

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

Tehy vastustaa esitettyä lainmuutosta kokonaisuudessaan. Esitys tulee hylätä.

- Suojelutyö on sote-alalla jatkuvaa neuvottelua.
- Potilasturvallisuus ei ole vaarantunut sote-alan työtaisteluissa.
- Sääntely on tarpeetonta, koska keinot puuttua työtaisteluihin ovat jo olemassa.
- Esitetyt työriitalain säännökset:
 - antaisi työnantajille mahdollisuuden päästä eroon raskaiksi kokemistaan suojelutyöneuvotteluista,
 - eivät ohjaa työnantajia toimimaan lain mukaisesti,
 - murentavat työtekijöiden ja heidän ammattiliittojensa oikeusturvan.
- Esitetty muutos työaikalain 19 §:n hätätyösäännökseen:
 - ei ole sallittu,
 - antaisi työnantajille mahdollisuuden päästä eroon raskaiksi kokemistaan suojelutyöneuvotteluista,
 - jättäisi sote-alan ammattilaiset työtaisteluiden aikana vaille työn määrän rajoitteita ja lepoaikoja,
 - tekisi sote-alan ammattilaisista lainsuojattomia työnantajien väärinkäytöksiä kohtaa, joita on todistettusti tapahtunut jo tähän mennessä.
- Tasa-arvo, sukupuoli ja vaikutukset niihin on sivuutettu esityksessä kokonaan.
- Muutos heikentäisi etenkin julkisen sektorin naisten laillisia oikeuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa ja parantaa omaa elintasoaan.

Suojelutyö sote-alan työtaisteluissa

Sote-alalla työtaistelutilanteet ovat olleet hyvin harvinaisia. Sote-alan työtaisteluihin liittyy erottamattomasti suojelutyö, eikä sen määrittämisessä ei pääsääntöisesti ole ollut ongelmia. Myös syksyn 2022 työtaisteluissa neuvoteltiin ja sovittiin suojelutyöstä onnistuneesti, mikä jäi julkisessa keskustelussa vähälle huomiolle. Syksyllä 2022 eräitä osia työtaisteluista kiellettiin väliaikaisilla turvaamistoimilla. **Potilasturvallisuus ei vaarantunut sote-alan työtaistelusta johtuen.** Keinot puuttua työtaisteluihin ovat jo olemassa. Huolimatta laajasta keskustelusta, jossa muuta on esitetty, ei ole missään vaiheessa nostettu esille mitään konkreettista vahinkoa tai edes vakavaa vaaran mahdollisuutta, joka ei olisi ratkennut suojelutyöneuvotteluilla ja muilla jo käytössä olevilla keinoilla. Siksi nyt esitetyn lain säätämiselle ei ole tarvetta.

1.4.2025

Suojelutyö ja muu työtaisteluiden vaikutuksien arviointi on ollut erottamaton osa työtaistelutoimenpiteitä myös vuoden 2022 jälkeen. Kevään 2024 yksityisen terveyspalvelualan työehtosopimusneuvotteluissa Tehy neuvotteli ja sopi suojelutyöstä eräiden yksityisten laboratoriotointojen ylläpitämiseksi, jotta potilaiden välttämättömän hoidon kannalta kriittiset hoidot eivät vaarannu. Syksyllä 2024 Tehy vapaaehtoisesti peruutti sinänsä jo muutoinkin monin tavoin rajatun yksityissektorin ensihoidon lakon, kun HUS:n edustaja esitti arvion, että ihmisten henki ja terveys voisi olla vaarassa, jos lakon ajaksi ennustetun poikkeuksellisen huonon sään aikana koko ensihoitokapasiteetti ei olisi käytössä.

Sote-alalla suojelutyössä on ollut ongelmia tilanteissa, joissa suojelutyötä on työnantajan taholta käytetty väärin työtaisteluun puuttumiseksi työnantajan toimin. Vuonna 2022 eräissä työtaistelukohteissa työnantajan kutsuttua työntekijöitä suojelutyöhön työssä oli enemmän työntekijöitä kuin ennen työtaistelua. Eräät työnantajat määräisivät tehtäväksi työtaistelun aikana hoitojonossa kauan olleita kiireettömiä toimenpiteitä, joilla ei työtaistelun aikana tai jälkeenkään ollut kiire. Lainsäätäjän pitää suojata sote-alan ammattilaisten nykyistä paremmin työnantajan asiatonta työtaisteluun puuttumista vastaan. Tällaiset näkökohdat on häivytetty lakiesityksestä kokonaan näkymättömiin.

Työriitalain säännösten vaikutus sote-alan suojelutyöneuvotteluihin ja työtaisteluoikeuteen

Terveystenhuollossa näkymä välttämättömästä työstä on vain lyhyeksi ajaksi eteenpäin. Suojelutyöneuvottelua ja -sopimista ei voida tehdä pitkäksi aikaa kerrallaan. Tästä syystä sote-alalla suojelutyöneuvottelu on jatkuvaa neuvottelua ennen työtaistelua ja työtaistelun aikana. Nyt työriitalakiin esitetty 8 e §:n väliaikainen kieltä ei tunnista tätä jatkuvan neuvottelun käytännettä, vaan lähtee siitä, että alan suojelutyön oikea määrä olisi määritettävissä työtaisteluoikeutta turvaten etukäteen pitkäksi ajanjaksoksi. Tuo oletus on väärä, koska jos suojelutyön määrä määritettäisiin useiksi päiviksi tai viikoksi eteenpäin, se määrättäisiin varmuuden vuoksi niin suureksi, ettei terveydenhuollon työntekijät käytännössä voisi työtaistelun missään vaiheessa osallistua siihen.

8 e §:ään esitetyt työnantajan oikeudet saada hakemalla työtaistelun väliaikainen kieltä voisivat suojelutyöneuvotteluita työläinä ja rasittavina pitävältä työnantajalta intressin neuvotella suojelutyöstä ammattiliiton kanssa.

Työtaistelutilanteet ovat nopeatempoisia ja lyhytkestoisia tapahtumia, joiden muuttuviin tilanteisiin käräjäoikeuden asioiden käsittelytahti ei pysty vastaamaan. Kun nyt esitetään (8 e §), että väliaikaista työtaistelun kieltämistä koskevan hakemuksen käsittelyn ajaksi käräjäoikeus voi työnantajan pyynnöstä ammattiliittoa kuulematta lykätä työtaistelua tai keskeyttää sen *kokonaisuudessaan*, annettaisiin laissa työnantajalle valta hakea lyhytaikaisten työtaisteluiden koko kestoajan kestävä kieltä pelkillä työnantajan väitteillä tarpeista asettaa kieltä hakemuksen käsittelyn ajaksi. Lyhytkestoinen työtaistelu lykättäisiin tai keskeytettäisiin koko kestoansa osalta – eli asiallisesti kiellettäisiin - ilman, että työtaistelun toimeenpannut ammattiliitto saa edes mahdollisuuden esittää asiasta käräjäoikeudelle oman näkemyksensä.

Kun käräjäoikeus 8 e §:n mukaisesti *keskeyttäisi* tai *lykkäisi* työtaistelun hakemuksen käsittelyn ajaksi tai määräisi *väliaikaisen kiellon*, käräjäoikeus kieltäisi työtaistelun siltäkin osin, kun

1.4.2025

työnantaja on suojelutyöneuvotteluissa katsonut työtaistelun mahdolliseksi, eli työnantaja itse on ennen hakemuksen tekemistä todennut suojelutyönä teetetyn työmäärän voivan olla tavanomaista alhaisempi. Tällainen merkitsee puuttumista työtaisteluoikeuteen yli sen mikä on välttämätöntä ihmisten hengen ja terveyden suojaamiseksi ja antaa työnantajille vallan puuttua käräjäoikeuden hyväksi käyttäen laittomalla tavalla työtaisteluun.

8 e §:ksi esitetään: **”Jos se on mahdollista**, tuomioistuimen on rajattava väliaikainen kieltositen, että se koskee vain niitä työtaistelun piirissä olevia tehtäviä tai toimintoja, joiden hoitamatta jättämisestä todennäköisesti aiheutuu 8 d §:n 1 momentissa tarkoitettuja seurauksia.” Säännös on kestävä, koska esittämällä käräjäoikeudelle huonosti perustellun tai epäselvän hakemuksen työnantaja saisi käräjäoikeudesta kiellon työtaisteluun myös siltä osin, kun työnantaja ei ole edes esittänyt oikeudelle perusteluita työtaistelun vaarantavan henkeä tai terveyttä. Käräjäoikeus voisi työnantajan vaatimuksesta keskeyttää tai lykätä työtaistelua ammattiliittoa kuulematta hakemuksen käsittelyn ajaksi myös siltä osin, kun hakija ei ole edes esittänyt kiellolle 8 d §:n perusteita. Tämä olisi vastoin työtaisteluoikeuden perusoikeussuojaa.

On asiatonta, että työnantajille ei esitetä säädettäväksi hyvitysvastuuta tai mitään muutakaan todellista seuraamuksen uhkaa tällaisen hakemusoikeuden väärin käyttämisestä. Kun työnantajilla ei olisi mitään todellista uhkaa seuraamuksesta tällaisten hakemusten oikeudelle jättämiseksi, murentaa 8 e §:n säännös sote-alan ammattilaisten ja heidän ammattiliittojen oikeusturvan.

Työnantajille tehtäisiin taloudellinen kannustin puuttua asiattomasti suojelutyöllä tai hätätyöllä sote-alan työtaisteluun

Potilasturvallisuuslaissa säädettiin 30 prosenttia korotettu palkka suojelutyöhön määrättävälle työntekijälle. Tuon lain eduskuntakäsittelyssä esitettiin säädettyä korkeampia 100 prosentin ja 200 prosentin suuruisia korotusosia. Nykyinen työministeri Arto Satonen kannatti eduskunnassa esitystä 100 prosenttia korotetusta palkasta suojelutyöhön, joten suojelutyöhön korotetun palkan säätämisen asiallisuus ja tarve lienee laajasti hyväksytty lähtökohta.

Sote-alalla on laajasti tunnustettu työvoimapula. On tyypillistä, että poikkeamiset tavanomaisesta työvoiman määrästä aiheuttavat sote-alan työnantajille tarpeen teettää ylityötä myöhemmin. Kun sote-alalla säännellään asiakkaan ja potilaan oikeutta hoidon saamiseksi tietyssä ajassa, tällainen piirre työvoimakustannusten korottumiseksi ylityön teettämisenä liittyy väistämättä kaikkiin sote-alan työvoiman määrän tilapäisiin vähentymiin, kuten laajoihin sairauspoissaoloihin, lomautuksiin ja myös työtaisteluihin.

Jos lakiin ei säädetä työtaistelun aikana teetettyyn suojelutyöhön ja hätätyöhön vähintään ylityön korkeampaa korotusosaa (100 %) vastaavaa korvausta, säädetään työtaistelun aikaisen työn teettäminen suojelutyönä tai hätätyönä työvoimakustannuksiltaan todellisuudessa halvemmaksi kuin saman työn teettäminen työtaistelun jälkeen. Lakiin säädettäisiin työnantajille taloudellinen kannustin suojelutyön ja hätätyön väärin käyttämiseksi, mitä ei tule tehdä.

1.4.2025

Hätätyösäännöstä ei saa laajentaa

Sote-alan suojelutyöneuvotteluissa päädytään tiettyyn suojelutyönä teetettävän työn määrään, ja työnantajalle jää tehtäväksi suojelutyöhön kutsuttavien työntekijöiden valitseminen ja kutsuminen töihin. Jos työtaistelun aikana henkilöstöä sairastuu, menetellään samoin kuin muulloinkin eli työnantaja kutsuu sairastuneen työntekijän tilalle toisen työntekijän ja hänetkin *suojelutyöhön*. Työntekijöiden sairastuminen tai mikään muukaan tavanomainen muutos ei siten itsessään ole peruste hätätyöhön myöskään työtaistelun aikana.

Työaikalain 19 §:n nykyinen hätätyösäännös on neutraali suhteessa työtaisteluun. Hätätyön teettäminen on nyt mahdollista 19 §:n edellytysten täytyessä yhtäläisesti sekä työtaistelun aikana että sen ulkopuolella. Nyt säännökseen esitetty muutos olisi suuri, koska työtaistelutilanteessa hätätyön teettäminen olisi paljon vapaampaa kuin työtaistelun ulkopuolella. Työtaistelutilanteessa ei edellytettäisi enää ennalta-arvaamatonta tekijää.

Työaikalaisa suojataan työntekijää siten, että hänellä on oikeus kieltäytyä lisä- ja ylityöstä, hänellä on oikeus lepoaikoihin ja yötyön teettämistä rajoitetaan. Näissä säännöksissä on kyse työlaainsäädännön peruslähtökohdista suojata työntekijää liialta työsuoritteelta ja sillä aiheutetuilta haitta- ja vaaratekijöiltä. Hätätyössä poiketaan tästä työntekijän suojelusta.

Hätätyösäännöksen soveltamisalaa ei voida laajentaa esitetyllä tavalla, koska se olisi vastoin Suomea sitovia EU-oikeutta, Euroopan sosiaalista peruskirjaa ja ILO:n yleissopimuksia.

Työaikalain 19 §:n hätätyösäännös on säädetty käyttöalaltaan niin laajaksi kuin EU-oikeus, uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja ja ILO:n yleissopimusten määräykset työajan enimmäismääristä ja lepoajoista ylipäättään mahdollistavat Suomen laissa. Euroopan sosiaalisen peruskirjan työaika-suojelua koskevia artikloja ja ILO:n työaika-suojelua koskevia yleissopimuksia lakiesityksessä ei edes mainita, saati että esityksen suhdetta niihin olisi arvioitu. EU-oikeuden osalta arviointi on pintapuolista ja puutteellista.

Hätätyön muutos tekisi sote-alan ammattilaisesta lainsuojattomia

Työnantajat ovat jo tähän mennessä käyttäneet hätätyösäännöstä väärin työntekijöiden lailliseen työtaisteluoikeuteen puuttumiseksi. Esimerkiksi Kymsote teki vuoden 2022 ylityö- ja vuoronvaihtokielloissa 28 hätätyömääräystä, joista aluehallintovirasto katsoi todellista hätätyötä olleen vain kolme määräystä, jotka kaikki kolme koskivat samaa yksittäistä potilaan hoitotilannetta. 25 muun Kymsoten hätätyömääräyksen osalta aluehallintovirasto lausui päätöksissään:

”Työsuojeluviranomainen katsoo, ettei työnantaja ole toiminut työaikalain säädöksen mukaisesti toimittaessaan ilmoitukset hätätyön teettämisestä. Työsuojeluviranomaisen näkemyksen mukaan työnantaja on myös teettänyt hätätyötä perusteettomasti **toistuvasti**, ja näin ollen **rikkonut johdonmukaisesti työntekijäjärjestöjen työtaistelutoimenpidettä.**”

Näin siis toimi Kymsote eli julkisoikeudellinen työnantaja, jota koskivat työaikalain rangaistussäännökset, rikoslain 47 luvun 5 §:n säännös ja näiden lisäksi virkavastuusäännökset.

1.4.2025

On ilmeistä, että perusteettomaan hätätyöhön määräämiseen säädetty nykyiset rikosoikeudelliset seuraamukset ovat täysin tehottomia estämään työnantajan lain vastaista menettelyä, kun tätä todetusti tapahtuu jopa virkavastuun alaisessa julkisessa terveydenhuollossa.

Tehy teki rikosilmoitukset edellä todetuista Kymsoten tapauksista työnantajaedustajista, jotka olivat tehneet aluehallintoviraston päätöksissä edellä todetut hätätyömääräykset. Työnantaja ja sen edustajat pääsivät lain vastaisesta ja toistuvasta hätätyöhön määräämisestä ilman mitään vastuuta.

Hätätyön laitonta määräämistä koskevat nykyiset seuraamusmääräykset ovat pelkkä kulissi, jolla voidaan esittää mielikuvaa, että lain rikkomisesta olisi olemassa jotakin seuraamuksia, mutta noilla säännöksillä ei ole todellisuudessa mitään laittomien hätätyömääräysten antamista rajoittavaa merkitystä.

Sote-alan ammattilaiset ovat ja olisivat jatkossa vielä enemmän lainsuojattomia tilanteissa, joissa työtaistelun aikana työnantaja määrää heidät hätätyöhön, eli poljetaan heidän työaika suojelemaan ja työtaisteluoikeuksiaan.

Hätätyösäännös ei vastaa myöskään menettelytavoiltaan sitä, mitä sen pitäisi olla, jotta hätätyötä työtaistelutilanteissa voitaisiin arvioida nykyisen tai esitetyn säännöksen mukaisesti työsuojeluviranomaisen valvontatoimissa. Työriitalakiin esitetty suojelutyöneuvotteluvelvoite koskisi työtaistelusta päättäneitä ammattiliittoja, jota työsuojeluviranomainen ei kuule eikä kuulisi jatkossakaan. Vaikka ammattiliittoja kuultaisiin, työtaistelutilanne olisi jo ohi, ja työnantaja olisi päässyt tavoitteeseensa laillisen työtaistelun merkityksettömäksi tekemisestä omalla hätätyömääräyksellään.

Vaikutukset naisten asemaan työelämässä

Hallituksen esityksessä loistavat poissaolollaan sukupuoli, tasa-arvo ja esityksen vaikutusten arviointi näiden tekijöiden osalta.

Sote-ala on Suomen naisvaltaisin ala, jolla lähes 90 prosenttia työntekijöistä on naisia. Julkinen sektori on kokonaisuudessaan naisvaltainen, ja esitys puuttuu etenkin julkisen sektorin työntekijöiden oikeuksiin vaikuttaa laillisilla keinoilla omiin työehtoihinsa ja elintasoonsa.

Hallitus on heikentämässä tällä ja useilla muilla työlainsäädäntöesityksillään etenkin julkisen sektorin naisvaltaisten alojen työntekijöiden asemaa työelämässä. Tehy vastustaa jyrkästi tätä ja muita jäsentensä asemaa heikentäviä esityksiä.

Millariikka Rytkönen, puheenjohtaja, Tehy ry

Lisätiedot: Jarkko Pehkonen, erityisasiantuntija, juristi: jarkko.pehkonen@tehy.fi