

Lausunto (HE 14/2025 vp) Hallituksen esityksestä eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta

Sosiaali- ja terveysvaliokunta on pyytänyt Varsianis-Suomen hyvinvointialueen lausuntoa hallituksen esityksestä, joka koskee suojelutyön turvaamista työtaistelutilanteissa pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaisesti. Varsinais-Suomen hyvinvointialue pitää tärkeänä, että suojelutyöstä säädetään yleisesti, eikä tapauskohtaisesti.

Vuosien 2007 ja 2022 erillislakien säätämisen taustat (vuosina 2007 ja 2022 suojelutyötä ei annettu ja tämä johti määräaikaisen erillislainsäädännön säätämiseen), ja tarpeet huomioon ottaen on hyvä, että Suomeen esitetään lainsäädäntöä suojelutyöstä ja työtaistelun rajaamisesta. Työntekijä- ja viranhaltijayhdistyksillä olisi velvollisuus työtaistelua toimeenpanneessaan huolehtia laissa säädetyistä oikeushyvästä (perinteisesti käsitetty läheisesti henkilöön liittyviksi perusoikeuksiksi, kuten henki ja terveys). Työtaisteluoikeus ei ole rajoittamaton perusoikeus, vaan sitä on punnittava muita perusoikeuksia, kuten kansalaisten hengen tai terveyden vaarantamisen oikeushyviä vasten.

Esitys ei tosiasiallisesti turvaa suojelutyötä ja esityksessä mainittuja oikeushyviä työtaistelutilanteissa. Päätösvalta erimielisyystilanteessa pitäisi olla työnantajalla, jos neuvotteluissa ei päästäisi yhteisymmärrykseen. Työnantajalla on vastuu välttämättömien palveluiden järjestämisestä, hoidon tarpeen arvioinnista ja toteutuksesta, jotta esimerkiksi potilaiden henki ja terveys eivät vaarannu. Olisi mielestämme hyvin perusteltua pohtia vastuun siirtymistä järjestölle tilanteissa, joissa suojelutyötä ei riittävästi anneta. Toiminnasta vastaavalla/toiminnasta vastaavilla viranhaltijoilla on hyvin vähän keinoja torjua vahinkoja tilanteissa, joissa työntekijäyhdistys kieltäytyy antamasta tarvittavaa määrää suojelutyötä.

Suojelutyötä koskevat neuvottelut ovat erittäin vaikeita ja aikaa vieviä erityisesti silloin, kun henkilöstöä edustavilla paikallisilla neuvottelijoilla ei ole käytännössä valtuuksia neuvotella ja sopia paikallisen työnantajan kanssa suojelutyöstä. He vievät suojelutyön tarpeesta tietoja ammattiliittojen keskustuimistoihin ja toiminta on hidasta ja ratkaisujen antamista työnantajan tietoon viivytellään. Neuvotteluratkaisut jäävät tästä syystä hyvin myöhäiseen vaiheeseen. Päiväkausien ja viikkojen suojelutyöneuvottelujen käyminen on johtanut myös siihen, että järjestöt saattavat suostua sopimaan lopulta suojelutyöstä kriittisiin toimintoihin vain muutamaksi tunniksi kerrallaan (pisimmilläänkin vain muutamaksi päiväksi), vaikka tarve on pääosin tiedossa koko työtaisteluilmoituksen ajaksi. Silloin kun työtaisteluilmoitus koskee

hyvin monenlaisia tehtäviä ja toimintoja, joissa suojelutyötä tarvitaan, menettelyyn joudutaan sitomaan iso joukko eri alojen ammattihenkilöitä, esim. lääkäreitä ja ylihoitajia, tietotarpeiden selvittämiseen ja perustelemiseen neuvotteluja varten. Ennakoimattomat tilanteet ovat tyypillisiä tehtävissä, joiden tekemättä jättämisestä voi seurata hengen vaarantuminen tai vakava terveyden vaarantuminen, mikä uhka entisestään lisää neuvottelutarpeita.

Sääntelyn tulisi ensisijaisesti ohjata rajaamaan työtaisteluita huolehtimisvelvollisuuden toimeenpanotapana. Toissijaisesti viranhaltija- ja työntekijäjärjestöille tulisi säätää suojelutyöneuvotteluissa neuvottelu- ja myötävaikutusvelvollisuus, eikä prosessia tulisi voida viivästyttää tai vaikeuttaa sopimalla suojelutyöstä kerrallaan vain hyvin lyhyeksi aikaa ilmoitettua työnseisausta, vaikka tarve on riidattomasti tiedossa koko työnseisauksen ajaksi. Hyvinvointialueet ovat hyvin suuria työnantajia. Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palveluksessa on yli 23 000 työntekijää. Hyvinvointialueella hoidetaan iso määrä tehtäviä ja palveluja, joiden tekemättä jäämisestä seuraa hengen vaarantumista ja terveyden vakaavaa vaarantumista. Työtaistelujen rajaamista ja suojelutyöstä koskevien neuvottelujen tulisi olla sujuvaa ja perustua riittävään osaamiseen.

Säännösehdotus ei ota kantaa yksittäisen työntekijän tai viranhaltijan velvollisuuteen olla työnantajan tavoitettavissa ja saapua suojelutyöhön. Käytännössä on ilmennyt tilanteita, joissa suojelutyöhön ei olla tultu huolimatta siitä, että järjestö on suojelutyöstä työnantajan kanssa sopinut. Järjestöltä tulisi edellyttää huolehtimista myös siitä, että suojelutyöstä työtaistelun piirissä olevalla yksittäisellä työntekijällä ja viranhaltijalla on velvollisuus tulla työnantajan kutsusta suojelutyöhön.

Sääntelyn tarkoituksena on pyrkiä varmistamaan se, että työntekijöiden yhdistykset arvioisivat huolehtimisvelvollisuutensa toteuttamista huolellisesti ja noudattaisivat velvollisuutta ilman, että työnantaja joutuisi turvautumaan tuomioistuinprosessiin. Huolehtimisvelvollisuuden rikkomisesta säädetty hyvityksen enimmäismäärä on riittämätön. Tämän lisäksi perustelut jättävät epäselväksi sen mitä tarkoitetaan yhdellä työtaistelutoimella. Tämä voi johtaa siihen, että työntekijöiden yhdistykset jatkossa entistä useammin kohdistaisivat työtaistelutoimet yhdellä kertaa useampaan eri työnantajaan. Lisäksi hyvityksen määrä, 150 000 euroa, on riittämätön. Vuonna 2022 käräjäoikeus hyväksyi teho-osastoja koskevia turvaamistoimihakemuksia, joiden sakon uhka oli 500 000 eurosta ylöspäin.

Laissa tulisi säätää yleinen ilmoitusaika kaikille työtaistelutoimenpiteille. Käytännössä esimerkiksi ylityö- ja vuoronvaihtokieltoja kuin myös tilapäisen siirron kieltoja on tullut voimaan heti, kun ilmoitus on lähetetty työnantajalle. Käytännössä tilapäisen siirron kieltäminen on saatettu tulkita niin pitkälle meneväksi, että työntekijä on kieltäytynyt työvuorossaan siirtymästä tyhjistä potilashuoneesta toiseen huoneeseen tarkkailemaan/hoitamaan potilasta tai kieltäytynyt jatkamasta työtä äkillisessä tilanteessa. Ilmoituksissa ei ole aina rajattu suojeltavia oikeushyviä sisältäviä tehtäviä työtaistelutoimien ulkopuolelle. Vuoronvaihtokielto ja tilapäisen siirron kieltäminen tarkoittavat kieltäytymistä työnantajan työnjohto-oikeudella antaman

määräyksen noudattamisesta, mikä voi jo vaarantaa yksittäistapauksissa esim. potilasturvallisuuden. Mahdollisen joukkoirtisanoutumisen vaikutuksista puhumattakaan.

Hätätyösäätelyä tulisi kehittää suuntaan, jossa ennalta-arvaamattomuuden kriteeriä työtaistelutilanteissa lievennettäisiin. Edellytykset ovat käytännön toimintaan peilaten liian tiukat ja perustuvat yksittäisen työsuojeluviranomaisen harkintaan. Vuonna 2022 annettiin ennalta-arvaamattomuus-kriteerillä määräys lopettaa hätätyön teettäminen. Määräystä perusteltiin sillä, että kyse ei ollut hätätyökriteerit täyttävästä asiasta, vaan ammattijärjestön työsuojeluviranomaiselle lausuman mukaan järjestölle osoitettu suojelutyöpyyntö olisi riittänyt asian ratkaisemiseksi. Todellisuudessa järjestöt eivät neuvottelussa myöntäneet suojelutyötä. Kun suojelutyötä ei myönnetty, vastuuviranhaltija määräsi työssä olevia hätätyöhön, ja asia eteni viranhaltija- ja työntekijäyhdistyksen tekemän rikosilmoituksen jälkeen aina esitutkintaan asti. Hätätyönä suoritettiin kolmelle potilaalle haima- ja sappiteiden tukoksen tai vaurion korjaamiseen vaadittu toimenpide. Työtaistelutilanteen takia henkilöstöä on tavanomaista vähemmän tai ei laisinkaan käytössä. Hätätyötä tulisi voida laajemmin teettää suojeltavien oikeushyvien hengen, terveyden, omaisuuden tai ympäristön vaarantumisen estämiseksi.

Väliaikaisen kiellon pykälä on epäselvä ja sitä tulisi tarkentaa merkittävästi. Miten pykälää tulkitaan esimerkiksi tilanteessa, jossa on kyse toiminnosta ja siihen liittyvistä tehtävistä ja on riitaa siitä, minkä verran henkilöstöä (kuten tehohoito, päivystys, syöpähoitot, dialyysi) toiminnon hoitaminen edellyttää, jotta sääntelyllä suojattavat oikeushyvät eivät vaarantuisi. Näin keskeistä asiaa ei tulisi jättää oikeuskäytännön varaan.

Tällä hetkellä voimassa olevan lainsäädännön mukaan työntekijäyhdistyksen tulee noudattaa työtaisteluilmoituksessaan ilmoitettua työnseisauksen alkamis- ja kestoaikaa. Työnseisausta koskevasta ilmoituksesta poikkeamista koskeva säännös yhdessä väliaikaista kieltoa koskevan säännön kanssa on epäselvä ja voi johtaa ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin. Onko nyt hahmotellun pykälän todella haluttu koskevan myös tilannetta, jossa tuomioistuin on jo määrännyt väliaikaisen kiellon tai kieltänyt työtaistelun toimeenpanon tai jatkamisen ja näin laajentaa oikeutta poiketa alkuperäisestä työnseisausilmoituksestaan ilman vastapuolen suostumusta? Lainsäädännössä ei tule antaa suojeltavia oikeushyviä koskevissa työtaisteluissa työntekijäyhdistykselle mitään työtaistelun toteuttamiseen liittyviä lisäoikeuksia (esim. siirtäminen), jotka tuovat lisäepävarmuutta vakavasti sairaiden potilaiden välttämättömään hoitoon. Hyvitys ilmeisen perusteettomasta väliaikaista kieltoa koskevasta hakemusta on työnantajan näkökulmasta kohtuuton ja soveltamisalaltaan epätarkka.

On tärkeää, että sääntely luodaan sellaiseksi, ettei aikaisemmin säädettyjä määräaikaista ns. potilasturvallisuuslakeja jatkossa tarvittaisi. Sääntelyn tulisi toimia ennalta ehkäisevästi siten, että ensisijaisesti huolehdittaisiin työtaistelujen rajaamisesta ja toissijaisesti suojelutyön antamisesta, eikä tuomioistuinmenettelyyn tarvitsi lainkaan turvautua. Tapauskohtainen lainsäädäntö tulkitaan aina jollakin tapaa kohdennetuksi vastatoimeksi, kun taas ennakoiva

oikeanlainen ja vaikuttava lainsäädäntö ohjaisi kohtuullistamaan työtaistelutoimenpiteitä jo niiden suunnitteluvaiheessa, eikä kohdentuisi myöskään yksittäisiin edunvalvontajärjestöihin.

Mikko Pietilä, Tulosaluejohtaja ja johtajaylilääkäri, Tyks-sairaalapalvelut, (toiminut sairaanhoitopiirin johtajana ja johtajaylilääkärinä vuonna 2022), mikko.pietila@varha.fi,

050-5150615

Kristiina Uutela, neuvottelupäällikkö henkilöstöpalvelut (toiminut neuvottelupäällikkönä vuonna 2022), kristiina.uutela@varha.fi, 044-7232397