

Asia: VN/1195/2024

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Yleiset huomiot**

Työtaisteluoikeus on yhdistymisvapauteen kuuluva perusoikeus. Talentia ry ei hyväksy työrauhalainsäädäntöön esitettyjä työtaisteluoikeuden rajoituksia.

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistykselle asetettavasta velvollisuudesta huolehtia työtaistelua toimeenpannessaan työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä eräistä merkittävistä oikeushyvistä. Mitä jäljempänä esityksessä todetaan työntekijöiden yhdistyksestä, koskee myös virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksiä. Työtaistelu ei saisi vakavasti vaarantaa sääntelyllä suojattavia oikeushyviä. Huolehtimisvelvollisuuden vastaisesti toimeenpantava työtaistelutoimenpide olisi kielletty, ellei työnantaja voisi välttää oikeushyvien vakavaa vaarantumista kohtuudella käytettävissään olevilla muilla keinoilla.

Perusoikeudeksi katsottavan työtaisteluoikeuden käyttämistä ei tule rajoittaa lainsäädännöllä. Toisaalta yleisenä periaatteena tulee huomioida se, että oman perusoikeuden käyttäminen ei saa johtaa toisen perusoikeuden poistamiseen. Perusoikeudet toteutuvat eri tilanteissa ja aikoina eri vahvuisina ja voivat myös olla ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi oikeus elämään on keskeinen perusoikeus ja siihen kohdistuvat rikkomukset voivat olla peruuttamattomia. Kyseiseen oikeuteen kohdistuvaa rikkomusta ja uhkatasoa tulee kuitenkin arvioida tapauskohtaisesti ja muut perusoikeudet huomioiden. Tästä syystä yhdistymisvapauteen kohdistuvien rajoitusten pitää olla tarkkarajaisia, välittömään uhkaan perustuvia ja oikeasuhteisia. Työtaisteluoikeuden rajoittaminen on mahdollista vain erittäin äärimmäisissä tapauksissa ja silloinkin sen on oltava viimesijainen ja erittäin tarkkarajaiseksi poikkeukseksi niin ajallisesti kuin soveltamisalankin osalta määritelty keino. Esityksessä tämä ei kaikilta osin toteudu.

Tarvetta esitetyn kaltaiselle työtaisteluoikeuden rajoitukselle ei ole. Suojelutyön tarve eri toimialoilla vaihtelee. Lähtökohta on se, että ammattiliitot määrittelevät työtaistelun rajat. Työtaisteluiden rajaamisessa on ammattiala- ja toimialakohtaisia eroja, jotka johtuvat työn luonteesta ja siitä, mitä vaaroja työn täysimääräisestä keskeyttämisestä aiheutuu. Kuten mietinnössäkkin todetaan, suojelutyön antamisessa ei ole yleisesti ilmennyt erityisiä ongelmia tai epäselvyyksiä. Yksittäisissä

tilanteissa erimielisyyksiä ja epäselvyyksiä on selvitetty keskinäisin neuvotteluin. Mietinnössä mainitaan kaksi sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtaisteluiden yhteydessä mainittua tapausta, joissa oli kyse välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana.

Esitetyn sääntelyn liityntäpintoja muuhun voimassa olevaan sääntelyyn ei ole kartoitettu riittävällä tavalla. Puutteellisen selvittämistyön vuoksi suojelutyötä koskeva lakiestys sisältää päällekkäisyyksiä ja ristiriitaisuuksia erityisesti julkisen sektorin voimassa olevan sääntelyn kanssa. Myös prosessuaaliset kysymykset ovat osin tulkinnanvaraisia ja päällekkäisiä. Ongelmakohtia on myös suhteessa kansainvälisiin sopimuksiin.

Vaikutuksia työelämään, työntekijöihin ja ammattiliittoihin ei ole arvioitu riittävästi. Ammatilliseen yhdistymisvapauteen kuuluu olennaisena osana kollektiivinen neuvotteluoikeus. Esityksessä ei ole arvioitu riittävästi, mitä nämä uudet työtaisteluoikeuden rajoitukset tarkoittavat työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden kollektiivisen neuvotteluoikeuden kannalta, kun he tavoittelevat työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa parempia työehtoja.

Työntekijöillä, virkamiehillä ja viranhaltijoilla on oltava oikeus tehokkaaseen työtaisteluun, omien työehtojensa ajamiseksi.

Esityksessä on kuvattu myös muiden Pohjoismaiden käytäntöjä koskien suojelutyön järjestämistä. Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa suojelutyötä koskevat järjestelyt perustuvat keskeisesti työmarkkinaosapuolten välisiin sopimuksiin, eikä lainsäädäntöön. Tämän suojelutyötä koskevan lainsäädäntöhankkeen vuoksi Suomi eriytyy yhä kauemmaksi pohjoismaisesta mallista.

## **1 §**

Ei lausuttavaa.

## **3 §**

Ei lausuttavaa.

## **8 c §**

Talentia ei pidä perusteltuna, että esitetty sääntely koskisi laajasti paitsi työsuhteisia työntekijöitä myös virkamiehiä ja virkasuhteessa työskenteleviä. Työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeuteen kohdistuu useita rajoituksia, joiden päällekkäisyyksiä ja ristiriitaisuuksia ei ole esityksessä kattavasti käsitelty tai arvioitu.

Virkaehtosopimuslaeissa on säädetty työehtosopimuslakia vastaavasti sopimuksen voimassaoloon kytketystä työrauhavelvollisuudesta. Sen lisäksi on säädetty pysyvästä työ-rauhavelvollisuudesta, joka koskee vaikuttamista ei-sopimuksenvaraisiin asioihin. Virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeus sopimuksettoman tilan aikana kohdistuu siis ainoastaan virkaehtosopimuslain mukaisiin sopimuksenvaraisiin asioihin.

Virkamiesten ja viranhaltijoiden sallitut työtaistelumuodot ovat lakko, hakukielto ja saarto. Kiellettyjä sen sijaan ovat osittainen lakko, ylityökielto, joukkoirtisanoutuminen, poliittinen työtaistelu ja myötätuntotyötaistelu. Poikkeuksena valtiolla on tietyissä viroissa täysi työtaistelukielto.

Esityksessä ei ole kattavasti käsitelty ja arvioitu ehdotetun sääntelyn suhdetta virkaehtosopimuslaeissa ja työriitalaissa säädettyihin virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta koskeviin muihin rajoituksiin. Tällaisia rajoituksia ovat muun muassa yhteiskunnalle vaarallisten työtaistelutoimenpiteiden ehkäiseminen ja virkariitalautakuntamenettely, aiotun työnseisauksen määräaikainen kieltäminen sekä työnseisausta koskevat ennakoilmoitusajat. Myös työriidan sovitteluun osallistuminen on Suomessa pakollista.

Esityksessä ei arvioida, milloin työnseisauksen katsotaan olevan yhteiskunnalle vaarallinen, milloin se kohdistuu yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin ja vahingoittaa huomattavasti yleistä etua ja milloin kyse on uuden sääntelyn mukaisesta oikeushyvien vaarantumisesta. Nämä ovat kaikki perusteita, joilla työ-taisteluoikeutta ja erityisesti virkamiesten ja viranhaltijoiden työtaisteluoikeutta rajoitettaisiin esitetyn sääntelyn tultua voimaan.

Voimassa olevassa virkaehtosopimuslainsäädännössä on suojelutyövelvoite, joka koskee työtä, jota työtaistelun piiriin kuulumattoman virkamiehen tai viranhaltijan on tehtävä tavanomaisten virkavelvoitteidensa lisäksi. Työtaistelun piiriin kuuluvalla virkamiehellä ja viranhaltijalla on oikeus, mutta ei laissa säädettyä velvollisuutta tehdä suojelutyötä.

Viranhaltijoiden ja virkamiesten suojelutyövelvollisuudesta on säädetty laissa kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista (669/1979), valtion virkaehtosopimuslaissa (664/1970) sekä laissa evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista (968/1974), joiden mukaan suojelutyöllä tarkoitetaan työtä, jonka suorittaminen työtaistelua toimeen-pantaessa on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi. Esitetyn sääntelyn mukaan virkamiesten ja viranhaltijoiden olisi työtaistelua toimeenpannessaan huolehdittava suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu vaaranna ihmisen henkeä tai vakavasti vaaranna ihmisten terveyttä tai aiheuta ihmisille kärsimystä.

Esitetty uusi sääntely oikeushyvien turvaamiseksi on siten myös epätasapainoinen, kun se asettaa rajoituksia vain työntekijäpuolelle. Mikäli työnantaja työntekijä esittää perusteettomia väitteitä suojelutyön tarpeesta tai esittää turvaamistoimia, jotka eivät ole tarpeellisia, väitteillä voi olla ns. pelotevaikutus, jonka johdosta työntekijät ja viranhaltijat eivät voi käyttää perustuslaillista oikeuttaan työtaisteluun.

## **8 d §**

Säännöksessä ehdotetaan säädettäväksi työntekijöiden yhdistyksen velvollisuudesta huolehtia työtaistelun rajauksella tai suojelutyöllä siitä, ettei työtaistelu vakavasti vaaranna sääntelyllä suojattavia oikeushyviä.

Esityksen perusteluissa todetaan, että työntekijöiden, virkamiesten tai viranhaltijoiden yhdistys määrittelee työtaistelun rajat ja tarvittaessa osapuolet neuvottelevat suojelutyöstä. Esityksessä todetaan, että tähän lähtökohtaan ei ehdoteta muutosta. Talentia toteaa, että esitetty sääntely rajoittaa työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistysten oikeutta määritellä työtaistelun rajat.

Talentia korostaa, että kyse on perus- ja ihmisoikeutena suojatun työtaisteluoikeuden rajoittamisesta. Esityksen perusteluissa todetaan, että työtaisteluoikeutta tulisi rajoittaa vain siinä määrin kuin se on välttämätöntä sääntelyllä suojattavien merkittävien oikeushyvien turvaamiseksi työtaistelun aikana. Oikeushyvien turvaamista koskeva sääntely ei ole perusoikeusrajoitusten

näkökulmasta riittävän täsmällistä ja tarkkarajaista, vaan saavat keskeisen sisältönsä hallituksen esityksen perusteluteksteistä.

Painavaa yhteiskunnallista tarvetta sääntelylle ei ole, koska suojelutyö ei ole aiheuttanut pääsääntöisesti ongelmia. Suojelutyön järjestämisessä työmarkkinakäytännöt ovat vakiintuneet ja niissä ei ole pääsääntöisesti ollut ongelmia. Lisäksi virkamiesten ja viranhaltijoiden osalta on jo olemassa olevaa sääntelyä suojelutyön järjestämisestä.

Lisäksi esityksessä todetaan, että suojelutyöllä tarkoitettaisiin työtä, jonka hoitaminen työtaistelun aikana on välttämätöntä sen estämiseksi, että työtaistelusta aiheutuu suojattavien oikeushyvien vakavaa vaarantumista.

Talentia toteaa, että suojelutyöllä on tarkoitettu työtä, jonka suorittaminen työtaistelun aikana on välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi tai sellaisen omaisuuden suojelemiseksi, mikä erityisesti vaarantuu työtaistelun vuoksi. Näin suojelutyö on määritelty myös virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevassa lainsäädännössä.

Tällä hetkellä yksityisellä sektorilla ei ole suojelutyötä koskevaa yleistä sääntelyä, mutta julkisella sektorilla sen sijaan on. Uutta sääntelyä esitetään koskemaan sekä yksityistä että julkista sektoria. Tämä johtaa sekä päällekkäiseen sääntelyyn että epä johdonmukaisuuteen käytettävän käsitteistön osalta.

Virkamiesten ja viranhaltijoiden yhdistyksille ehdotettava uusi velvollisuus huolehtia oikeushyvistä on asiallisesti laajempi kuin virkaehtosopimuslainsäädännön suojelutyövelvoite. Lisäksi esimerkiksi hengen ja terveyden suojaamisesta säädetään osin eri tavoin.

Sääntelyllä suojattavat oikeushyvät luelteltaisiin tyhjentävästi 1 momentissa.

Talentia ei pidä perusteltuna säätää esitetyllä tavalla suojattavista oikeushyvistä. Esitetty sääntely rajoittaa työntekijöiden, virkamiesten ja viranhaltijoiden perus- ja ihmisoikeutena suojattua työtaisteluoikeutta. Säännöksen yleinen soveltamisala sekä oikeushyvien luettelo ovat lisäksi ristiriitaisia voimassa olevan virkamiehiä ja viranhaltijoita koskevan suojelutyösääntelyn kanssa.

Oikeushyvistä on säädetty liian yleisluontoisesti. Esitetyn säännöksen soveltamisala on liian yleinen ja se koskisi laajasti myös sellaisia toimialoja, joilla ei ole ollut työnseisauksen rajaamiseen tai suojelutyöhön liittyviä ongelmia.

## 8 e §

Talentia ei pidä perusteltuna säätää esitetyllä tavalla työtaistelun väliaikaisesta kieltämisestä. Esitetyllä suojelutyötä koskevalla sääntelyllä luodaan uusi, väliaikaista kieltä koskeva mekanismi, joka muistuttaa turvaamistoimea. Sääntelyyn liittyy vastaava ennakkonautintaa koskeva ongelma, kuin turvaamistoimissa.

Työntekijöiden yhdistykset päättävät työtaistelun kohdistumisesta ja rajaamisesta. Tarvittaessa työnseisauksen kestäessä voidaan päättää myös suojelutyöstä välttämättömien tehtävien hoitamiseen. Suojelutyön järjestämisessä työmarkkinakäytännöt ovat vakiintuneet ja niissä ei ole pääsääntöisesti ollut ongelmia.

Vaikka yksityisellä sektorilla ei ole ollut suojelutyötä koskevaa sääntelyä, oikeuskäytännössä työtaisteluoikeuden rajoja on hahmoteltu jo vuosien ajan. Näitä kysymyksiä on käsitelty erityisesti turvaamistoimia koskevan oikeuskäytännön yhteydessä.

Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön mukaan työtaistelutoimenpide voidaan kieltää turvaamistoimenpiteenä oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n nojalla. Edellytyksenä on, että turvaamistoimihakemus liittyy sellaiseen pääasiaan, joka voisi johtaa ulosottokaaren 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun työtaistelutoimenpiteen kieltävään ratkaisuun.

Tuoreessa ratkaisussaan KKO 2023:95 korkein oikeus toteaa, että lakkoa voidaan pitää oikeudenvastaisena, jos se välittömästi, konkreettisesti ja vakavasti vaarantaa muiden perusoikeuksien, kuten hengen ja terveyden tai ympäristön suojan toteutumisen.

Turvaamistoimiasia käsitellään summaarisessa menettelyssä, jossa tutkittavana on vain turvaamistoimen edellytysten täyttyminen. Oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että jos hakija saisi turvaamistoimella jo ennen pääasian ratkaisemista sen oikeuden, jonka se on väittänyt sillä vastapuolta vastaan olevan (etukäteisnautinta), hakijan oikeuden todennäköisyydelle on turvaamistoimen myöntämistä harkittaessa asetettava huomattavasti suuremmat vaatimukset kuin saamisen todennäköisyydelle takavarikkoasiassa (esim. KKO 2018:61, kohta 17, KKO 2019:34, kohta 14 ja KKO 2020:50, kohta 7).

Korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä on todettu, että työtaistelutoimenpide on kiellettävissä lähinnä silloin, kun sellaisen toimenpiteen käyttäminen on nimenomaisesti rajoitettu kansallisessa lainsäädännössä tai Euroopan unionin oikeudessa siten, että rajoitukseen voidaan vedota yksityisten välisessä suhteessa. Turvaamistoimi työtaistelutoimenpidettä vastaan voi lisäksi menestyä tilanteessa, jossa työtaistelutoimenpide toteuttamistapansa, päämääriensä tai seuraustensa johdosta olisi oikeuskäytännössä vakiintunein perustein katsottava oikeuden tai hyvän tavan vastaiseksi taikka kohtuuttomaksi (KKO 2000:94, KKO 2018:61, kohta 18 ja KKO 2020:50, kohta 10).

Korkein oikeus on lisäksi todennut, että työtaistelutoimenpiteiden huomattava liiallisuus niillä tavoiteltaviin päämääriin nähden voi joissain tilanteissa antaa aihetta päätelmään, että toimenpiteet ovat hyvän tavan vastaisia tai kohtuuttomia. Korkein oikeus on kuitenkin katsonut, että turvaamistoimen edellytyksiä harkittaessa lähtökohtana tässä arvioinnissa on pidettävä työtaisteluoikeuden sallittavuutta (KKO 2020:50, kohta 19).

Työtaisteluoikeuden perustuslainsuojasta johtuu, että turvaamistoimen käyttömahdollisuutta on rajattu. Työtaistelutoimenpiteisiin liittyvä turvaamistoimenpiteiden käyttö on kuitenkin työtaisteluoikeuden toteutumisen näkökulmasta ongelmallinen, koska pääasiariitaa ei pääsääntöisesti koskaan tule vireille, sen jälkeen, kun lakko saadaan estettyä (ennakkonautinta). Lopulliset ratkaisut turvaamistoimien lainmukaisuudesta saadaan säännöllisesti pitkäkestoisten oikeusprosessien jälkeen, jolloin työriita on jo aikapäiviä sitten ratkennut. Perusoikeuksien toteutumisen näkökulmasta tilanne on ongelma ja herättää kysymyksen tuomioistuinlaitoksen ongelmista ja valtion viimekätisestä vastuusta.

Uutta väliaikaista kieltoa voi hakea työnantaja, mutta ei työntekijöiden yhdistys työnantajan työtaistelutoimenpiteen osalta. Sääntely on tältä osin epätasapainoinen.

Esitettyjen uusien säännösten mukaisten työtaisteluiden siirtojen suhde virkaehtosopimussääntelyn ja työriitalain 8 §:n mukaiseen siirto-oikeuteen on esityksessä käsittelemättä ja esitys on tältä osin sekava. Talentia ei pidä perusteltuna eikä loogisena, että työtaistelun piirissä olevien virkamiesten



Hyvityssakon lisäksi olisi perusteltua, että väliaikaisen kiellon käyttämiseksi tulisi asettaa hyvityssakon suuruinen vakuus, jotta perusoikeuksien rajoittamiseen tähtääviä toimia harkitaan riittävän tarkoin.

Hyvitystä koskevan oikeudenkäynnin oikeuspaikka tulisi olla esityksestä poiketen kantajan eli hyvitystä vaativan työntekijäyhdistyksen oikeuspaikka, jotta alkuperäinen hakemus ja siihen perustuva hyvitys käsitellään samassa käräjäoikeudessa. Tämä on tärkeää jo sen vuoksi, että tuon hakemuksen oikeudenkäyntikuluvastuu käsitellään joka tapauksessa tuossa hakemuksen käsitelleessä käräjäoikeudessa.

## 18 c §

Talentia ei pidä perusteltuna säätää hyvitysseuraamuksesta huolehtimisvelvollisuuden rikkomisesta. Ammattiliiton hyvitysvastuun säätämiseksi huolehtimisvelvollisuuden laiminlyönnistä ei ole välttämättömiä syitä tai muutoinkaan perusteita.

Näissä tilanteissa työnantajalla on oikeus hakea väliaikaista kieltoa ja kielto sisältää uhkasakon, joka on riittävä uhka varmistaakseen kiellon noudattamisen.

Hyvityksen 150 000 euron enimmäismäärän on joka tapauksessa liiallinen. Erityisen liiallinen se on siihen nähden, että samasta työrauhavelvoitteen aikana toteutetusta työtaistelusta voi seurata saman lain toisen säännöksen perusteella enimmäismäärältään samansuuruinen hyvityssakko. Liiallisuutta vielä korostaa se, että nämä kaksi seuraamusta käsiteltäisiin kahden eri tuomioistuimen erillisissä oikeudenkäynneissä, joista molemmista olisi oikeudenkäyntikuluriski hyvityksen pääoman maksuvelvoitteen lisäksi. Esitys asettaa kyseenalaiseksi 18.5.2024 voimaan tulleen hyvityssakon enimmäismäärän valmistelussa tehdyt vaikutusarviot 150 000 euron suuruisen hyvityksen ankaruudesta suhteessa ILO:n yleissopimusten asettamiin vaatimuksiin.

## 18 d §

Ei lausuttavaa.

### **Lausunnonantajia pyydetään lausumaan siitä, onko työmarkkinoilla kohdattu ongelmia suojelutyöhön liittyen.**

Suomessa lakien perustuslainmukaisuutta valvoo eduskunnan perustuslakivaliokunta, joka on lausuntokäytännössään määritellyt perusoikeuksien rajoittamista koskevat yleiset edellytykset. Keskeinen niistä on lailla säätämisen vaatimus: perusoikeuksia voidaan rajoittaa ainoastaan laintasoisella sääntelyllä. Rajoitukset eivät siis saa perustua asetuksiin, hallinnollisiin määräyksiin tai niin sanottuun laitosvaltaan.

Perusoikeuksien rajoitusten on lisäksi oltava tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltäviä. Rajoitusten olennaisen sisällön tulee ilmetä laista, ja lain kirjausten perusteella pitää voida ennakoida rajoitusten todellista käyttöä.

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.

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

Työnantajan vetoamus 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 anonymisti. Työnantaja voi myös käyttää tätä hyväkseen, kun se vetoaa suojelutyön tarpeeseen yleisellä tasolla eikä työntekijäpuoli pysty vasta-argumentaatioon, vaikka perusteet eivät olisi todennettavissa.

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

Samalla on muistettava, että vaihtuvuus, epäkohdat työolosuhteissa ja heikko vaativuuteen suhteutettu palkkaus on johtanut huonon saatavuuteen. Lakko-oikeus on siten asiakasturvallisuuden vahvistamista pitkällä aikavälillä, koska tavoitteena on parantaa pitovoimaa.

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 seuranta 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. Silloinkin, kun näitä mm. henkeen ja terveyteen liittyviä perusteluja on, tulisi suojelutyön rajautua vain täysin välttämättömään tarpeeseen.

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 ja varautumissuunnitelman puutetta ei voida pelkäämään suojelutyöhön vetoamalla siirtää työntekijäpuolelle.

Käytännössä suojelutyö jo nykyisellään viranhaltijoiden osalta on johtanut tilanteeseen, jossa tiettyjen ammattiryhmien on lähes mahdotonta parantaa työehtojaan lakoilla. Tämä ei ole tasapuolista kohtelua. Siten jo nykyisellään paikallisissa suojelutyötä koskevissa neuvotteluissa työntekijätaho on jäänyt heikompaan asemaan suhteessa työnantajaan. Tätä oikeusvaltiosta tuttua heikomman suojaa ollaan nyt kääntämässä jopa päinvastaiseksi siten, että työnantaja olisi heikompi osapuoli, jonka suojaaminen olisi ensisijaista. Tosiasiallisesti esimerkiksi vuoden 2022 lakoissa jotkut työnantajat käyttivät ilmeisen tarkoituksellisesti suojelutyöpyyntöjen runsasta määrää ja kireää paikallisten neuvottelujen aikataulua hyväkseen, mihin tulee voida puuttua.

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. Kyseessä on niin sanottu ratkaisematon klassinen eettinen dilemma, johon ei ole yhtä oikeaa ratkaisua. Ammattijärjestö varmistaa kuitenkin toisen perusoikeuden eli työntekijän oikeuden järjestäytymiseen ja lakkoon. 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. Tämä toteutuu vain, jos perusteluvollisuus ja ns. näyttövelvoite tarpeesta on laajasti työnantajalla.

**Onko hätätyötä koskevaa sääntelyä tarpeen muuttaa ottaen huomioon lakiehdotukset ja jos on, millä tavalla?**

Ei lausuttavaa.

**Oikeusministeriötä pyydetään lausumaan erityisesti ehdotettaviin säännöksiin liittyvistä prosessuaalisista kysymyksistä (ml. oikeudenkäymiskaaren ja ulosottokaaren säännösten soveltuminen), ehdotettavien säännösten nojalla oikeudenvastaisesta työtaistelusta aiheutuvien vahinkojen korvaamiseen liittyvistä kysymyksistä (vahingonkorvauslain soveltuminen) sekä kaksoisrangaistavuuden kiellon soveltumisesta**

**tilanteessa, jossa työtaistelu olisi sekä työrauhavelvollisuuden vastainen että ehdotettavien säännösten nojalla oikeudenvastainen.**

Ei lausuttavaa.

**Asianajajaliittoa pyydetään lausumaan erityisesti ehdotettaviin säännöksiin liittyvistä prosessuaalisista kysymyksistä.**

Ei lausuttavaa.

Laakkonen Konstantin  
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry