

LAUSUNTO 4.4.2025**Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle****HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAEIKSI TYÖRIITOJEN SOVITTELUSTA JA ERÄIDEN TYÖTAISTELUTOIMENPITEIDEN EDELLYTYKSISTÄ ANNETUN LAIN JA TYÖAIKALAIN 2 JA 19 §:N MUUTTAMISESTA (HE 14/2025 vp)**

Hallituksen esityksen tavoitteena on turvata eräät perusoikeuksien ja yleisen edun kannalta merkittävät oikeushyvät työtaistelutilanteissa. Esityksen mukaan työntekijäjärjestöillä olisi niin kutsuttu huolehtimisvelvollisuus eli velvollisuus huolehtia siitä, että työtaistelut eivät estä tiettyjen välttämättömien, laissa lueteltujen toimintojen jatkumista. Lisäksi lakiin sisältyisivät työnantajan oikeussuojakeinot ja hätätyön käyttöä koskevat säännökset.

Suojelutyöstä ei ole tällä hetkellä lainkaan lainsäädäntöä työsuhteisten työntekijöiden osalta eikä myöskään työtaisteluun osallistuvien viranhaltijoiden osalta. Vastuu oikeushyvien turvaamisesta on työnantajalla, mutta keinot turvaamiseen työtaistelutilanteissa ovat tällä hetkellä erittäin rajalliset.

Pysyvälle suojelutyölainsäädännölle on ilmeinen tarve. Hoitoalan työtaistelujen seurauksena on kahdesti jouduttu säätämään väliaikainen potilasturvallisuuslaki. Vuoden 2022 niin kutsutun hoitajalakon yhteydessä työntekijäjärjestöt totesivat julkisesti, että potilasturvallisuus on työnantajan vastuulla. Käytännössä työnantajalla ei kuitenkaan ollut keinoja huolehtia vastuustaan. Suojelutyöstä neuvoteltiin jo hyvissä ajoin ennen työtaistelun alkamista ja päivittäin myös työtaistelun aikana. Lopputuloksena kuitenkin oli, että työntekijäyhdistykset eivät antaneet riittävästi suojelutyötä ja sairaalassa olevien potilaiden henki ja terveys uhkasivat vaarantua vakavasti. Muiden hoidon ja hoivan varassa haavoittuvassa asemassa olevien ihmisten henki ja terveys on pystyttävä turvaamaan kaikissa olosuhteissa, myös työtaistelutilanteissa. Ei ole kestävää, että ihmisten henki ja terveys joudutaan työtaistelutilanteissa turvaamaan tilapäisillä, tapauskohtaisesti säädetyillä laeilla. Lainsäädännön on oltava pysyvää. Uusi laki selkeyttäisi nykyistä oikeustilaa.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi myös työaikalain hätätyötä koskevaa 19 §:ää. Hätätyön teettäminen olisi esityksen mukaan pakkotilaan rinnastuvassa akuutissa vaaratilanteessa työnantajan viimesijainen keino sääntelyn piiriin kuuluvien perus- ja ihmisoikeuksien kannalta merkittävien vahinkoseurausten estämiseksi. Hätätyön teettäminen tulisi kyseeseen vain, jos vahinkoseurausta ei voida esityksessä

ehdotettavilla tai millään muillakaan kohtuullisilla keinoilla välttää. Tällä hetkellä hätätyötä koskeva tulkinta- ja soveltamiskäytäntö työtaistelutilanteissa on epäselvä. Oikeustilan selkiyttäminen onkin tarpeellista.

Hyvinvointiala Hali ry pitää tärkeänä, että työaikalakiin kirjattaisiin mahdollisuus käyttää hätätyötä tilanteissa, joissa työtaistelu aiheuttaa välittömän uhan laissa luetelluille oikeushyville, eikä käytössä ole muita keinoja. Hätätyön teettämismahdollisuus turvaa toiminnat myös nopeasti muuttuvissa tilanteissa, joissa varsinaiset suojelutyölle säädetyt oikeussuojakeinot eivät ole riittävän tehokkaasti käytettävissä. Tältä osin hallituksen esitykseen yleisperusteluihin on kuitenkin jäänyt erittäin ongelmallinen kirjaus, joka pahimmillaan vesittää hätätyön käytön mahdollisuuden näissä kriittisissä tilanteissa. Perustelutekstin (4.2.4 Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin) mukaan:

”Jos hätätyöstä kieltäytyminen johtuisi työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaisteluun osallistumisesta, siitä ei kuitenkaan saisi seurata työntekijälle muuta seuraamusta kuin palkan menetys työtaisteluun osallistumisen vuoksi. Vaikka työtaisteluun osallistuva työntekijä voisi seuraamuksitta kieltäytyä työnantajan hätätyömääräyksestä, työntekijöiden voidaan pääsääntöisesti olettaa noudattavan työnantajan määräystä poikkeuksellisessa vaaratilanteessa.”

Muissa työaikalain 19 §:ssä tarkoitetuissa tilanteissa hätätyön teettäminen ei edellytä työntekijän suostumusta. On kestävämpiä, että työtaistelun uhatessa välittömästi henkeä ja terveyttä, voisi hätätyöstä kieltäytyä pelkästään työtaisteluun osallistumiseen vedoten. Hallituksen esityksen mukaan hätätyö olisi akuutissa vaaratilanteessa työnantajan viimesijainen keino perus- ja ihmisoikeuksien kannalta merkittävien vahinkoseurausten estämiseksi. Jos työntekijä kieltäytyy hätätyöstä työtaisteluun vedoten, ei työnantajalla ole enää käytössään mitään keinoja. Hengen ja terveyden turvaamista ei voida jättää olettamusten varaan työtaistelutilanteissakaan. Hätätyön tekemistä voidaan edellyttää vain poikkeuksellisissa tilanteissa viimesijaisena keinona merkittävien vahinkoseuraamusten estämiseksi, näiden edellytysten täytyessä se ei voi olla vapaaehtoista.

Hyvinvointiala Hali ry:n näkemykset tiivistettynä

1. Hallituksen esityksessä esitetyt muutokset ovat tarpeellisia. Pysyvä lainsäädäntö selkiyttää nykyistä oikeustilaa ja vastuita työtaistelutilanteissa. Ihmisten henki ja terveys on pystyttävä turvaamaan kaikissa olosuhteissa, myös työtaistelutilanteissa. Tällä hetkellä työnantajalla ei ole riittäviä keinoja tähän.

2. Työaikalain hätätyötä koskevaa säännöstä tulee täsmentää hallituksen esityksessä esitetyllä tavalla, Työtaistelun aikana tilanteet voivat muuttua nopeastikin, jolloin varsinaiset suojelutyölle säädetyt oikeussuojakeinot eivät ole riittävän tehokkaasti käytettävissä. Hätätyö on korostetusti viimesijainen keino hengen ja terveyden turvaamiseksi. Edellytysten täyttyessä hätätyön tekeminen ei voi olla vapaaehtoista. Muussa tapauksessa työnantajalle ei jää näissä poikkeuksellisissa tilanteissa käyttöönsä enää mitään keinoa. Tämän vuoksi myös esityksen yleisperusteluissa olevaa kirjausta on korjattava siten, että työntekijä ei voisi kieltäytyä hätätyön tekemisestä työtaistelunkaan aikana.
3. Työtaisteluoikeus on olennainen osa demokraattista yhteiskuntaa, eikä työtaisteluoikeus ole nyt katoamassa, mutta työtaisteluaseena ei myöskään voida käyttää toisten henkeä tai terveyttä.

Kati Virtanen
Työmarkkinajohtaja, VT, OTL
Hyvinvointiala Hali ry