

Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Asiantuntijakuuleminen/Pirkanmaan hyvinvointialue/ Aija Tuimala

27.3.2025

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

Pirkanmaan hyvinvointialue pitää hyvänä yllä mainitun työriitojen sovittelua koskevan lainsäädännön täydentämistä, jotta suojelutyö turvataan aiempaa vahvemmin työtaistelutilanteissa. Ilman lainsäädäntöä työnantaja ei pysty selviytymään lakisääteisistä velvoitteistaan.

Samalla hyvinvointialue toteaa, että työtaisteluoikeus on jokaisen perusoikeus ja lain rajaukset ovat siten keskeisiä vain viimesijaisena keinona turvata kansalaisten henki ja terveys. Lainsäädäntöä on tarvittu aiemminkin työtaistelutilanteessa silloin, kun potilaiden ja asiakkaiden henki sekä terveys ovat uhattuina.

Lakiesitys lähtee siitä, että se rajaa työnantajan ja työntekijäyhdistysten rooleja sekä vastuita. Lähtökohtana on, että työntekijöiden yhdistys huolehtimisvelvoitteensa nojalla rajaa työtaistelun tai tarjoaa riittävästi suojelutyötä siten, että välttämättömät toiminnot turvataan. Osapuolten ei tarvitse käydä erillisiä neuvotteluja, ellei työtaistelun rajauksista ole erimielisyyttä. Lähtökohtana tämä on hyvä, mutta nykyiset kirjaukset antavat vielä mahdollisuuksia tulkintoihin ja jättävät työnantajalle vastuun palvelutuotannosta samanaikaisesti, kun työntekijäyhdistykset päättävät resursoinneista. Lisäksi tuomioistuinmenettely voi hidastaa mahdollisten henkeä ja terveyttä vahingoittavien työtaistelujen siirtoa tai väliaikaista kieltoa lisäten riskejä.

Vuonna 2022 eduskunta joutui säätämään määräajaisesti voimassa olevan erillislain vakavan kunta- alan (sosiaali- ja terveydenhuolto) työtaistelutilanteen seurauksena. Työtaistelutilanne näyttäytyi myös Pirkanmaan sairaanhoitopiirissä vakavana, sillä sen piirissä oli hengelle ja terveydelle kriittistä erikoissairaanhoitoa laajasti.

Lisäksi vuoden 2022 työtaistelussa sairaanhoitopiirissä ongelmana suojelutyön suhteen oli myös se, että vaikka työntekijäyhdistys olisi luvannut suojelutyötä, työntekijöitä ei kuitenkaan välttämättä saatu suojelutyöhön. Tämä johtuu siitä, että lopulta yksittäinen lakossa ollut työntekijä päätti itse, tuleeko suojelutyöhön vaiko ei. On tärkeää luoda lainsäädännöllä yhdistyksen suuntaan velvoite myös tosiasiasa ja käytännössä pitää huoli siitä, että luvattua suojelutyötä saadaan

Nyt valmisteltu lainsäädäntöesitys on tehty turvaamaan oikeushyveitä huomattavasti laajemmin kuin mitä määräajaisessa lainsäädännössä on aiemmin ollut, mikä on ymmärrettävää elinkeinoelämän ja yhteiskunnan tarpeet huomioiden. Samalla sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden erityispiirteet on hyvin tärkeää huomioida muista poikkeavina, jotta kansalaisten henki ja terveys turvataan.

Lainsäädännön tarve pohjautuu siihen, että normaalioloissa sosiaali- ja terveydenhuollosta sekä sen potilasturvallisuudesta vastaavat hyvinvointialueet menettävät vaikutusmahdollisuutensa näihin asioihin työtaistelutilanteissa. Päätökset suojelutyöstä tehdään työtaisteluaikana työntekijäyhdistysten arviointien ja päätöksenteon pohjalta.

Ensisijainen vaihtoehto olisi ollut rajata kaikkein kriittisimmät toiminnot työtaistelun ulkopuolelle esim. päivystys- ja teho-osaston toiminta. Rajanveto turvattavista toimista on aina vaikeaa, mutta viimekädessä päätös pitäisi olla työnantajalla. Esimerkiksi lääkäreiden arviot potilasturvallisuudesta tai hoidon tarpeesta ja sitä myöden työnantajan vastuut resursoinnista eivät lakiesityksen pohjaltakaan muodosta suojelutyön päätösten pohjaa. Tämä on poik-



keuksellista, sillä työnantajan vastuut eivät työtaistelutilanteessa muutu, vaikka vaikutusmahdollisuudet poistuvatkin. Tästä syystä palveluiden kannalta tehokkainta olisi ollut, että työnantaja olisi viime kädessä voinut hengen ja terveyden arvioinnin erimielisyystilanteessa päättää suojelutyöstä.

Työnantajalle on tärkeää voida varautua työtaistelutilanteeseen, mistä syystä ilmoitus työtaisteluista on kriittistä saada ajoissa. Toimintojen ja henkilöstön uudelleenorganisointi vaatii väkisin aikaa. Työtaistelutilanteissa työnantajien epätietoisuus henkilöstövahvuudesta aiheuttaa jo itsessään epävarmuutta ja varasuunnitelmien tekemisen tarvetta palvelujen järjestämisen varmistamiseksi.

Nyt lainsäädännössä kuvataan ilmoitusaika vain työnseisauksille. Myös muiden työtaistelutoimenpiteiden ilmoittamiseen olisi hyvä saada vähintään vastaava ilmoitusaika. Lisäksi työntekijäyhdistysten ilmoittaman työnseisauksen liian joustava siirtäminen ilman vastapuolen suostumusta lisää ylimääräistä työtä ja epävarmuutta palvelutuotannon turvaamiseksi.

Suojelutyön toteutuksessa olisi kaikkien osapuolten etu, mikäli suojatyön kohteet ja määrät olisivat tiedossa riittävän ajoissa, esimerkiksi vähintään 4-5 arkipäivää eteenpäin. Viime työtaistelussa Pirkanmaalla on kokemusta siitä, että työtaistelun vuoksi suljettavan yksikön siirto oli tehty toiseen rakennukseen myös fyysisesti. Tämän jälkeen suojelutyöpäätös muuttui ja järjestelyt oli peruutettava. Tämä vaikutti myös haavoittuvassa asemassa oleviin potilaisiin.

Yllä kuvattujen epävarmuuksien vuoksi on myös hätätyötä koskevan lainsäädännön tarkentaminen tärkeää, sillä se on työnantajan viimesijainen keino hoitaa vastuullaan olevia tehtäviä. Olisi tärkeää määritellä hieman tarkemmin vielä sitä, mikä on uudessa lainsäädännössä tarkoitettu akuutti tilanne.

Lakimuutoksessa lähdetään siitä, että tietyissä akuuteissa tilanteissa, joissa tuomioistuintie tai neuvottelu suojelutyöstä ovat liian hitaita keinoja, voidaan käyttää hätätyötä. Lakiesityksessä ei kuitenkaan määritellä tarkemmin sitä, milloin mitään keinoa tulisi käyttää. Lain tulkitsijan vastuulle jää määritellä, onko hätätyö käytettävissä. Ihmishengen pelastamisen näkökulmasta on toisinaan kyse tunteista tai vuorokaudesta, jolloin tuomioistuimesta ei saatane tällä aikataululla kieltotuomiota. Suojelutyöstä ehditään neuvotella, mutta mikäli se ei toisi vastuussa olevan työnantajan näkökulmasta tulosta, on toimeen tarttuminen tärkeää.

Työtaisteluilmoituksen saatuaan työnantajan velvollisuutena on neuvotella työntekijöitä edustavien yhdistysten kanssa suojelutyön turvaamisesta. Prosessin tulisi olla erittäin sujuva, sillä esimerkiksi Pirkanmaan hyvinvointialueella henkilöstöä on reilut 20 000 ja potilaiden sekä asiakkaiden hengen ja terveyden vaarantuminen on mahdollista laajalla alueella koko Pirkanmaalla. Tuomioistuimen keskeinen rooli edellyttää, että sen toimintavalmius ja päätöksentekokyky on korkea. Vain siten se voi arvioida työtaistelun vaikutuksia ja mahdollisia rajoituksia tai toteutuksen siirtoa vahinkojen välttämiseksi. Tuomioistuinten nopea reagointimahdollisuus onkin turvattava riittävillä resursseilla, jotta vahingot työnantajille, potilaille ja asiakkaille minimoidaan.

Työtaistelutilanteessa henkilöstön saatavuus on lähtökohtaisesti heikompaa ja epävarmempaa, joten työnantajalla tulee olla määritellyt keinot turvata hätätyöllä asiakkaiden ja potilaiden henki ja terveys.