

15/05/2020

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto 15.5.2020

M 22/2020 vp Muu asia: Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä

Terveysviranomaiset katsovat, että epidemian uudelleen kiihtymisen uhka on edelleen hyvin suuri Suomessa. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry pitää olennaisen tärkeänä sitä, että yhteiskunnan toiminnot pystytään varmistamaan niin kauan kunnes tällaista uhkaa ei enää ole. Tämä tarkoittaa vallitsevissa olosuhteissa myös sitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon pätevän henkilöstön riittävyys on voitava varmistaa. Tästä syystä JHL katsoo, että valtioneuvoston asetuksella annettuja toimivaltuuksia poiketa eräistä työaikalain, työsopimuslain ja vuosilomalain säännöksistä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osalta voidaan jatkaa 30.6.2020 saakka.

Valtuuksien rajoittaminen sosiaali- ja terveydenhuoltoon, loman antamisajan kohtaa koskevasta poikkeuksesta luopuminen (eli lomakausi on normaali 2.5.–30.9.) sekä soveltamisedellytysten täsmennykset asetuksessa ovat JHL:n mielestä perusteltuja.

JHL toteaa, että Covid-19 rajoituksia ollaan asteittain ja maltillisesti purkamassa yhteiskunnassa. Vaikka palvelujen ja hoidon riittävyys on toistaiseksi pystytty turvaamaan, on viruksen leviämisen ennakointi vaikeaa ja palvelujen tarve voi äkillisesti vaihdella ja kasvaa. JHL pitää perusteltuna valtioneuvoston linjausta siitä, että tämänhetkinen hyvä tilanne ei puolla sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työvelvoitetta koskevan poikkeusvaltuuden jatkamista. Omat haasteensa henkilöstön riittävyyteen syntyy niistä tilanteista, jos isompi määrä kriittistä henkilöstöä sairastuu Covid-19 virukseen tai joutuu karanteeniin muiden sairastumisen takia.

JHL korostaa sitä, että valtioneuvoston on jatkuvasti seurattava ja säännönmukaisesti tilanteen kehittyessä arvioitava, ovatko poikkeusvaltuuksien käytön edellytykset, ml. poikkeustoimien ehdottomasta välttämättömyydestä ja oikeasuhteisuudesta suhteessa tavoitteeseen, olemassa.

JHL korostaa kuitenkin sitä, että työntekijän vuosilomiin ja työaikoihin voidaan puuttua vain ja ainoastaan tilanteissa, joissa se on ehdottoman välttämätöntä lain tarkoituksen saavuttamiseksi. Edellytyksenä on myös se, että käytettyjen toimien on oltava aina oikeassa suhteessa toimivaltuuden käyt-

15/05/2020

tämisellä tavoiteltavaan päämäärään. Käsillä olevassa tilanteessa se on toiminnan harjoittamiseen tarvittavan riittävän henkilöstön määrän turvaamiseen. Työnantajan on pystyttävä osoittamaan se, ettei tavanomaisilla työnantajan käytössä olevilla työ- ja sijaisjärjestelyillä pystytä varmistamaan riittävää henkilöstön määrää.

Poikkeusoloista huolimatta työnantajan on mitoitettava henkilöstön määrä sellaiseksi, että toimintaa voidaan lähtökohtaisesti harjoittaa normaalien lepoaikaa ja ylityötä koskevien vaatimusten mukaisesti. Poikkeustoimenpiteisiin voidaan turvautua vasta silloin, kun työnantajan palvelutarpeessa on tapahtunut koronasta johtuvia muutoksia. On tärkeää korostaa sitä, että tavanomaiset sairauspoissaolot eivät siis oikeuta työnantajaa poikkeamaan nyt puheena olevista normaaleista lain vaatimuksista. Kuten hoitajamitoituksesta käyty keskustelu viime vuosien aikana on osoittanut, ovat sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät monin paikoin vetäneet henkilöstömitoituksensa niin minimiin, että normaaleistakin tehtävistä on ollut ajoittain vaikeuksia selvitä. Poikkeuslainsäädännöllä ei tule missään oloissa mahdollistaa tämän vajeen paikkaamista. Koronavirusepidemiasta huolimatta sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden tulee ensisijaisesti järjestää riittävä henkilöstömäärä mm. rekrytoinneilla (myös lomasijaisten palkkaamisella) ja tarpeen vaatiessa työntekijöiden siirtämisillä tehtävistä toisiin siten, kuin se työntekijän/viranhaltijan kanssa sopien ja työsopimuslain sekä työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa on mahdollista. JHL:n tietoon on tullut erityisesti julkiselta sektorilta, että työnantajat eivät ole kaikkialla edes yrittäneet saada sijaisia, vaan työntekijöiden työaikoja ja vuosilomia on muutettu suoraan valmiuslakiin vetoamalla. Tällaista toimintaa ei voida hyväksyä ja tilanteisiin on voitava puuttua ripeästi.

Tilanteissa, joissa henkilöstön riittävyyden takaaminen edellyttää nyt puheena oleviin toimivaltuuksiin turvautumista, on tärkeää kiinnittää erityistä huomiota työsuojeluun. Poikkeustoimien kohteeksi joutuneiden työntekijöiden jaksamisesta tulee huolehtia varmistamalla heille mahdollisuus riittävään palautumiseen. Lisäksi on varmistettava, että toimet kohdennetaan henkilöstöön oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Keneenkään yksittäiseen työntekijään ei saa kohdistua jatkuvaa, poikkeavaa kuormitusta. Poikkeusvaltuudet on tarkoitettu käytettäväksi yksinomaan yksittäisissä tilanteissa.

JHL painottaa sitä, että työnantajien tulee käyttää näitä poikkeuksellisia keinoja harkiten ja vain välttämättömien tehtävien hoitamiseksi Covid-19:n torjumiseksi. Poikkeusaikoina on erityisen tärkeää, että työpaikan työsuojeluorganisaatio, luottamushenkilöt (luottamusmiehet) ja tietysti henkilöstö ovat informoituja ja mukana henkilöstöön liittyviä asioita käsiteltäessä. Käytännössä työnantajan on huolehdittava työnjohton tiedonsaannista ja koulutuksesta koskien poikkeusvaltuuksien rajattua käyttöä. Lähiesimiesten johtamiskyky ja osaaminen korostuvat kriisitilanteissa ja tuolloin on tehtävä tarkkaa priorisointia. Henkilöstöllä ei tule teettää ylimääräistä työtä ja tehtävien perehdytys

15/05/2020

uusille tai tehtäviin vasta siirretyille tulee hoitaa asianmukaisesti. Poikkeusvaltuuksia ei voi käyttää, mikäli työ on hoidettavissa sijaisten avulla.

Poikkeussäännösten perusteluissa on edellytetty, että siirretyt ja keskeytetyt vuosilomat on annettava henkilöstölle niin pian kuin tilanne sen sallii. JHL pitää työntekijöiden jaksamisen kannalta olennaisen tärkeänä, että tilanteissa, joissa työnantaja turvautuu vuosilomalaista poikkeamisen oikeuttaviin toimenpiteisiin, työntekijälle on taattava yhdenjaksoinen riittävän pitkä vuosiloma. Euroopan unionin sääntelyllä ja muillakin Suomea sitovilla kansainvälisillä sitoumuksilla pyritään turvaamaan työntekijän oikeus neljän viikon palkalliseen lomaan. Tältä pohjalta pidämme ensiarvoisen tärkeänä, että pääsääntö on, että koronan takia siirretyt lomat annetaan yhdenjaksoisena, eikä niitä päätitä lomakaudelle, ellei työntekijä tätä itse halua. Riittävän pitkä yhdenjaksoinen loma turvaa työntekijän palautumista huomattavasti paremmin kuin lyhyempiin pätkiin jaettu vuosiloma.

Keskeisintä poikkeusmahdollisuuksien käytön jatkamisessa on se, että niitä tosiasiaassa käytetään vain, jos millään muulla tavalla ei voida varmistaa riittävää ammattitaitoisen henkilöstön määrää.

JHL pitää tärkeänä, että TEM:n toimesta jatkossakin selvitetään poikkeusmahdollisuuksien käytön laajuutta työpaikoilla. Tällä on omalta osaltaan vaikutusta siihen, ettei poikkeussäännöksiä sovellettaisi lainsäätäjän tahdon vastaisesti.

JHL pitää äärimmäisen tärkeänä, että poikkeusmahdollisuuksista luovutaan välittömästi, jos koronavirustilanne muuttuu siten, ettei näihin työntekijöiden oikeuksiin voimakkaasti kajoaviin säännöksiin enää ole tarvetta.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Päivi Niemi-Laine

puheenjohtaja

Håkan Ekström

toimialajohtaja