



**Vastine**

7.4.2025

VN/13/2025  
VN/13/2025-TEM-36

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle

**Työ- ja elinkeinoministeriön vastine eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta**

Sosiaali- ja terveysvaliokunta on pyytänyt työ- ja elinkeinoministeriöltä kirjallista vastinetta valiokunnalle hallituksen esityksestä HE 14/2025 vp toimitetuista asiantuntijalausunnoista. Työ- ja elinkeinoministeriö lausuu vastineenaan seuraavaa.

**Yleisen soveltamisalan painava yhteiskunnallinen tarve**

Ihmisten hengen ja terveyden turvaamiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan työtaisteluiden aikana on vuosina 2007 ja 2022 jouduttu säätämään erityislaki. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää valiokunnan huomiota siihen, että sosiaali- ja terveydenhuoltoalan viranomaiset pitävät valiokunnalle antamissaan lausunnoissa ehdotettavaa lainsäädäntöä välttämättömänä. Julkisella vallalla on perustuslain 7 ja 22 §:ään perustuva velvollisuus turvata ihmisten henki ja terveys kaikissa olosuhteissa. Suojeltavan oikeushyvän painavuus huomioiden ei voida pitää tarkoituksenmukaisena tilannetta, jossa erityislakia ryhdyttäisiin säätämään kuhunkin yksittäiseen ristiriitaan puuttumiseksi siinä vaiheessa, kun tilanne on jo päässyt kärjistymään.

Ehdotettava laki ulottuisi myös muille toimialoille kuin sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Eräissä lausunnoissa (mm. palkansaajajärjestöt) arvioidaan, ettei toimialarajat ylittävälle sääntelylle ole tarvetta, sillä suojelutyöstä on pääsääntöisesti saatu sovittua. Esityksen yleiselle soveltamisalalle on painava yhteiskunnallinen tarve, jota puoltavat mm. perustuslakivaliokunnan käytäntö yksittäistapauksellisten lakien säätämisen välttämiseksi (PeVL 41/2022 vp, kohdat 9 ja 10; ks. myös PeVL 19/2008 vp, s. 5/II), lainsäädännön ja työmarkkinoiden ennakoitavuus sekä yhteiskunnan kriittisten toimialojen yhdenvertainen ja neutraali kohtelu työtaisteluoikeuden rajoitusten suhteen.

On huomioitava, että ihmisten hengen ja terveyden turvaamiseen liittyviä tehtäviä on myös muilla toimialoilla kuin sosiaali- ja terveydenhuollossa. Rajoitusten piirissä olisivat yhteiskunnan kriittisimmät toiminnot, joiden turvaaminen kytkeytyy voimakkaasti perus- ja ihmisoikeusjärjestelmään ja merkittävään yleiseen etuun. Valtioneuvoston oikeuskansleri on pitänyt lausunnossaan valittua yleislain mallia perusteltuna lähtökohtana (OKV/2897/21/2024). Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää lisäksi huomiota siihen, että eräissä yhteiskunnan kriittisimmissä toiminnoissa on katsottu myös niin sanotusti vastaisuuden varalle säädetyt

**Postiosoite**  
**Postadress**  
**Postal Address**  
Työ- ja elinkeinoministeriö

**Käyntiosoite**  
**Besöksadress**  
**Office**

**Puhelin**  
**Telefon**  
**Telephone**

**Faksi**  
**Fax**  
**Fax**

**s-posti, internet**  
**e-post, internet**  
**e-mail, internet**

PL 32  
00023 Valtioneuvosto

Aleksanterinkatu 4  
Helsinki

0295 16001  
+358 295 16001

09 1606 2160  
+358 9 1606 2160

kirjaamo.tem@gov.fi  
www.tem.fi

työtaisteluoikeuden rajoitukset mahdollisiksi. Perustuslakivaliokunta on arvioinut, että eduskunnan virkamiehiä koskevat työtaisteluoikeuden rajoitukset olivat hyväksyttäviä, vaikka eduskunnan toiminnan vaarantaneita työtaisteluita ei ollut esiintynyt (PeVL 12/2003 vp).

### Lainsäädännön pakottavuudesta

Emeritusprofessorit Bruun ja Koskinen ovat esittäneet lausunnoissaan kysymyksen siitä, millä tavoin esitetty laki rajoittaa työmarkkinaosapuolten toimivaltaa sopia alakohtaisesti suojelutyöstä ja siihen liittyvistä menettelytavoista. Työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annettuun lakiin (420/1962), jäljempänä *työriitalaki*, ehdotettavassa 8 d §:ssä määritellään ne toiminnot, jotka on vähintään turvattava työtaistelun aikana. Osapuolet eivät voi rajoittaa 8 d §:stä johtuvia velvoitteita suppeammaksi sopimalla esimerkiksi siitä, että työtaisteluoikeuden rajoitukset eivät koskisi tiettyä 8 d §:n piiriin kuuluvaa toimintoa. Työ- ja elinkeinoministeriö ei sen sijaan näe estettä sille, että osapuolet sopivat keskinäisessä suhteessaan laajemmista työtaisteluoikeuden rajoituksista koskien muitakin kuin 8 d §:ssä mainittuja toimintoja. Osapuolet voivat lisäksi sopia tarkemmin esimerkiksi suojelutyöhön liittyvistä neuvottelukäytännöistä. Kyse olisi niin sanotuista velvoitemääräyksistä, joita sovelletaan sopimuksen osapuolten keskinäisessä suhteessa.

### Työnantajapuolen velvollisuuksista

Emeritusprofessorit Bruun ja Koskinen ovat kiinnittäneet lausunnoissaan huomiota siihen, että 8 d §:n 3 momentin sanamuotoa tulisi muuttaa neuvotteluvelvoitteen osalta. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että ehdotuksessa on kyse molemminpuolisesta neuvotteluvelvoitteesta eikä tarvetta 8 d §:n 3 momentin muuttamiseen ole. Työnantajan olisi pystyttävä osoittamaan aito neuvottelupyrkimys tuomioistuimelle, jotta lain 8 e §:n mukainen väliaikainen kieltäminen voitaisiin määrätä. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa lisäksi, että ehdotettavan lain mukaan työnantaja ei saisi viivyttää neuvotteluiden käynnistämisessä. Neuvottelupyrkimyksellä viitataan ennen kaikkea siihen, että ehdotettava laki ei edellytä, että työriidan osapuolten tulisi päästä välttämättömien turvaamisesta sopuun keskenään. Julkisella vallalla on painava intressi kriittisten toimintojen ja työtaisteluun nähden kolmansien osapuolten perus- ja ihmisoikeuksien suojeluun. Siten asian ratkaisi viime kädessä tuomioistuin, jos sopua ei löydy osapuolten välillä. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa, että ehdotetun lain sanamuoto velvollisuudesta *pyrkii* neuvottelemaan on perusteltu niiden tilanteiden varalta, joissa työntekijäyhdistys kieltäytyisi neuvotteluista. Tällöinkin on oltava lain sanamuodon perusteella yksiselitteistä, että työnantajalla on mahdollisuus turvata kriittiset toiminnot hakemalla tuomioistuimelta työtaistelun väliaikaista kieltä.

Emeritusprofessorit Bruun ja Koskinen, ILO:n entinen varapääjohtaja Kari Tapiola ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK nostavat lausunnoissaan esiin, ettei työriitalain 8 d §:ssä ehdotettu huolehtimisvelvoite koske työnantajien työsulkua. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että myös työnantajapuolella on lainsäädännön rajoissa oikeus ryhtyä työtaistelutoimiin. Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ehdotettavan 8 d §:n piiriin kuuluu voimakkaasti säänneltyjä toimialoja. Näiden toimialojen työnantajia koskeva lainsäädäntö ja sen rikkomisesta johtuvat seuraamukset jo itsessään ennaltaehkäisevät riittävästi kriittisiin toimintoihin kohdistuvia työsulkuja ja tosiasiallisesti turvaavat myös työmarkkinaosapuolten tasapuolisen kohtelun. Tietävästi Suomessa ei ole ollut yhteiskunnan kriittisiin toimintoihin kohdistuvia työnantajapuolen työsulkuja. Oikeuskanslerinvirasto nosti työryhmän mietinnöstä antamassa lausunnossaan esiin kysymyksen työsuluista. Valtioneuvoston oikeuskansleri ei kuitenkaan enää hallituksen esitysluonnoksesta antamassaan ennakotarkastusmuistiossa (OKV/3132/23/2024-OKV-3) kiinnittänyt huomiota siihen, ettei sääntely koske työnantajapuolen työtaisteluita.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lisäksi, että jos ehdotettava laki koskisi myös työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteitä, olisi ratkaistava, millä taholla on intressi nostaa kanne työnantajan työtaistelutoimen kieltämiseksi. Kyse on ennen kaikkea kolmansien, perusoikeusjärjestelmään ja yleiseen etuun voimakkaasti kytkettyjen oikeuksien suojelusta. Lähtökohtaisesti työntekijäyhdistyksellä itsellään ei ole intressiä suojella kriittisiä toimintoja. Luontevimmin tällainen intressi on tietyn lainsäädännön ja toiminnan valvonnasta vastaavalla

viranomaisella tai mahdollisesti sillä, jonka lainsäädäntöön tai sopimukseen perustuvia oikeuksia työtaistelu loukkaa.

## Hätätyötä koskeva ehdotus

### Hätätyön käyttöala

Erityisesti palkansaajapuolen lausunnoissa suhtaudutaan kielteisesti ehdotukseen hätätyön käyttöalan selkeyttämisestä työtaistelutilanteessa (työaikalain 19 §:n 1 momentti). On mahdollista, että työtaistelun aikana syntyy poikkeuksellinen vaaratilanne, jossa esimerkiksi ihmishenki tai muu merkittävä oikeushyvä on sillä tavoin välittömässä vaarassa, ettei työnantajan ole tosiasiallisesti mahdollista estää vahingon aiheutumista muilla keinoin. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää valiokunnan huomiota ehdotetun säännöksen huomattavan suppeaan soveltamisalaan. Hätätyön teettäminen olisi sallittua käytännössä pakkotilaan rinnastuvissa olosuhteissa, joissa työtaisteluoikeuteen puuttuminen työnantajan päätöksellä on välttämättömä merkittävää oikeushyvää välittömästi ja pakottavasti uhkaavan vahinkoseurauksen torjumiseksi.

Akuutin vaaratilanteen takia työntekijäyhdistyksen kanssa neuvottelu ja tuomioistuinmenettelyn käynnistäminen eivät olisi tosiasiallisesti mahdollisia keinoja vahinkoseurauksen estämiseksi. Hätätyön käyttöala olisi siten erittäin marginaalinen ja käytännössä työaikalain 19 §:n 1 momentin soveltamisedellytykset voisivat täytyä vain harvoin.

Ehdotuksella katettaisiin työriitalakiin perustuvien ensisijaisten keinojen jättämät katvealueet tilanteessa, jossa työnantaja ei voisi turvautua niihin työn teettämisen tarpeen äärimmäisen kiireellisuuden vuoksi. Työsuojeluviranomainen totesi työryhmän mietinnöstä antamassaan lausunnossa (ISAVI/11302/2024), että oikeustilan ja viranomaiskäytännön kannalta on keskeistä, että lainsäätaja ottaa nimenomaisen kannan hätätyön teettämisestä työtaistelutilanteissa. Myös valtioneuvoston oikeuskansleri totesi lausunnossaan, että ehdotetun sääntelyn liityntäpintoja mm. työaikalain hätätyösäännökseen tulisi kartoittaa jatkovalmistelun yhteydessä tarkemmin (OKV/2897/21/2024).

Eräissä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa (esim. Tehy) on todettu, että hätätyösäännös antaisi työnantajille mahdollisuuden päästä eroon raskaiksi kokemistaan suojelutyöneuvotteluista. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, ettei ehdotus anna työnantajille tällaista mahdollisuutta. Ehdotuksella nimenomaisesti varmistetaan, että hätätyön teettämisellä ei ohitettaisi työriitalain mukaisia keinoja. Ehdotuksen mukaan työriitalain 8 d – e §:ään perustuvat keinot olisivat aina ensisijaisia. Työnantajan tulee pyrkiä neuvottelemaan suojelutyöstä. Jos sopimukseen ei päästäisi, asian ratkaisisi tuomioistuin. Hätätyötä olisi ehdotuksen mukaan sallittua teettää vain silloin, jos työn teettämisen tarve olisi esimerkiksi ihmishengen pelastamiseksi tai ympäristövahingon torjumiseksi äärimmäisen kiireellinen siten, ettei työnantajalla ole tosiasiallista mahdollisuutta käydä neuvotteluja tai käynnistää tuomioistuinprosessia. Hätätyötä ei saisi teettää pelkästään siitä syystä, että suojelutyöneuvottelut olisivat syystä tai toisesta epäonnistuneet tai tilanteessa, jossa työnantajan väliaikaisen kiellon hakemus ei olisi menestynyt tuomioistuimessa. Työnantajan tulisi turvautua muihin keinoihin kuin hätätyön heti, kun se on mahdollista.

Eräissä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa (esim. Super) on hätätyöehdotukseen liittyen todettu, että suojelutyöhön kutsuttavan henkilön sairastuessa työnantajan olisi kutsuttava suojelutyöhön toinen työntekijä eikä työnantaja saisi teettää hätätyötä pelkästään sairastumisen perusteella. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa tältä osin, että säännös tulisi sovellettavaksi työtaistelun aikana syntyvässä akuutissa vaaratilanteessa, johon työnantaja ei muilla keinoin voida vastata. Jos työnantaja voisi tosiasiallisesti välttää vaaratilanteen esimerkiksi kutsumalla suojelutyöhön toisen henkilön, ei hätätyötä saisi teettää.

### Työntekijän oikeusturva

Emeritusprofessorit Bruun ja Koskinen sekä eräät palkansaajajärjestöt ovat lausunnoissaan kiinnittäneet huomiota hätätyöhön määrättävän työntekijän oikeusturvaan. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että ehdotus huomioi asianmukaisesti työntekijän oikeusturvan

toteutumisen. Työntekijän oikeusturvan toteutumista turvaa työsuojeluviranomaisen valvontamenettely. Työnantajan on työaikalain 19 §:n mukaan ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle viivytyksettä hätätyön syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Koska työtaistelussa on kyse kollektiivisesta toimenpiteestä, on työntekijän oikeusturvan kannalta merkityksellistä, että työnantajan on varattava hätätyötä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle tilaisuus antaa hätätyön teettämisestä työtaistelun yhteydessä lausumansa. Luottamusmiehen lausuma on liitettävä työsuojeluviranomaiselle toimitettavaan hätätyöilmoitukseen. Työsuojeluviranomainen voi lopettaa hätätyön teettämisen työtaistelutilanteessa tai rajoittaa sitä ja ilmoittaa lainvastaisesta hätätyöstä poliisille. Luonnollisesti myös työntekijä itse voi tehdä rikosilmoituksen. Hätätyön lainvastainen teettäminen on työaikalain 44 §:ssä säädettyä työaika rikkomuksena rangaistava teko. Ei ole myöskään poissuljettua, etteikö lainvastainen hätätyön teettäminen voisi täyttää rikoslain 47 luvun 5 §:n tunnusmerkistön ammatillisen järjestäytymisvapauden loukkaamisesta, jos työnantaja lainvastaisella hätätyön teettämisellä pyrkii estämään työntekijän osallistumisen työtaisteluun. Työ- ja elinkeinoministeriö katsoo, että työnantajan edustajan henkilökohtaista rikosoikeudellista vastuuta on pidettävä varsin painavana seuraamuksena lainvastaisesta hätätyön teettämisestä.

Työsuojeluviranomainen on lausunnossaan nostanut esiin kysymyksen työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksista hätätyön rajoittamisesta ja lopettamisesta. Työsuojeluviranomainen on lisäksi kiinnittänyt huomiota lainvastaisen hätätyön seuraamusjärjestelmän tehostamiseen. Myös eräissä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa on vaadittu seuraamusten tehostamista.

Työ- ja elinkeinoministeriö ei näe estettä sille, että työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettuun lakiin (44/2006) liittyviä täsmentämistarpeita ja seuraamusjärjestelmän tehostamista tarvittaessa tarkastellaan. Työ- ja elinkeinoministeriö kuitenkin katsoo, että työsuojeluviranomaisen toimivaltuuksien tehostamisessa on kyse laajemmasta kokonaisuudesta, joka tulisi arvioida erikseen.

Eräissä palkansaajajärjestöjen lausunnoissa on esitetty, että hätätyöstä tulisi maksaa korotettua korvausta. Lausunnoissa on vedottu mm. siihen, että vuoden 2022 potilasturvallisuuslakiin<sup>1</sup> sisältyi korotettu korvaus potilasturvallisuustyöstä. Työ- ja elinkeinoministeriö huomauttaa tältä osin, että potilasturvallisuuslaki käsitti myös yksilön vapauteen huomattavasti voimakkaammin puuttuvia toimenpiteitä kuin nyt ehdotettava laki. Potilasturvallisuuslaki mahdollisti äärimmillään jopa irtisanoutuneen sote-alan ammattihenkilön määräämisen potilasturvallisuustyöhön.

Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lisäksi, että lakisääteinen korotettu korvaus voi muodostua ongelmalliseksi työntekijöiden yhdenvertaisuuden kannalta. Korotetun korvauksen maksaminen sellaiselle työntekijälle, joka määrätään työtaisteluun osallistumisen sijasta hätätyöhön, asetettaisiin erilaiseen asemaan ne työntekijät, jotka ammatillisen yhdistymisvapautensa nojalla päättävät olla osallistumatta työtaisteluun ja suorittavat työsopimuksen mukaiset työtehtävänsä. Työntekijällä on oikeus olla osallistumatta työtaisteluun eikä se saisi johtaa erilaiseen kohteluun työstä maksettavien korvausten suhteen. Hätätyöstä maksettavalle korotetulle korvaukselle ei ole perusteita siitäkään syystä, että useimmiten kyse olisi työntekijän tavanomaisten työvelvoitteiden suorittamisesta. Hätätyötä saisi teettää vain työntekijän työsopimuksen mukaisissa työtehtävissä ja se voisi tulla kyseeseen myös työntekijän säännöllisenä työaikana. Jos kyse on ylityöstä, työntekijälle olisi joka tapauksessa maksettava työaikalain 20 §:n tai työehtosopimuksen mukainen korotettu korvaus.

Palkansaajapuolen lausunnoissa on lisäksi kiinnitetty huomiota työaika suojelun toteutumiseen hätätyötä teetettäessä. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa tältä osin, että hätätyötä teetettäessä olisi noudatettava ehdotettavaa työaikalain 19 §:n 2 momenttia, jonka mukaan hätätyötä saa teettää säännöllisen työajan lisäksi vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä. Työaikalain 19 §:n 1 momenttiin ehdotettava säännös olisi tarkoitettu vain akuutteihin vaaratilanteisiin ja työnantajan olisi siirryttävä työriitalain mukaisiin toimenpiteisiin heti, kun se on

<sup>1</sup> Laki välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoitoon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022).

mahdollista. Siten työaikalain 19 §:n 2 momentissa tarkoitettu kahden viikon enimmäiskesto ei käytännössä voisi tulla sovellettavaksi. Hätätyön päätyttyä työntekijän työaika on tasoitettava enintään työaikalain 18 §:ssä säädettyyn enimmäismäärään ja työntekijälle on annettava korvaava lepoaika 25 §:n 4 momentissa ja 28 §:n 2 momentissa säädetyllä tavalla. Otaen lisäksi huomioon ehdotetun hätätyösäännöksen erittäin marginaalisen käyttöalan, ei ehdotuksella työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ole olennaisia työntekijän työaika-kuormitusta lisääviä vaikutuksia eikä se myöskään vaikeuta työntekijän työ- ja perhe-elämän yhdistämistä.

#### Hätätyötä koskevan ehdotuksen suhteesta kansainvälisiin velvoitteisiin

Emeritusprofessorit Bruun ja Koskinen sekä palkansaaajajärjestöt ovat lausunnoissaan nostaneet esiin hätätyötä koskevan ehdotuksen suhteen Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin.

Työaikadirektiivin<sup>2</sup> ei arvioida asettavan estettä ehdotettavalle sääntelylle. Työtaistelutilanteissa hätätyötä teetetäisiin oletettavasti useimmiten siten, ettei direktiivissä säädetty 48 tunnin viikoittainen enimmäistyöaika (ml. ylityö) ylittyisi. Tällöin hätätyön teettäminen ei ylipääntänsä kuuluisi direktiivin soveltamisalaan.

Hätätyössä saadaan työaikalain 19 §:ssä säädettyjä rajoituksia noudattaen poiketa enimmäistyöajasta ja vähimmäislepoajasta. Esityksessä on tähän liittyen arvioitu myös EU:n työaikadirektiivin velvoitteita ja sen 17 artiklan 3 kohdassa säädettyjä poikkeusmahdollisuuksia. Työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdassa sallitaan ensinnäkin eräissä ammattiryhmissä poikkeukset direktiivin velvoitteista. Poikkeusmahdollisuutta voidaan käyttää esimerkiksi, kun on kyse turvallisuus- ja valvontatoiminnasta, joka edellyttää jatkuvaa läsnäoloa omaisuuden tai henkilöiden suojelemiseksi (b alakohta) tai jatkuvien palveluiden tarpeesta (c alakohta). Direktiivin 17 artiklan 3 kohdan c alakohdan mukaan poikkeukset ovat sallittuja erityisesti direktiivissä mainittujen ammattiryhmien osalta (mm. sairaalat, vankilat, sairaankuljetus, palo-suojelu, energian ja veden tuotanto, keskeytyksetöntä toimintaa vaativat teollisuuden alat). Ei kuitenkaan ole poissuljettua, etteikö poikkeuksista voitaisi säätää muidenkin kuin direktiivin luettelossa nimenomaisesti mainittujen ammattiryhmien osalta, jos kyse on jatkuvan palvelun tarpeesta. Lisäksi poikkeukset ovat direktiivin 17 artiklan 3 kohdan mukaan sallittuja työsuojelun puitedirektiivin<sup>3</sup> 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuissa olosuhteissa (f alakohta) tai kun on kyse tapaturmasta tai tapaturman vaarasta (g alakohta).

Poikkeukset työaikadirektiivistä ovat mahdollisia työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa, jossa tapahtuma johtuu epätavallisista ja ennalta arvaamattomista olosuhteista, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, tai kun on kyse poikkeuksellisista tapahtumista, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimenpiteistä.

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedossa ei ole EUT:n oikeuskäytäntöä, joka liittyy työaikadirektiivin 17 artiklan 3 kohdan tai työsuojelun puitedirektiivin 5 artiklan 4 kohdan tulkintaan työtaistelutilanteessa. SAK:n lausunnossa esiin nostetut EUT:n ratkaisut<sup>4</sup> koskevat matkustajan oikeutta unionin lainsäädäntöön perustuvaan korvaukseen lennon viivästymisestä. EUT katsoi, että työtaistelua ei voinut pitää ennalta-arvaamattomana tapahtumana, joka oikeutti lentoyhtiön olemaan maksamatta asiakkailleen viivästyskorvausta. Työ- ja elinkeinoministeriön arvion mukaan täysin eri kontekstissa annetusta ja unionin kuluttajansuojalainsäädäntöä koskevasta EUT:n ratkaisusta ei voida tehdä johtopäätöksiä siitä, kuinka työaikadirektiivin poikkeusmahdollisuuksia tulisi tulkita tilanteessa, jossa esimerkiksi ihmishenki on akuutissa vaarassa työtaistelun aikana.

Työtaisteluoikeus on turvattu EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklassa. Työ- ja elinkeinoministeriö kiinnittää tältä osin huomiota siihen, että perusoikeuskirjan selitysten mukaan yhteistoi-  
mien, kuten lakon, toteuttamista koskevien menettelyjen ja rajoitusten osalta noudatetaan

<sup>2</sup> Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista.

<sup>3</sup> Direktiivi 89/391/ETY.

<sup>4</sup> C-28/20, Airhelp ja C-613/20, Eurowings.

kansallisia lainsäädäntöjä ja käytäntöjä. Lausuma liittyy SEUT 153 artiklan 5 kohtaan, jonka perusteella 153 artiklan määräyksiä unionin toimivallasta tukea ja täydentää jäsenvaltioiden toimintaa tietyillä sosiaalipolitiikkaa koskevilla aloilla ei sovelleta palkkoihin, järjestäytymisoikeuteen, lakko-oikeuteen eikä oikeuteen määrätä työsulusta. Jäsenvaltioiden työtaisteluoikeutta koskevien seikkojen määrittäminen ei siis lähtökohtaisesti kuulu unionin toimivallan piiriin. (Lamminen, Johannes: Työtaisteluoikeuden sisältö, rajat ja suoja, Turun yliopiston julkaisuja, Turku 2020, s. 90–91.)

Työaikadirektiivistä ja muista Suomea sitovista kansainvälisistä velvoitteista johtuvat työaikasuojausvelvoitteet olisi turvattu, sillä ehdotuksen mukaan hätätyön teettämisessä olisi noudatettava työaikalain 19 §:ään sisältyviä säännöksiä työajan tasoittamisesta ja korvaavasta lepoajasta, jos hätätyötä teetetään säännöllisen työajan lisäksi.

Esitykseen sisältyvä hätätyötä koskeva ehdotus tarkoittaa työtaisteluun osallistuvan työntekijän määräämistä työhön työnantajan päätöksellä. ILO:n yleissopimusten ja Euroopan neuvoston uudistetun sosiaalisen peruskirjan valvontakäytännössä asetetaan etusijalle osapuolten välinen neuvottelu ja sovinto vähimmäispalveluita määritettäessä. Ristiriitatilanteessa on pidetty sallittuna, että toiminnot turvaavan vähimmäispalvelutason määrittää riippumaton toimielin, kuten tuomioistuin. Ehdotettu sääntely noudattaa valvontakäytännössä asetettuja lähtökohtia.

ILO:n yleissopimusten ja sosiaalisen peruskirjan valvontakäytännössä ei ole otettu kantaa tilanteeseen, jossa työtaistelun aikana syntyvässä akuutissa vaaratilanteessa työnantaja ei työn teettämisen äärimmäisen kiireellisyyden takia tosiasiallisesti pysty turvaamaan merkittäviä oikeushyviä esimerkiksi yhdistyksen kanssa neuvottelemalla tai tuomioistuinmenettelyllä. Sosiaalinen peruskirja on valvontakäytännön mukaan esteenä lainsäädännölle, joka antaisi työnantajalle yksipuolisen vallan päättää suojelutyöstä ilman minkäänlaisia tapauksen olosuhteisiin liittyviä erityisiä edellytyksiä.<sup>5</sup> Esityksessä ehdotettava lainsäädäntö poikkeaa sosiaalisten oikeuksien komitean arvioimasta tapauksesta.

Työntekijäyhdistyksen oikeus määritellä työtaistelun rajat on esityksen mukaan pääsääntö. Ristiriitatilanteessa asian ratkaisisi tuomioistuin. Hätätyö tulisi sovellettavaksi vain pakkotilaan rinnastuvissa olosuhteissa, joissa työnantajan käytettävissä ei ole muita toimintamahdollisuuksia. Hätätyön sijasta työnantajan olisi turvauduttava muihin keinoihin (työntekijäyhdistyksen kanssa neuvottelu, tuomioistuinmenettely) niin pian kuin mahdollista akuutin vaaratilanteen väistyttyä. Työnantajan päätösvaltaa rajoittaa työsuojeluviranomaisen valvontamenettely.

ILO:n sopimuksista ja sosiaalisesta peruskirjasta ei voida arvioida johtuvan estettä työtaisteluun osallistuvan määräämiselle hätätyöhön tilanteessa, jossa henkeä, terveyttä, elinkeinotoiminnan jatkamisen kannalta olennaista omaisuutta, eläinten hyvinvointia, ympäristöä tai kansallista turvallisuutta ei voida pakkotilaan rinnastuvissa olosuhteissa muilla keinoin voida suojella.

#### Arviointineuvoston käsittelystä

Lainsäädännön arviointineuvosto antoi hallituksen esitysluonnoksesta lausuntonsa 27.2.2025. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että arviointineuvostolle on toimitettu hallituksen esitysluonnoksesta versio, johon sisältyi säännös työaikalain 19 §:ssä säädetyn hätätyön teettämisestä työtaistelutilanteessa. Säännös vastasi sisällöllisesti esityksessä ehdotettavaa sääntelyä, mutta sen sääntelypaikka oli nyt ehdotettavasta poiketen työriitalaissa. Jatkovalmistelussa sääntelypaikkaa jouduttiin lainsäädäntöteknisistä syistä muuttamaan työaikalakiin työsuojeluviranomaisen valvontatoimivallan ja lainvastaisen hätätyön teettämisen rangaistavuuden varmistamiseksi. Lainsäädännön arviointineuvoston käsittelyn jälkeen hätätyösäännöksen käyttöalaa kavennettiin rajaamalla säännöksen soveltaminen vain tiettyihin 8 d §:n momentissa tarkoitettuihin toimintoihin.

<sup>5</sup> Conclusions 2018 - Serbia - Article 6 §.

## Ehdotuksen vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon

Ehdotuksen vaikutuksia kriittisten toimialojen neuvotteluvoimaan on arvioitu hallituksen esityksessä HE 14/2025 vp s. 44–46). Tasa-arvovaltuutetun lausunnossa on kiinnitetty huomiota ehdotuksen tasa-arvovaikutuksiin. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa, että ehdotuksen tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi edellyttää erilaisten vaikutusmekanismien tarkempaa jäsentelyä.

Ehdotettu sääntely vaikuttaa työtaisteluoikeutta rajaavasti silloin, kun työtaistelu vaarantaa laissa tarkoitettuja oikeushyviä eikä työntekijäyhdistys ilman sääntelyä muutoin rajaisi työtaisteluaan. Viimeisen 20 vuoden aikana tällaisia tilanteita on esiintynyt: kaksi kertaa naisvaltaisella sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla ja yhden kerran miesvaltaisella Rajavartiolaitoksen toimialalla.

Työtaistelulla pyritään mahdollisimman hyvään painostusvoimaan työehtosopimusneuvotteluiden vauhdittamiseksi. Joillakin aloilla työtaistelulla on mahdollista tavoitella äärimmäistä painostusvoimaa toteuttamalla työtaistelu sellaisissa toiminnoissa tai tehtävissä, jotka ovat perusoikeuksien tai yhteiskunnan kannalta välttämättömiä. Ala voi myös olla luonteeltaan sellainen, ettei työtaistelulla voi edes tuottaa tällaista vaikutusta. Useimmiten kriittisillä toimialoilla on huolehdittu työtaistelun välttämättömistä rajauksista. Tässä mielessä ehdotetut muutokset merkitsevät alojen välillä parempaa yhdenvertaisuutta neuvotteluvoiman suhteen. Millään alalla työtaistelun painostusvoimaa ei voitaisi hakea lakiehdotuksessa tarkoitettujen kriittisten toimintojen ja niillä suojattavien oikeushyvien vaarantamisen kautta.

Niillä aloilla, joilla äärimmäistä painostusvoimaa on tavoiteltu, neuvotteluvoima tosiasiasa jonkin verran ehdotuksen myötä heikkenee. Jos tarkastelee verrokiajanjaksona mennyttä 20 vuotta, tämä vaikutus olisi kohdistunut naisvaltaiseen sosiaali- ja terveydenhuollon toimialaan. Toisaalta yhteiskunta on molemmilla kerroilla joutunut puuttumaan sääntelyllä työtaistelutilanteeseen. On siis huomattava, että nyt ehdotetun sääntelyn vaihtoehtona luultavasti olisi, että kriittisiä perusoikeuksia ja oikeushyviä vaarantavia työtaisteluita jouduttaisiin joka tapauksessa rajaamaan yksittäistapauksellisten lakien avulla.

Ehdotetulla lainsäädännöllä suojataan erityisesti työtaisteluun nähden kolmansien henkilöiden perusoikeuksia. Ehdotettu sääntely turvaa sosiaali- ja terveyspalveluiden varassa olevien henkilöiden ja heikommassa asemassa olevien ihmisryhmien, kuten vakavasti sairaiden, ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden oikeuksien toteutumista työtaistelun aikana.