

Tehy ry ja SuPer ry

Lausunto 11.9.2022

Hallituksen esitys laiksi välttämättömän sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamisesta työtaistelun aikana

Yleiset huomiot

Tehy ry ja SuPer ry vastustavat lakiesitystä.

Laki välttämättömän sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamisesta työtaistelun aikana (jäljempänä pakkotyölaki) tosiasiallisesti poistaa naisvaltaiselta sote-alalta työntekijöiden työtaisteluoikeuden eli noin 180.000 työntekijän perusoikeuden, joka on muilla aloilla itsestään selvä keino työehtosopimusneuvotteluissa taistella parempien työolojen ja palkkauksen puolesta.

Laki on valmisteltu työnantajapuolen pyynnöstä ja yksin toisen työtaistelun osapuolen toiveita kuunnellen. Lainsäädäntötyö ei ole ollut puolueetonta, minkä osoittaa jo se, että toisin kuin vuoden 2007 pakkotyölaissa, tässä vuoden 2022 versiossa ei ole säädetty sote-henkilöstön perusoikeusrajoitusten edellyttämistä riittävästä oikeusturvajärjestelyistä lainkaan. Valmiuslain aikana vuonna 2020 työnantajapuolen väärinkäytökset olivat huomattavia, ja Tehy ja SuPer nostivat toistuvasti esiin lain epätasapainon, ja siitä johtuvan työntekijäpuolen oikeussuojakeinojen puuttumisen – eikä niitä ole tässäkään lakiesityksessä.

Suomessa on historian pahin hoitajapula, joka syvenee koko ajan. Tämä tosiasia ja sen aiheuttama sote-kriisi käy ilmi myös lakiesityksen perusteluista kohdasta 2.3. Nykytilan arviointi. Perusteluissa todetaan mm. *”Kuten edellä on kuvattu, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä on tällä hetkellä hyvin kuormittunut ja haavoittuva... jo nyt monissa palveluissa henkilöstöpula on ollut ennätyksellinen rekrytointitoimista huolimatta”*.

Tehyn ja SuPerin ilmoittamat työtaistelu-uhat ovat tarkkaan rajattuja ja kohdistuvat hyvin vähäiseen määrään hoitajia. Yksittäisten lakkojen piirissä on muutamasta kymmenestä enintään 200 hoitajaan. Potilasturvallisuuden takaamiseksi lakiesitys on täysin ylimitoitettu eikä hoitajien perusoikeuksien rajoitukset ole oikeassa suhteessa muuhun tavoiteltuun etuun nähden. Lainsäätäjä on lisäksi lähtenyt arvailemaan, mitä työtaistelutoimenpiteitä hoitajat saattavat mahdollisesti vielä tulevaisuudessa käyttää ja pyrkinyt estämään ne jo etukäteen.

Tehyn ja SuPerin antamilla lakkoilmoituksilla on tehty näkyväksi se, miten korvaamatonta ja vaativaa työtä hoitajat niin teho-osastoilla, kotihoidossa kuin muuallakin sotesektorilla tekevät. Lainsäädäntötyö osoittaa, että kukaan ei voi sijaistaa ja korvata hoitajia työssään, eivät edes lääkärit. Hoitajille työstä maksettava palkka ei vastaa millään tavoin työn vaativuutta. Tehohoitajien työn vaativuuteen perustuva peruspalkka on keskimäärin 2.600 euroa ja kotihoidossa toimivan lähihoitajan 2.200 euroa. Työehtosopimusneuvotteluissa olemme vaatineet nimenomaan työn vaativuutta kuvaavaa tehtäväkohtaista palkkaa nostettavaksi. Nyt valmisteilla oleva laki pyrkii kaikin keinoin estämään hoitajien täysin oikeutetun palkkatavoitteen toteutumisen. Suomen hallitus ja eduskunta ovat työnantajapuolen pyynnöstä lainsäädäntötoimin puuttumassa mitä suurimmassa määrin työmarkkina-asioihin.

Työn vaativuuteen perustuvan palkan korottamisen lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa tavoitellaan sitä, että hoitajat saisivat vastaavanlaiset lepotauko-oikeudet kuin lääkäreillä ja että hoitajatkin saisivat vapaasti vaihtaa työnantajaa ilman lainvastaisia rekrytointikieltosopimuksia, joilla pyritään estämään hoitajien palkkojen kehittyminen normaalien markkinamekanismien mukaisesti. Hoitajien vaatimukset eivät ole kohtuuttomia.

Tällä valmisteilla olevalla lailla valtiovalta osoittaa, että sote-alalla tehdään niin arvokasta työtä, että sitä on tehtävä lakko-oikeudesta huolimatta. Tämä johtaa siihen, että työn tärkeyden vuoksi hoitajilla ei ole oikeutta vaatia laillisin keinoin itselleen parempaa palkkaa ja työoloja. Lopputuloksena työmarkkinaneuvottelujen yleiset pelisäännöt ja mekanismit eivät toimi, vaan hoitajat joutuvat työskentelemään palkalla, joka ei vastaa työn vaativuutta. Suomi tarvitsee hoitajia ja täällä on oltava valmiita myös maksamaan naisvaltaiselle alalle palkkaa, joka vastaa oikeasti työn vaativuutta.

Tehy ja SuPer vastustavat lakiesitystä, koska se on tarpeeton, naisvaltaisen alan perusoikeuksia loukkaava ja naisvaltaista alaa syrjivä. Lainsäädäntöä ei tarvita potilaiden hengen ja terveyden turvaamiseksi. Suomen lainsäädännössä on jo toimivat keinot (oikeudenkäymiskaari 7 luku 3 §), joilla tarvittaessa riippumaton tuomioistuin voi kieltää tai keskeyttää lakon, mikäli lakko uhkaa kansalaisten henkeä ja terveyttä.

Miesvaltaisten alojen kuten Paperiliiton ja Ammattiliitto Pron lakoissa tätä väliaikaiseen turvaamistoimeen perustuvaa mekanismia on käytetty esimerkiksi vuonna 2021 ja vuonna 2012. On täysin kohtuutonta, että naisvaltaisen alan oikeutettua vaatimusta lähdetään rajoittamaan erityisin lakko-oikeutta rajoittavin toimenpitein työnantajan pyynnöstä. Työnantajilla on ollut ja on edelleen käytössään edellä mainittu laissa jo oleva mahdollisuus, mikäli työnantajat eivät saa järjestettyä toimintojaan siten, että potilaiden turvallisuus voidaan työtaistelutilanteessa taata.

Tehy ja SuPer käyvät seuraavassa esitystä läpi räikeimpien epäkohtien ja ongelmien osalta siinä järjestyksessä kuin ne on esitetty. Lakiluonnoksen saamisen ja kuulemistilaisuuden välinen kohtuuttoman lyhyt aika ei ole mahdollistanut riittävää ja syvällistä perehtymistä lakiluonnokseen.

Esityksen perustelut

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esityksessä on jätetty kokonaan huomioimatta esityksen vaikutukset työntekijäpuoleen eli että se poistaa täydellisesti työntekijäpuolen lakko-oikeuden (10 §). Asiaa ei myöskään käsitellä riippumattomassa tuomioistuimessa oikeusvaltioperiaatteen mukaisesti vaan aluehallintoviranomaisen toimesta summaarisesti.

Esityksessä on jätetty kokonaan huomiotta se, että lain kohdistuessa naisvaltaiseen hoitohenkilöstöön, olisi sen vaikutuksia tullut arvioida myös tasa-arvonäkökulmasta. Tämän vaikutusarvioinnin tekeminen on välttämätöntä.

5. Säännöskohtaiset perustelut

1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

Lain käyttöönottotilanteet (tarkoitus) jää tulkinvaraiseksi. Säännöksessä ei avata, kuka ja milloin arvioi, onko kyse tilanteesta, jossa ”henki uhkaa vaarantua tai asiakkaiden tai potilaiden terveys tai välttämätön huolenpito uhkaa vakavasti vaarantua”.

Säännöksessä ei ole määritelmää sen varmentamiseksi, että kyseessä on henkilökunnan riittämättömyys, joka on nimenomaan ”työtaistelun aiheuttama” eikä jatkuvan, kroonisen työvoimapulan aiheuttama jokapäiväinen vajeamiehitys ja siitä johtuva henkeä uhkaava, potilasturvallisuuden vaarantumistilanne. Tämä on olennaista, jotta lakia ei väärinkäytetä ja työnantajan toimesta pyritä - kuten kevään 2022 suojelutyöllä - saamaan työvuoroihin enemmän henkilöstöä kuin niissä on ollut normaalisti ennen työtaistelua.

Säännöksessä ei ole tuotu esiin keinojen ensisijaisuusjärjestystä suhteessa kaikkein rajuimpaan esitykseen, joka on Avin kieltomääräys (10 §). Mikäli em. keinosta säädetään, on se aina oltava äärimmäinen, viimesijainen keino, sillä se kajoaa kaikkein tuntuvimmin perusoikeuksiin.

Lisäksi hallituksen esityksessä väitetään tosiasioita vastaamattomasti, että lakia ei voitaisi käyttää miltään osin työtaistelun murtamiseen. Todellisuudessa mistään muusta kuin työtaistelun murtamisesta ei tässä laissa kuitenkaan ole kysymys. Asia ei muuksi muutu, vaikka hallituksen esitykseen miten lisätään valheellisia korulauseita.

2 § Työntekijäjärjestön veloitteet työtaistelun toimeenpanossa

Säännös on epäselvä. Siinä ei ilmaista ensinnäkään, miten työntekijäjärjestö voisi huolehtia työnantajan käyttöön jäävän henkilöstön määrästä ja toiseksi, kuinka tämä henkilökunnan määrä arvioitaisiin. Edes työnantajat eivät saa nykytilanteessa riittävää henkilöstöresurssia, jolla pystyttäisiin takaamaan potilasturvallisuus kaikissa tilanteissa. Tätä veloitetta ei voida lailla säätää sote-alan työntekijäjärjestöille. Työntekijäjärjestöllä ei ole – toisin kuin työnantajilla työntekijöihinsä - direktio-oikeutta jäseniinsä, eikä

myöskään viranomaisoikeuksia kuten Avilla. Työntekijäjärjestöillä ei ole mitään yleistä huolehtimisvelvoitetta jäseniään taikka edes ko. ammattialaa kohtaan.

Lakiesityksen 2 §:n sanamuoto määrää työntekijäjärjestön ”huolehtimaan”, kun taas 6 §:ssä vastaava työnantajaan kohdistuva velvoite on lievennetty ”pyrittävä varmistamaan” -muotoon. Tämä on saatettava samaan ”pyrittävä huolehtimaan” -muotoon myös työntekijäjärjestöille.

Lakiesityksestä ei käy ilmi se, mikä on henkilöstön määrä välttämättömän sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamiseksi. Pykälässä käytetty termi ”sen verran tehtäviin soveltuva henkilöstö” on käsitteenä täysin yksilöimätön ja tulkinnanvarainen.

3 § Neuvottelumenettely

Määräys käytännössä pakottaa työntekijäjärjestön neuvottelemaan vapaaehtoisesta suojelutyöstä vastoin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työntekijäjärjestöillä ei ole määräysvaltaa jäseniinsä, eikä siten myöskään mahdollisuutta velvoittaa heitä suojelutyöhön.

Hoitajat ovat viestineet haluttomuutensa tehdä suojelutyötä, koska työnantajat laiminlöivät maksaa kevään lakkojen aikana tehdystä suojelutyöstä palkkaa ajallaan. Osa palkoista on edelleen maksamatta. Mikäli esitetyn kaltainen laki säädetään, palkanmaksun viivästyessä työntekijöillä tulee olla oikeus odotuspäivien palkkaan jokaiselta myöhästyneeltä vuorokaudelta.

Toisen momentin asettama kirjallinen ilmoitus johtaa käytännössä siihen, että työntekijäjärjestöt ilmoittavat tehtävän olevan hoitajapulan keskellä mahdoton, eikä työntekijäjärjestöllä ole (kuten edellä todettu) määräysvaltaa jäseniinsä.

4 § Työtehtävien ja työskentelypaikan muuttaminen

Lakiesityksessä on jätetty säätämättä siitä, mikä palkkaa työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka se määrää 4 §:n mukaisesti tekemään työtä. Korvauksen tulee olla samanlainen korotettu korvaus kuin mistä säädetään 5 §:ssä ja 9 §:ssä.

Lisäksi on säädettävä, miten kuuleminen toteutetaan, muutoin tämä jää käytännön tasolla työnantajan tavanomaiseksi työnjohtomääräykseksi, jota työntekijän on vain noudatettava. Myös siitä, että työntekijällä on oikeus ottaa kuulemistilaisuuteen mukaansa avustaja, joka voi olla myös luottamusmies, on erikseen mainittava.

Säännöksessä ei ole lainkaan sääntelyä ja sanktioita työnantajan väärinkäytöksiä vastaan. Myös työntekijän suojaksi säädetyt oikeussuojakeinot puuttuvat, joilla työntekijä voi puuttua tilanteeseen, jos hänet määrätään perusteetta työhön ja mm. kohtuuttomuuden arvio on tulkinnanvarainen ja jää työnantajan subjektiivisen arvion varaan.

5 § Asiakas- ja potilasturvatyö

Tämän säännöksen toinen ja kolmas momentti pitävät sisällään lähes kaikki sosiaali- ja terveydenhuollon työtehtävät. Tämä osoittaa yksiselitteisesti lain tavoitteen eli estää yleisesti sote-alan työntekijöiden lakko-oikeuden käyttäminen.

Asiaa valmisteleva ministeri on ilmoittanut kyseessä olevan tarkkarajaisen ja täsmälain tehohoitoon ja kotihoitoon. Tämä ei pidä paikkaansa, vaan tällä lakiluonnoksella pyritään estämään myös mahdolliset tulevat sote-alan työtaistelut mukaan lukien joukkoirtisanoutumiset.

6 § Menettely asiakas- tai potilasturvatyöhön määrättäessä

Esityksessä ei ole tässäkään kohdin kirjattu, millä kriteereillä Avi määrittelee sen, onko työnantaja omilla toimenpiteillään tosiasiallisesti riittävästi pyrkinyt välttämään potilaiden hengen ja terveyden vakavan vaarantumisen. Kun näin tosiasiallisesti jätetään kunnalle/kuntayhtymälle itselleen oikeus määrittää lakkorajat, voi se tällä tavoin estää työtaistelun vaikutukset toimintaansa määrittämällä tarvittavan määrän ja tarpeen mahdollisimman suureksi. Tämä puolestaan vie kokonaan pohjan lailliselta lakolta, jolla pyritään sote-henkilöstön palkkauksen parantamiseen. Tämän johdosta alan hoitajapula entisestään pahenee, vaikka samalla lakolla on osoitettu sote-henkilöstön työn vaativuus ja tarkeys.

Myös tässä puuttuvat säännökset työntekijöiden oikeussuojakeinoista, mikäli määräys tehdään lakia vastaamattomasti. Myöskään työnantajalle ei ole säädetty mitään sanktiota taikka sen edustajalle rangaistusvastuuta, vaikka se tekisi lakiin perustumattoman esityksen Aville.

Työntekijän kuulemisesta ennen määräyksen antamisesta uhkaa tulla myös kuollut kirjain, jos siitä voidaan joissain tilanteissa luopua. Työntekijältä menisi siis viimeinenkin oikeussuojakeino, jonka lainsäätävä näyttäisi näennäisesti hänelle sallivan. Kuuleminen tulee toteuttaa kaikissa tilanteissa.

7 § Poikkeaminen työaikasäännöksistä

Pykälässä annettaisiin käytännössä työnantajalle oikeus teettää työtä vuorokauden ympäri ilman työntekijän suostumusta. Näin vakavaan työntekijän oikeuksien rajoittamiseen pitää kuulua myös rangaistusvastuu työnantajalle tai tämän edustajalle, joka aiheuttomasti määrää työntekijöitä työhön tämän säännöksen perusteella. Koska säännös vastaa sisällöltään työaikalain hätätyötä, tulee myös sama rikosoikeudellinen seuraamus liittyä nyt esitettävän säännöksen perusteella teetetävään työhön.

8 § Poikkeaminen vuosilomasäännöksistä

Kuten edellä, rangaistusvastuu on liitettävä myös tähän.

9 § Irtisanoutuneen työntekijän määrääminen asiakas- tai potilasturvatyöhön

Määräys on täysin tarpeeton, sillä Tehyn ja SuPerin työtaistelukeinona ei ole käytetty joukkoirtisanoutumista.

Mikäli lainsäätäjä säätää ilman minkäänlaista todellista uhkaa työtaisteluoikeuksien rajoituksia kaikenlaisiin ajateltavissa oleviin työtaistelutoimenpiteisiin, tulee lainsäädännössä huomioida myös työntekijöiden suojelu ja etu.

10 § Aluehallintoviraston määräys työtaistelun toimeenpanon kieltämisestä tai keskeyttämisestä

Säännös antaisi Aville päätösvallan kieltää hoitohenkilöstön työtaistelu. Kysymys on äärimmäisestä keinosta, sillä 10 § poistaa kokonaan lakko-oikeuden sotealalla.

Ottaen huomioon luonnoksen lukujen 2, 3 ja 4 moninaiset toimet, ei tälle Aville annetulle toimivallalle ole edes tarvetta. Lisäksi oikeudenkäymiskaaren turvaamistoimilainsäädäntö antaa riittävän tehokkaat keinot saman lopputuloksen saamiseen kuten mm. Helsingin hovioikeuden tuomio 1.6.2022, jolla on estetty Paperiliiton työtaistelu. Perusoikeuden rajoittaminen on jätettävä riippumattoman tuomioistuinlaitoksen ratkaisun varaan, eikä sote-alan työnantajille voida säätää nopeaa automaattia, joka ei aiheuta sille edes kustannuksia. Voimassa oleva lainsäädäntö edellyttää turvaamistoimea hakevalta hakijalta mm. vakuuksien asettamista.

Säännös käsittelee tässäkin kohdassa joukkoirtisanoutumista, joka ei ole käsillä. Säännös ei myöskään huomioi sitä, että työntekijäjärjestöllä ei ole mahdollisuutta estää yksittäisen jäsenensä omaan päätökseen perustuvan irtisanoutumISRatkaisun toimeenpanoa.

11 § Uhkasakko

Pykälässä on määriteltävä uhkasakon taso samalla tavalla kuin työehtosopimuslain 7 §:ssä on määritelty laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon määrä. Sen määrää ei voida jättää yksinomanaan yksittäisen Avin ratkaistavaksi ilman laissa säädettyjä enimmäismääriä.

15 § Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Siirtymäsäännösten taannehtivuus korostaa sitä, että lainsäätäjän tarkoituksena on kategorisesti estää sote-alan lailliset työtaistelut.

7. Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Perustuslakivaliokunta on valmiuslakia koskevassa mietinnössään (PeVM 13/2020 vp) korostanut perusoikeusrajoituksissa vaadittua välttämättömyysedellytystä.

Välttämättömyysvaatimus edellyttää suhteellisuusperiaatteen noudattamista. Koska nyt kyseessä olevassa tilanteessa työtaistelu voidaan edellytysten täytyessä riippumattoman tuomioistuimen turvaamistoimipäätöksellä (OK 7 luku) estää, nyt esitetty lakiluonnos on

tarpeeton eikä täytä välttämättömyysedellytystä. Jos laki tästä huolimatta aiotaan säätää, se tulee tehdä perustuslainsäätämisyjärjestyksessä.

Arvio esityksen suhteesta Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin

Kohdassa on jätetty huomiotta ILO-sopimusten ratkaisukäytännön edellyttämät 'compensatory guarantees'. Nämä soveltuvat myös työtaistelujen rajoittamistilanteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli valtio puuttuu lakko-oikeuteen ja rajoittaa sitä lainsäädännöllä (kuten nyt ko. esityksessä), tulisi turvata samanaikaisesti asianmukaiset, puolueettomat ja nopeat sovittelumenettelyt, joissa osapuolet osallistuvat prosessin jokaiseen vaiheeseen ja joiden perusteella tehdyt ratkaisut pannaan täydellisesti ja nopeasti täytäntöön.

Nyt laaditusta pakkotyölaista puuttuu kokonaan kompensointi, työntekijöiden riittävä suoja takaamaan heidän etunsa. Esityksessä ei ole mitenkään turvattu hoitohenkilöstön menettämiä oikeuksia, käytännössä lakon täyttä murtamista, työtaistelun painostusvaikutuksen menettämisen takia.

Tilanne on kestävä, sillä neuvottelut ovat käynnistyneet työnantajia edustavan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kanssa jo tammikuussa 2022.

Lopuksi

Laki on tehty kiireellä ja huolimattomasti. Lakiesitys sisältää lukuisia virheitä.

Tehyn ja SuPerin jäsenkunta on kuvattu väärin.

Tehy edustaa laajasti sosiaali- terveys ja kasvatusalan ammattilaisia. Tehyn jäseniin kuuluvat mm. apulaisosastonhoitaja, apulaisylihoitaja, apulaistutkija, bioanalyttikko, diakonissa, ensihoitaja, fysioterapeutti, geronomi, hallintoylihoitaja, hammashoitaja, hammashuoltaja, hoitaja, hygieniahoitaja, jalkojenhoitaja, jalkaterapeutti, johtava hoitaja, johtava ylihoitaja, kehitysvammahoitaja, koulunkäynnin ohjaaja/koulunkäyntiavustaja, kuntoutusohjaaja, kuntahoitaja, kättilö, laboratoriohoitaja, lastenhoitaja, lääkintävahtimestari /sairaankuljettaja, lähihoitaja, lääkintävahtimestari, mielenterveyshoitaja, naprapaatti, ohjaaja, osastonhoitaja, osteopaatti, perhepäivähoitaja, perushoitaja, projektisihteeri/-päällikkö, puheterapeutti, päivähoitaja, röntgenhoitaja, sairaanhoitaja, sairaankuljettaja, sosiaaliohjaaja, sosionomi, suuhygienisti, suunnittelija, terveydenhoitaja, toiminnanjohtaja, tutkimushoitaja, tutkija, työfysioterapeutti, työterveyshoitaja, vastaava hoitaja, vanhainkodin johtaja, ylihoitaja.

SuPer edustaa laajasti sosiaali- terveys ja kasvatusalan ammattilaisia. SuPerin jäseniin kuuluvat esim. lähihoitajat, perushoitajat, lastenhoitajat, lastenohjaajat, kehitysvammahoitajat, jalkojen hoitajat, sosionomit, sairaanhoitajat, kuntahoitajat, hammashoitajat, mielenterveyshoitajat ja välinehuoltajat.

Mikäli jäsenkuntia halutaan lain perusteluissa luetella, olisi kohteliasta luetella ne oikein.

Lain perusteluissa rajoitetaan myös Valviran mahdollisuutta poistaa ammatinharjoittamisoikeuksia ja hoitajien mahdollisuuksia peruuttaa ammatinharjoittamislupiaan. Tätä rajoitusta ei kuitenkaan löydy lakitekstistä.

Lakiesityksessä on lukuisia kirjoitusvirheitä ja virkkeitä, jotka loppuvat kesken tai ovat vaikeasti tulkittavissa, koska niistä puuttuu predikaatti. Lisäksi esitys pitää sisällään useita tekstiosuuksia, jotka eivät ole millään tavoin ymmärrettäviä. Esim. sivu 46:

”Ehdotus ei kohdistuisi työtaisteluoikeuden ytimeen vaan ainoastaan rajaisi oikeutta siten, että työtaisteluoikeuden käyttämisellä ei vaarannettaisi perustuslain 7 §:n ja perustuslain 19 §:n mukaisten oikeuksien toteutumista. Ehdotusta vastaavalla tavalla työtaistelutaistelutoimenpiteen kieltäminen on mahdollista työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisessa tilanteessa. Ehdotus keskeyttämisestä olisi uudenlainen toimivaltuus. Ehdotusta voidaan pitää välttämättömänä, koska sillä turvattaisiin viimesijaisesti välttämätön henkilöstö välttämättömiin palveluihin. Kyseinen toimivaltuus olisi rajattu vain viimesijaisesti käytettäväksi, se olisi ajallisesti tarkkarajainen ja kohdistuisi vain ehdotuksen 5 §: mukaisiin tilanteisiin. Kyse olisi ajalliselta kestoaltaan tarkkarajaisesta toimivaltuudesta.”

Lakiesitys sisältää lukuisia täysin uusia ja tulkinnanvaraisia säännöksiä, joista puuttuu konkreettinen sisältö eikä lain säännöskohtaisissa perusteluissakaan niitä täsmennetä, kuten hyvään lainsäädäntötapaan kuuluu.

Lakiesitys ei miltei osin toteuta hyvän lainvalmistelun periaatteita, sillä se toimitettiin Tehyyn ja SuPeriin vasta lauantaina 10.9.2022 klo 14.37. Kuulemistilaisuus oli sunnuntaina 11.9.2022 klo 10.00. Laajaan 57-sivuiseen lakiluonnokseen perusteellinen perehtyminen ja lausunnon laatiminen olisi vaatinut vähintään useamman työpäivän. Lakiluonnos luvattiin toimittaa ensimmäisen kerran torstaina 8.9.2022. On selvää, että lakiluonnos on ollut suurimmalta osaltaan valmis jo useita päiviä.

Potilasturvallisuus vaarantuu hoitajapulan vuoksi jatkuvasti. Osastoja suljetaan, leikkauksia perutaan, eivätkä hoitoketjut toimi. Mikäli maan hallitus on oikeasti huolissaan potilasturvallisuuden vaarantumisesta, tulee sen tehdä kaikkensa hoitajien saatavuuden parantamiseksi. Hallituksen tulee huolehtia sote-alan riittävästä rahoituksesta ja osoittaa tukensa hoitajille. Nyt valmisteltavana oleva laki tulee toteutuessaan pahentamaan hoitajapulaa entisestään.

11.9.2022

Tehy ry

Millariikka Rytönen, puheenjohtaja

Else-Mai Kirvesniemi, toiminnanjohtaja

SuPer ry

Silja Paavola, puheenjohtaja

Anne Sainila-Vaarno, edunvalvontajohtaja

Lisätietoja

Kari Tiainen, Oikeuspalveluiden päällikkö, Tehy, 0405000430, kari.tiainen@tehy.fi