammateissa työtaisteluoikeuden todelliseen ja merkittävään estymiseen. Esimerkiksi perustelut ovat sellaisia, että sote-alallakin näin voisi käydä työvoiman määrän vähentymisen tai työvoimapulan myötä. Erityisen selvästi perusteluista voidaan päätellä, että maan turvallisuuden puolustamisessa työskentelevät voitaisiin määrätä suojelutyöhön lähes koko ajan.

Lakiehdotuksessa ei tässä yhteydessä käytetä voi vaarantaa -ilmaisuja, mutta hallituksen esityksen perusteluissa tällainen lähestymistapa, ehkä ehdotusluonteesta johtuen, on vallitseva.

Lakiehdotuksen 8 d §:n 1 momentin luettelon 11 kohta on epäselvästi kirjoitettu, koska ei ole selvää, mihin kohdan lopussa olevat tieto- ja viestintätekniset palvelut ja tietojärjestelmien toimivuus viittaavat (eli viittaavatko myös kohdan alussa todettuun yhteiskunnan turvallisuudesta vastaavien viranomaisten toimintaan). Ehdotuksen 11 kohta ei kuitenkaan liene mikään yleinen ”kaatokohta”, vaan se käsittelee vain yhtä erityistä tilannetta.

Esitetty malli ei vastaa tilanteisiin, jossa tarvittavan suojelutyön määrä vaihtelee työtaistelun aikana. Uhkana on, että haetaan "varmuuden vuoksi" suojelutyön määriä, viime kädessä oikeuden kautta, vaikka ns. jatkuvan neuvottelun kautta vähempikin suojelutyö olisi riittävää 8 d §:n mukaisten oikeuksien tehokkaaksi suojaamiseksi.

Väliaikaisen kiellon (ja kiellon) hyväksymisen ei pidä olla mahdollista siltä osin, kun hakija ei esitä riittäviä perusteita käräjäoikeudelle kaikelta kieltämäkseen hakemalta osin. Hakemus pitää hylätä siltä osin, kun perusteita 8 d §:n mukaisesta vaarantumisesta ei ole osoitettu, ei hyväksyä.

Työnantajilla ei ole todellista uhkaa seuraamuksista, jos ne käyttävät näitä nyt esitettyjä oikeuksiaan väärin (väliaikainen kielto ja hätätyö).

Ehdottomasti pitäisi olla uhka siitä, että työnantajalle tulee tuntuvia seuraamuksia, ja tehokkaat oikeussuojakeinot työntekijäpuolelle sellaisten hakemiseksi, jos tällaista tapahtuu. Vain näin on laissa riittävä ohjaus siihen, että väärinkäytöksiä ei ryhdytä tekemään kevein perustein.

4. Hätätyö työtaistelutilanteissa

Suojelutyö on luonnollinen osa työtaisteluoikeuden käyttöä – on aina ollut. Tämän takia suojelutyön oikeudellinen arviointi tulisi rajautuakin kollektiiviseen neuvotteluoikeuden ja työtaisteluoikeuden rajoitusperusteiden arviointiin.

Hätätyössä on kyse yksittäisen työntekijän suojelusta – työaikasuojelusta – eli viime kädessä työsuojelunormistosta (lepoaikasäännökset, oikeus taukoihin, oikeus kieltäytyä lisä- ja ylityöstä ym.) Hätätyössä on siis kyse suojelutyöhön nähden eri oikeushyvän suojelusta (työntekijän suojelu vs. kollektiivinen neuvotteluoikeus/työtaisteluoikeus) ja aivan erityyppisestä ja eri normiston perusteella tehtävästä sallittavuusarvioinnista.

Mitä Suomessa voi lailla säätää työtaistelun ja hätätyön osalta: HE:ssä on ylipäätään todettu vain EU:n Perusoikeuskirja, työsuojelun puitedirektiivi ja työaikadirektiivi. Tarkastelusta puuttuvat mm. ILO:n yleissopimukset (mm. 14 ja 149), jotka koskevat lepoaikoja + muut kv-sopimukset (esim. uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78/2002) 2 artikla) saati että niitä ja nyt tehdyn esityksen suhdetta niihin olisi arvioitu HE:ssä. ILO:n valvontakäytäntö myös mainitaan, mutta itse sopimuksia ei käsitellä.

Hätätyö on eri asia kuin suojelutyö. Hätätyöllä ei ole teoreettista asiayhteyttä suojelutyön tai ylipäätään työtaisteluiden rajaamisen kanssa. Hätätyö ja suojelutyö täytyy pitää erillään. Tietenkin hätätyön käytön perusteet (ennalta-arvaamaton, äkillinen ja pakottava työn teettämisuhka) voi osua myös työtaistelun aikaan, näin asia on lain mukaan jo nyt.

Työsuojelu.fi -sivustolla todetaan: ”Ennalta ilmoitettu tai muutoin työnantajan tiedossa oleva lakko tai muu työtaistelu ei voi sellaisenaan olla peruste hätätyöhön.” Työsuojeluviranomainen on kuitenkin yksittäistapauksissa hyväksynyt hätätyön edellytysten täyttymisen työtaistelun seuraamuksena. Viranomaisen käytäntö samoin kuin hallituksen esityksessä kerrotut työneuvoston lausunnot osoittavat, että nykyjärjestelmä on toimiva.

AVI:n tiukka tulkintakäytäntö hätätyön arvioinnissa ei voi olla syy hätätyösäännöksen muuttamiseksi – mitä nyt kiistatta esitetään jo HE:n otsikointia myöten (19 §:n muuttamiseksi) ja 19 §:ään esitetyn uuden sanamuodon mukaan. AVI:n ottamat linjaukset nykyisestä laista voivat olla oikein tai väärin. Niiden oikeellisuutta esim. suhteessa EU:n työaikadirektiivin säännöksiin tai ILO:n lepoaikasäännöksiä koskeviin yleissopimuksiin ei ole ratkottu missään. Lain muuttamisen pitää perustua siihen, että huolella selvitetään, mikä on mahdollista ja mikä ei – normaalin lainvalmistelun menettelytapojen mukaisesti ja lähtien siitä, että tunnistetaan kv-sääntely, joka pitää ottaa huomioon. Sitä ei ole nyt tehty.

Myöskään työneuvoston ratkaisut nykyisen työaikalain 19 §:n hätätyön arvioinnissa eivät voi olla syy hätätyösäännöksen muuttamiseksi. Työneuvoston ratkaisuissaan tekemät linjaukset nykyisestä laista voivat olla oikein tai väärin. Niiden oikeellisuutta esim. suhteessa EU:n työaikadirektiivin säännöksiin tai ILO:n

lepoaikasäännöksiä koskeviin yleissopimuksiin ole ratkottu missään. Tutkijan näkökulmasta hallituksen esityksessä kerrotut Työneuvoston ratkaisut ovat asianmukaisia.

Esitetyn uuden 19 §:n sanamuoto:

Sanamuoto ei sisällä ennalta-arvaamattomuuden edellytystä – ilmeinen ristiriita hätätyösääntelyn peruslähtökohtien ja työaikadirektiivin 17 artiklan kanssa. Tämän arviointi HE:ssä on täysin puutteellista. EUT:n tuomiot HE:ssä mainitaan, mutta ne esitetään siten kuin niillä ei olisi mitään merkitystä (vähätellään niiden olevan kuluttajaoikeudellista kontekstia) ymmärtämättä, että täysin samasta asiasta niissä on kyse. EUT on lausunut, että poikkeaminen edellyttää ennalta-arvaamattomuutta – eikä työpaikan sisäinen työtaistelu ole sitä.

Sanamuoto on ilmeisessä ristiriidassa lain perusteluiden kanssa. Säännöksen sanamuoto käsitykseni mukaan laajempi ja sallivampi kuin perustelut. Sanamuoto ratkaisee, kun ristiriitaa on.

> Lakiehdotuksen sanamuoto tältä osin: Hätätyötä saa lisäksi teettää, jos työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (420/1962) 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.
>
> Ks. HE s. 75: Kyse olisi akuutista tilanteesta, jossa vahinkoseurauksen konkretisoituminen on käsillä, jos työ jää työtaistelun takia tekemättä. Työn teettämisen tarve tulisi vahinkoseurausten välttämiseksi olla äärimmäisen kiireellinen siten, ettei työn teettämistä voisi siirtää myöhempään ajankohtaan. Kyse on pakkotilaa lähentyvästä tilanteesta, jossa työtaisteluoikeuteen puuttuminen työnantajan päätöksellä on välttämätöntä välittömästi ja pakottavasti uhkaavan työriitalain 8 d §:n 1 momentin piiriin kuuluvan vahinkoseurauksen torjumiseksi. Säännöksen soveltamisen edellytyksenä olisi, että vahinkoseurauksen aiheutumisen välittömyydestä johtuen työnantajalla ei olisi tosiasiallista mahdollisuutta neuvotella ammattiyhdistyksen kanssa tai käynnistää tuomioistuinprosessia eikä mitään muitakaan kohtuullisia keinoja estää vahinkoseurauksen aiheutumista. Tällöin työnantajalla olisi lain 19 §:ää noudattaen viimesijaisena keinona oikeus teettää hätätyötä. Kohtuullisilla keinoilla tarkoitetaan, että työnantajan voidaan ensisijaisesti edellyttää turvautuvan keinoihin, joita voidaan pitää tilanteessa oikeasuhtaisina ja mahdollisina. Jos työnantajan käytettävissä olisi esimerkiksi työriitalain 8 d §:n 2 momentissa tarkoitettuja, muun muassa työjärjestelyihin liittyviä keinoja, ei hätätyötä saisi teettää. Työnantajan olisi toiminnon vaarantumisen jatkuessa turvauduttava muihin käytettävissä oleviin keinoihin kuin hätätyöhön heti, kun se on mahdollista. Työriitalakiin ehdotettavan 8 e §:n 3 momentin mukaan hakijan pyynnöstä tuomioistuin voi tarvittaessa heti väliaikaista kieltoa koskevan hakemuksen vireille tultua sakon uhalla lykätä työtaistelua tai keskeyttää sen, kunnes väliaikaista kieltoa koskeva asia on ratkaistu.

Säännöksen sanamuodossa käytetty lisäksi-käsite on hämäävä. Tämä tarkoittanee sitä, että hätätyön normaalien käyttötilanteiden lisäksi voidaan hätätyötä käyttää myös säännöksen tarkoittamissa asiatilanteissa (1-8 ja 11 kohdat). Näin tulkittuna säännös ei kodifioi nykytilaa, vaan merkitsee uudenlaisen käytännön synnyttämistä. Kun hätätyötä on kuitenkin jo käytetty työtaistelujen yhteydessä ja käyttötilanteet ovat liittyneet uuden säännöksen mukaisiin asiatilanteisiin, mistä muutoksesta oikeasti on kyse?

HE:n esityksen yksityiskohtaisten perustelujen mukaan hätätyö voi sijoittua säännölliseen työaikaan. Hätätyö on kuitenkin tarkoittanut tähän asti poikkeamista työaikalain ylityösuostumista, yötyötä, työajan

enimmäismäärää ja lepoaikaa koskevista säännöksistä. Mitä siis tarkoittaa, että hätätyötä tehdään säännöllisenä työaikana?

Työnantajilla ei ole todellista uhkaa seuraamuksista tilanteissa, jossa ne käyttävät hätätyösäännöstä väärin työtaisteluyhteydessä – koska työntekijöiden todelliset (aidosti tehokkaat) keinot saada työnantajat vastuuseen puuttuvat. Rangaistussäännöksiä toki on, mutta ne eivät ole todellisia ja tehokkaita oikeussuojakeinoja – etenkään työtaistelutilanteissa. Työaikalain rangaistussäännöstä ei ole tarkoitettu työtaistelutilanteiden arviointiin, kuten ei hätätyötäkään.

Mitään tehokkaita oikeussuojakeinoja ei työntekijällä tässä tilanteessa siis ole. Tämä on ongelma perustuslain 21 §:n kannalta, mutta myös EU:n perusoikeuskirjan 47 artiklan ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 13 artiklan kannalta. Hätätyötä säädellään työaikalaissa, joka on työaikadirektiiviin perustuvaa harmonisoitua kansallista lainsäädäntöä, joten mainittu EU:n peruskirjan 47 artikla on tässä sovellettavaa oikeutta. Kansainvälisesti on esimerkkejä siitä, että työnantaja joutuu suorittamaan työtaistelun aikana teetetystä suojelutyöstä tai hätätyöstä kaksin- tai kolminkertaisen korvauksen. Tällaisella säännöksellä voi olla ennalta ehkäisevä vaikutus, kun työnantaja pohtii suojelutyön tai hätätyön välttämättömyyttä.

Hätätyösäännöksen sukupuolivaikutusten arviointi puuttuu. Sama koskee vaikutusten arviointia. Miksi kummatkin näyttäisivät olevan tekemättä, ainakin hätätyön käyttöalan laajentamisen vaikutusten osalta? Tämä johtunee siitä, että esityksessä hätätyösäännös on välillä ollut mukana ja sitten se on poistettu ja viime vaiheessa se tuli taas takaisin. Esimerkiksi lainsäädännön arviointineuvosto ei käsitykseni mukaan ole arvioinut viimeisintä esitystä, jossa hätätyösäännös on ollut mukana.

Esitetyn lainsäädännön tavoitteet voidaan saavuttaa muuttamatta työaikalainsäädäntöä. Hätätyötä voidaan silloin teettää myös työtaistelutilanteissa, kun muut yleiset teettämisedellytykset täyttyvät. Jos työtaistelusta sellaisenaan tehdään hätätyön peruste, rajoitetaan työtaisteluvapautta tavalla, joka on kansainvälisten sopimusten kanssa ristiriidassa. Tosin ihan tällä tavalla asiaa ei esitetäkään hallituksen esityksessä.

Työtaistelujen nimenomainen esiin ottaminen lain sanamuodon tasolla kuitenkin antaa sen viestin, että nyt tilanne muuttuu. Kyseistä uutta osaa säännöksestä ei esitetä vain nykytilan nostamisena esille lain sanamuodossa. Esityksen perusteella ei kuitenkaan selviä, miten esimerkiksi nyt jo olemassa oleva käytäntö tältä osin muuttuisi. Mikä hallituksen esityksessä esitetty työsuojeluviranomaisen tai työneuvoston kannanotto ei enää vastaisi lakia? Mikä hätätyölle kielteinen ratkaisu muuttuisi uudistuksen myötä hätätyölle myönteiseksi?