

Eduskunta

Sosiaali- ja terveysvaliokunta

StV@eduskunta.fi

Kirjallinen lausunto, asiantuntijakuuleminen

Lausunto koskien HE 14/2025 vp hallituksen esitystä eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain ja työaikalain 2 ja 19 §:n muuttamisesta

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry kiittää mahdollisuudesta lausua otsikon asiassa.

Talentia ei hyväksy työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksestä annettuun lakiin ja työaikalakiin esitettyjä työtaisteluoikeuden rajoituksia ja muutoksia. Suojelutyöstä ei tule säätää yleisellä lainsäädännöllä hallituksen esityksessä esitetyllä tavalla. Työaikalain hätätyötä koskevaa säännöstä ei tule muuttaa.

Keskeistä Talentian lausunnossa

- Esitys on perusoikeuksien vastainen eikä sille ole painavaa yhteiskunnallista perustetta.
- Hallituksen esityksessä lakko-oikeuden rajoitukset eivät rajoitu vain henkeä ja terveyttä uhkaaviin tilanteisiin. Työnantajan tulkintaetuoikeuden takia lähes kaikki sosiaali- ja terveysalan palvelut voidaan yleistää koskemaan henkeä ja terveyttä suojaavaksi - ja näin ollen lakko-oikeus rajautuu kyseiseltä ammattiryhmiltä lähes kokonaan.
- Esitys ei ole tarkkarajainen, mikä johtaa epätasapainoon lain soveltamisessa.
- Nykyinen virkavastuuseen kuuluva suojelutyövelvoite takaa riittävästi henkeen ja terveyteen kohdistuvien uhkien turvaamisen. Työsopimussuhteita voidaan harkinnan mukaan muuttaa virkasuhteiksi tehtävissä, joissa painava yhteiskunnallinen etu edellyttää työn tekemistä virkavastuuta.

- Laki ei sisällä korvauksia hätätyöstä eikä myöskään seuraamuksia perusteetta määrätystä suojelutyöstä

Yleisperustelut

Sääntelylle ei ole painavaa yhteiskunnallista tarvetta. Suojelutyön järjestämisessä työmarkkinakäytännöt ovat vakiintuneet ja niissä ei ole pääsääntöisesti ollut ongelmia. Suojelutyöstä tulisi sopia pohjoismaiseen tapaan työmarkkinaosapuolten kesken, ilman voimatasapainon säätämistä laissa toista osapuolta suosivaksi. Edelleen toteamme, että nykyinen malli, jossa virkavastuu sisältää veloitteen tehdä suojelutyötä lain määräämissä puitteissa, on pääsääntöisesti toimiva – Ja mikäli tarvetta, voidaan tätä järjestelmää virkavastuusta vahvistaa ilman lainsäädännöllistä muutosta. Tämä tapahtuisi muuttamalla eräitä työsuhteisia tehtäviä viroksi.

Esitetty sääntely vaikuttaa suojelutyötä koskeviin neuvotteluihin ja heikentää kannusteita suojelutyöstä sopimiseen. Etenkin, kun työnantajapuolelle ehdotettavat veloitteet koskien osapuolten keskinäisiä neuvotteluita ja erimielisyyksien ratkaisua ovat riittämättömiä ja epätasapainoisia.

Esityksen mukainen sääntely voi muodostaa tosiasiallisen esteen työtaisteluoikeuden käyttämiselle. Työntekijöillä, virkamiehillä ja viranhaltijoilla on oltava oikeus työtaisteluun.

Sääntelyä koskevat prosessuaaliset kysymykset ovat osin tulkinnanvaraisia ja päällekkäisiä. Ongelmakohtia on myös suhteessa kansainvälisiin sopimuksiin.

Työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden oikeus tehokkaaseen työtaisteluun turvattava

Työtaisteluoikeus ja lakko-oikeus ovat työntekijöiden työtaisteluoikeuteen kuuluvia oikeuksia, jotka perustuvat perustuslaissa turvattuun ammatillisen yhdistymisvapauteen ja järjestäytymisvapauteen. Edelleen perustuslain mukaan ”Jokaisella on oikeus lain mukaan hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla. Julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta.” Näin ollen työvoiman suojelun periaate, joka suojaa työntekijöiden oikeuksia suhteessa epätasapainoiseen työnantajien vahvemman oikeuteen, on kirjattu myös perustuslakiin.

Kun kyse on perusoikeuksiin kuuluvista oikeuksista, tulisi oikeuksien rajoittamisella olla erittäin painavat perusteet. Käytännössä tämä olisi mahdollista vain tilanteissa, jossa kyse on välittömästä henkeen ja terveyteen kohdistuvasta uhasta. Hallituksen esityksessä tilanteet eivät kuitenkaan rajoitu vain näihin tilanteisiin, vaan työnantajan tulkintaetuoikeus huomioon ottaen lähes kaikki sosiaali- ja terveysalan palvelut voidaan yleistää koskemaan henkeä ja terveyttä suojaavaksi - ja näin ollen lakko-oikeus rajautuu kyseisiltä ammattiryhmiltä lähes kokonaan.

Emme myöskään pidä todennäköisenä, että sääntely vähentäisi lakkoilua, vaan lähinnä pitkittää työtaisteluita ja niistä johtuvia toiminnan häiriöitä. Käytännössä työtaistelut lähinnä muuttaisivat muotoaan ns. kuluttaviksi, mikä ei ole varmasti myöskään työnantajapuolen tavoite.

Sääntelyllä turvattavat välttämättömät toiminnot on määritelty hyvin yleisellä tasolla ja saavat keskeisen sisältönsä hallituksen esityksen perusteluteksteistä. Perusoikeuksien rajoitusten on oltava tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltyjä. Rajoitusten olennaisen sisällön tulee ilmetä laista, ja lain säännösten perusteella pitää voida ennakoida rajoitusten todellista käyttöä.

Välttämättömien toimintojen määrittely hyvin yleisellä tasolla on ongelmallista myös sen vuoksi, että sen voidaan katsoa vaikuttavan työnantajan toimintaan. Työnantajien yleisluontoiset suojelutyövaatimukset estävät käytännössä perusoikeuksiin kuuluvan työtaisteluoikeuden käyttöä. Työnantajalla tulee olla velvoite perustella, mitkä työt ja tehtävät edellyttävät suojelutyötä ja antaa suojelutyötä koskevia neuvotteluita varten myös riittävän täsmälliset tiedot.

Perusoikeuksien rajoitusperusteiden näkökulmasta ongelmallista on myös se, että työnantajapuolelle ehdotettavat velvoitteet koskien osapuolten keskinäisiä neuvotteluita ja erimielisyyksien ratkaisua ovat riittämättömiä ja epätarkkoja. Lain sanamuodot kuten ”pyrittävä neuvottelemaan” eivät ole perusoikeuksien rajoitusperusteiden edellyttämää tarkkarajaista ja täsmällistä sääntelyä.

Velvollisuus toimintojen turvaamiseksi on myös epätasapainoinen, kun se asettaa rajoituksia vain työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksille. Myös työnantajat voivat käyttää työriidan aikana työtaistelutoimia, kuten työsulkuja, painostuskeinona. Esitetyn sääntelyn tulee olla tasapainoista ja koskea myös työnantajien työtaistelutoimia.

Esityksessä ei ole arvioitu riittävästi, mitä esitetty sääntely tarkoittaa työntekijöiden ja virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeuden, kollektiivisen neuvottelu-oikeuden sekä sopimusjärjestelmän toimivuuden kannalta.

Ammatilliseen yhdistymisvapauteen kuuluu olennaisena osana myös kollektiivinen neuvottelu-oikeus. Työntekijöillä, virkamiehillä ja viranhaltijoilla on oltava oikeus tehokkaaseen työtaisteluun. Tältä osin esityksessä ei ole riittävästi arvioitu etenkin virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta koskevaa sääntelyä suhteessa esitettyyn uusiin työtaisteluoikeuden rajoituksiin ja työaikalain muutoksiin.

Koska virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeus jo muutoinkin on huomattavasti rajatumpi, korostuvat tämän esitetyn lain vaikutukset heidän osaltaan. Virkamiesten ja viranhaltijoiden lailliset työtaistelukeinot eivät mahdollista niin sanottuja kevyempiä toimia hakukieltoa ja saartoa lukuun ottamatta, vaan vain täysi työnseisaus on mahdollinen. Näin ollen esitetyn sääntelyn mukaiset voimakkaat velvoitteet, jotka kohdistuvat erityisesti

virkamiesten ja viranhaltijoiden tehtäväkenttään, käytännössä murentavat heidän työtaisteluoikeuttaan merkittävällä tavalla.

Esitetty sääntely voi johtaa siihen, että samaa työtaistelutoimenpidettä käsitellään työtuomioistuimessa sekä työntekijä-, virkamies sekä viranhaltijayhdistyksen kotipaikan ja työnantajan kotipaikan käräjäoikeudessa. Tällainen sääntely ei ole tuomioistuinten resurssien käytön näkökulmasta tehokasta ja aiheuttaa merkittäviä oikeusturva- ja oikeudenkäyntikuriskejä osapuolille.

Talentia ei pidä perusteltuna, että esimerkiksi työtaistelun piirissä olevien virkamiesten suojelutyökysymykset käsiteltäisiin yleisissä tuomioistuimissa, kun työtaistelun ulkopuolella olevien virkamiesten suojelutyömääräysten soveltamiskysymykset käsitellään voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti työtuomioistuimessa.

Esitetyn sääntelyn tulkinnanvaraisuus, epätasapainoiset velvoitteet, sanktiomekanismit sekä oikeusturva- ja oikeudenkäyntikurisi voivat muodostaa käytännössä jo tosiasiallisia esteitä työtaisteluoikeuden käyttämiselle.

Työaikalain hätätyösäännöstä ei tule muuttaa

Talentia katsoo, että työaikalain hätätyötä koskevaa säännöstä ei tule muuttaa.

Esitetty työaikalain 19 §:n muutos voi tehdä esitettävästä suojelutyöneuvotteluita koskevasta sääntelystä merkityksettömän. Etenkin, jos työnantajapuolelle esitettäviä velvoitteita ei muuteta velvoittavammiksi.

Esitetty työaikalain 19 §:n muutos on ongelmallinen myös EU-sääntelyn näkökulmasta. Hätätyön teettäminen on tarkoitettu muunlaisiin, ennalta-arvaamattomiin tilanteisiin. Lisäksi esitys ei ota huomioon sen vaikutuksia esimerkiksi työsuojeluviranomaisten edellytyksiin ja resursseihin toimia esitetyn sääntelyn mukaisesti.

Käytännössä hätätyössä, johon voidaan velvoittaa yksinomaan työtaistelun perusteella, olisi tässä merkityksessä kysymys työnantajan työjohto-oikeuden piirissä käyttämästä oikeudesta rajoittaa työtaistelun vaikutuksia. Tilanne, jossa työnantaja voisi omalla päätöksellään asettaa työtaistelun rajat yksipuolisesti, olisi vastoin järjestäytymisvapauden perusperiaatteita ja Suomea velvoittavia kansainvälisiä sopimuksia.

Perusoikeuksien rajoittaminen oltava välttämätöntä ja oikeasuhtaista

Perustuslain 13 § takaa järjestäytymisvapauden, joka kattaa ammatillisen yhdistymisvapauden ja josta on johdettavissa myös työtaisteluoikeuden perustuslaillinen suoja. Esitetty sääntely rajoittaa perus- ja ihmisoikeutena suojattua työtaisteluoikeutta. Sääntely on tulkinnanvaraista ja epätarkkaa. Myös oikeusturvakysymyksiin liittyy edelleen ongelmia.

Sääntelylle ei ole painavaa yhteiskunnallista tarvetta. Suojelutyön järjestämisessä työmarkkinakäytännöt ovat vakiintuneet ja niissä ei ole pääsääntöisesti ollut ongelmia. Hallituksen esityksessäkin todetaan, että suojelutyön antamisessa ei ole yleisesti ilmennyt merkittäviä ongelmia tai epäselvyyksiä, eikä suojelutyön antamatta jättäminen ole aiheuttanut vakavia vahinkoja (hallituksen esityksen s. 35).

Perusoikeuksien rajoitusperusteiden tulee olla tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltyjä sekä perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviä ja painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia. Rajoitusten tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi sekä laajuudeltaan oikeassa suhteessa perusoikeuksien suojaamaan oikeushyvään ja rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen tarpeen painoarvoon. Perusoikeuksien rajoituksia säädettäessä on noudatettava vaatimusta perusoikeuden ydinalueen koskemattomuudesta eli perusoikeus ei saa menettää merkitystään.

Suojelutyön käytöstä ja tulkintaetuoikeuden ongelmista nykyisen lainsäädännön puitteissa

Suojelutyön soveltamisen kannalta ongelmana on henkeen ja terveyteen kohdistuvan riskin tunnistettavuus ja haettavan suojelutyön tarpeeton laajuus. Tilanteen ongelmallisuutta lisää työnantajan ns. tulkintaetuoikeus, jolloin perusoikeuksien tosiasiallinen rajoitus saadaan aikaan pelkällä pelotevaikutuksella. Yleisluontoiset uhkakuvat ja suojelutyövaatimukset estävät käytännössä perusoikeuksiin kuuluvan lakko-oikeuden käytön jopa kokonaan, koska yksittäisen työntekijän on vaikea tietää, mikä on sallittua. Esitetty lainsäädäntö uhkaa pahentaa tätä ongelmaa huomattavasti.

Kun kyse on perusoikeudesta, ei tilanne saa johtaa siihen, että työnantaja esittää kokonaisen toiminnan kuulumista suojelutyön piiriin ja työntekijäpuoli perustelee, miksi perusoikeutta ei tulisi rajoittaa eli miksi jokin työ ei kuulu suojelutyöhön. Laissa tulee säätää tarkkarajainen prosessi työnantajapuolelle, jossa edellytetään työnantajaa perustelemaan erikseen kunkin työntekijän ja työtehtävän osalta, miksi perusoikeutta rikottaisiin toisen kyseisessä tapauksessa merkityksellisemmän ja välittömästi uhatun oikeushyvän suojaamiseksi. Esimerkiksi pelkästään johonkin oikeushyvään kohdistuva mahdollinen uhka ei voi luoda velvoitetta suojelutyöhön (tai hätätyöhön), vaan tarpeen tulee olla välitön. Tämänhetkisessä tilanteessa työtaisteluissa työnantajapuoli käytännössä hakee suojelutyötä ja saa viime kädessä viranhaltijat töihin pelotevaikutusta käyttäen. Tämä tekee lainmukaisetkin lakot tehottomaksi ja rikkoo työntekijöiden perusoikeuksia.

Työnantajan vetoisuus suojelutyöstä voi esimerkiksi yleisluontoisena koskea kokonaista yksikköä tai kokonaisen osaston henkilöstöä. Esimerkiksi sosiaalialalla vedotaan lasten ja nuorten riskeihin ja huonovointisuuteen. Ammattijärjestö ei voi kuitenkaan tietää AVIN laitokselle tai yksikölle myöntämän luvan vaativuuteen perustuvaa riskiluokitusta, vaadittuja erityisen

tuen ja hoidontarpeen yksilöllisiä henkilöstö- ja osaamistarpeita tai osastokohtaisia osaamistarpeita ja riskiluokituksia eikä työnantaja anna näistä pääsääntöisesti tietoa edes anonyymisti. Työnantaja voi myös käyttää tätä hyväkseen, kun se vetoaa suojelutyön tarpeeseen yleisellä tasolla eikä työntekijäpuoli pysty vasta-argumentaatioon, vaikka perusteet eivät olisi aitoja.

Vastaavasti pelkkä korvaavan henkilöstön hankala saatavuus ei ole lakon ulkopuolelle sulkemisperuste, jolla esimerkiksi koko lastensuojeluyksikkö voidaan rajata suojelutyön piiriin.

Viranomaisen AVI ohjeistaa työnantajalle, miten tulisi toimia henkilöstön riittävyyteen liittyvässä poikkeamistilanteessa, eikä ammattijärjestöllä ole asiaan toimivaltaa. Suojelutyön linjauksesta voidaan neuvotella paikallisesti ja toimittaa kirjallinen perustelu suojelutyön tarpeesta. Jos kuitenkin kokonaisia toimintoja tai muita ei-tarkkarajaisia kokonaisuuksia haetaan suojelutyön piiriin, tulisi työnantajalla olla velvoite perustella jokaisen työntekijän osalta erikseen, mitkä työt edellyttävät suojelutyötä ja tähän liittyvästä uhasta tai vaarasta tulisi esittää riskien arviointiin perustuva sisällöllinen yksilöllinen perustelu. Ja edelleen kertoa, miksi Aville kerrottu poikkeustilanteissa tapahtuva menettely ei ole riittävä turvaamaan toiminnan jatkumista.

Välittömän vaaran vakavuus hengen ja terveyden turvaamiseksi arvioidaan lakon ulkopuolelle sulkemisessa tapauskohtaisesti. Tämän työn tulisi olla työnantajalla eikä työtaistelun julistaneella työntekijäjärjestöllä, joka on jo lakkorajoja asettaessaan osaltaan pohtinut henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkia ja suojelutyön tarvetta.

Lastensuojeluyksikköjen esimiehet ja johtajat voivat tuoda esille mm seuraavia erityisperusteita ohjaajan ja työntekijän tehtävässä lakon ulkopuolelle sulkemiseksi: Asiakkaan vaikea neuropsykiatrinen oireilu, vaikea-asteinen ADHD, vaikea huolto ja tapaamisoikeusriita, jossa tiukka yhteydenpidonrajoitus ja edellyttää jatkuvaa valvontaa, lapsen tai nuoren vammaisuus, vaikea-asteinen trauma tai akuutti trauma, valvontaa ja seurantaa edellyttävä koulunkäynti, vaikea-asteinen käytöshäiriö, yhteisön turvaaminen väkivallalta, hallitsematon aggressiivinen käytös, suru ja läheisen kuolema, jatkuva karkailu ja hatkailu, johon liittyy kokoaikainen tiukka valvonta, akuutti vakava rikosepäily, psykiatristen hoitokäyntien varmistaminen ym.

Kaikki em. seikat voivat kuitenkin esiintyä eri tasoissa ja niiden aiheuttama uhka hengelle ja terveydelle voi olla hyvin vaihteleva. Työntekijäliiton mahdollisuus esittää vasta-argumentteja on kuitenkin hyvin rajallinen, mikä käytännössä estää lakko-oikeuden käytön.

STM:n on edellisen julkisen sektorin lakon yhteydessä ohjeistanut seuraavasti: Työnantajan on etukäteen varmistettava lakon aikainen kiireellisten ja välttämättömien tehtävien toteuttaminen, joissa hengen ja terveyden turvaaminen on välttämätöntä. Työnantaja tekee riskien arvioinnin ja järjestää tarvittavan valvonnan esimerkiksi yövuoroille. Työnantajan riskejä ei voida pelkästään suojelutyöhön vetoamalla siirtää työntekijäpuolelle.

Lopuksi on ammattieettisestä näkökulmasta todettava, että lastensuojeluun kohdistuvassa lakossa on kaksi perusoikeutta eettisesti vastakkain. Työntekijän oikeus parantaa työolosuhteita ja työsuhteen ehtoja lakolla, jotta asiakkaalla on mahdollisuus saada jatkossa pitkäaikaista laadukasta tukea ja turvaa kasvunsa ja kehityksensä tueksi, toisaalta työnantajan velvollisuus ja oikeus varmistaa asiakkaan välitön turvallisuus ja tuki riittävällä henkilöstöllä. Pääsääntöisesti lakolla suojattava työntekijän oikeushyvä turvaa myös asiakkaan perusoikeuksia pitkällä aikavälillä, kun työolot takaavat työvoiman paremman saatavuuden. Tätä perusoikeutta ei tule rajoittaa kohtuuttomasti ja perusoikeuksiin kajoamiseen tulisi olla mahdollista vain erittäin tarkkarajaisesti ja suppeissa tilanteissa.

Henkeen ja terveyteen kohdistuvien uhkien turvaaminen nykyisen järjestelmän puitteissa

Käytännössä työmarkkinaosapuolet ovat huomioineet jo aiemmin henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhat työtaisteluita toimeenpannessa. Näin ollen työtaisteluoikeuden käytöstä ei ole aiemmin syntynyt laajaa oikeussuojan tarvetta työnantajapuolelle. Poikkeuksena ovat ainoastaan yksittäiset työtaistelut, jotka ovat kohdistuneet mm. hoitajien saatavuuteen kriittisessä henkeen ja terveyteen kohdistuvassa sairaanhoidossa.

Katsomme, että sääntelyn on käsityksemme mukaan tarkoitus ratkaista yksittäistä oiretta antamalla potilaalle kaikkia mahdollisia lääkkeitä, kaikkiin tunnettuihin sairauksiin. Tämän tyyppinen lähtökohta ei ole oikeasuhtainen tavoiteltuun päämäärään ja on siten perustuslain vastainen.

Edelleen toteamme, että Suomessa on ollut järjestelmä, jossa suojelutyö on koskenut rajatusti viranhaltijoita - ja tämä järjestelmä on pääsääntöisesti turvannut henkeen ja terveyteen kohdistuvien välittömien uhkien suojaamisen erittäin hyvin. Neuvotteluosapuolet ovat muutoinkin huomioineet aiemmin henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhat lähes poikkeuksetta jo työtaistelua koskevissa ilmoituksissa, ja lakkorajoihin on voinut lisäksi erikseen hakea työlupia. Vaikka nykyisessäkin järjestelmässä on ilmennyt edellä kerrotusti työnantajan tulkintaetuoikeuden väärinkäyttöä, on pääsääntöisesti virkavastuuseen perustuva järjestelmä kuitenkin parempi kuin esitetty malli. Esityksessä nämä työntekijöiden suojaa koskevat ongelmat hyvin todennäköisesti kasvaisivat.

Nykyisen järjestelmän osalta ongelmat eivät liity nyt esitettyyn lainsäädäntöön, vaan siihen, mitkä työt edellyttävät virkavastuuta.

Virkasuhteita käytetään julkisella sektorilla tehtävissä, joihin sisältyy julkisen vallan käyttöä, eli tehtävissä, joissa voidaan päättää lainvoimaisesti ja yksipuolisesti yksityisen henkilön, yrityksen tai järjestön oikeusasemaa koskevista asioista. Käytännössä virkavastuu on perusteltua myös tehtävissä, joissa jonkin asian tekemättä jättäminen vaikuttaa vastaavalla tavalla yksityisen henkilön, yrityksen tai järjestön oikeusasemaan.

Erityisesti sosiaalihuollossa on perustettu virkoja niillä vastuualueilla, joissa on katsottu virkavastuun olevan tarpeellinen, koska tehtävään kuuluu vastuuta kansalaisten hengestä ja terveydestä. Vastaavasti myös lääkäreillä lähes kaikki julkisen sektorin lääkärit toimivat viroissa. Tämä on turvannut tasapainon lakkojen toteutuksessa.

Mikäli terveydenhuollossa halutaan turvata potilaiden henkeen ja terveyteen kohdistuvia uhkia, tulisi harkita mieluummin ratkaisua, jossa tietyt työsuhteet - erityisesti erikoissairaanhoidon vaativissa tehtävissä (esim. tehohoidossa) - muutetaan viroiksi, jolloin suojelutyövelvoite koskisi näitä ryhmiä jo nykyisen järjestelmän perusteella. Tällöin ratkaistaisiin ongelmaa oikeasuhtaisesti siellä, missä henkeen ja terveyteen kohdistuvat uhat ovat tosiasiallisia ja virkavastuu perusteltua.

Perusoikeutta rajoitettaessa on myös huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelyistä. Rajoitukset eivät saa olla myöskään ristiriidassa Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

Lopuksi

Hallituksen esityksestä puuttuu sääntely koskien suojelutyötä tekeville työntekijöille maksettavia korvauksia. Korvauksilla on merkitystä suojelutyöhön tarvittavan työvoiman saatavuuden kannalta. Lisäksi kynnyksen suojelutyölle tulee olla korkea väärinkäytösten välttämiseksi.

Edelleen lakiesityksestä puuttuu sääntely siitä, mitä seuraamuksia työnantajalle tulisi, jos tämä on käyttänyt suojelutyötä tai hätätyötä ilman lakiin perustuvaa syytä.

Talentia ry:n puolesta

Jenni Karsio
Puheenjohtaja

Konstantin Laakkonen
Palvelusuhde-edunvalvonnan johtaja