



Lakko-oikeus erityisesti silmällä pitäen terveydenhuollon ammattihenkilöitä

Hilla Uhlbäck

2022 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Lakko-oikeus erityisesti silmällä pitäen terveydenhuollon ammattihenkilöitä

Hilla Uhlbäck
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2022

Hilla Uhlbäck

Lakko-oikeus erityisesti silmällä pitäen terveydenhuollon ammattihenkilöitä

Vuosi 2022 Sivumäärä 49

Opinnäytetyön tavoitteena oli koota yhteen vuonna 2022 vallinnut hoitajien lakko siihen vaikuttanein syin sekä seurauksin ja työtaistelulla saavutetut tulokset. Opinnäytetyössä käsiteltiin ainoastaan sairaanhoitajia sekä lähihoitajia, muu terveydenhuollon henkilökunta jäi käsittelemättä. Työlainsäädännön kautta käsitellään yleisesti työsopimuksen tekoa ja siitä löytyviä tietoja. Työntekijöiden lakko-oikeutta käsitellään kansainvälisten sopimusten sekä Suomen lainsäädännön kautta. Johtohahmoina hoitajien lakossa toimivat suomalainen sosiaali-, terveys- ja kasvattialan ammattijärjestö Tehy ja Suomen lähi- ja perushoitajienliitto SuPer.

Opinnäytetyö alkaa läpikäymällä kansainvälisiä sopimuksia, jotka toimivat Suomen työlainsäädännön pohjana. Siitä siirrytään työoikeuden perusteisiin, jossa selitetään auki työskentelyyn liittyvät oikeudet ja velvoitteet sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Lisäksi työriitojen sovittelua avataan omassa kappaleessaan. Työriitojen sovittelusta päästään soljuvasti vuonna 2022 käytyyn työtaisteluun eli hoitajien lakkoon ja sen tapahtumiin. Lakosta kerrotaan yleisesti sekä vallinneen lakon syihin ja seurauksiin paneudutaan tarkemmin. Viimeisessä kappaleessa tuodaan esiin johtopäätöksiä kirjoitetun aineiston ja lähteiden perusteella.

Hilla Uhlbäck

The right to strike in particular with a view to health professionals

Year	2022	Pages	49
------	------	-------	----

This Bachelor's thesis aimed to review the nurses' strike that took place in 2022. The thesis focused on the reasons that influenced the strike, the consequences, and the results achieved. The thesis covered only nurses and practical nurses, other health care staff were not included. The conclusion of a contract of employment generally and the information found in it was processed through labour legislation. Employments right to strike is processed through international agreements and Finnish legislation. The Union of Health and Social Care Professionals in Finland, Tehy, and The Finnish Union of Practical Nurses, SuPer, acted as the leading figures on the nurses' strike.

The thesis begins by reviewing international agreements that serve as the basis of Finnish labour legislation. Moving on to the fundamentals of labour law, explaining the rights and obligations related to open work from the perspective of both the employee and the employer. In addition, the mediation of labour disputes is opened in its own paragraph. Mediation of labour disputes leads to the industrial action in 2022, i.e., the nurses' strike and its events. The nurse's strike was generally told, and the nurse's strikes causes, and consequences are focused on. In the last paragraph, conclusions are brought out based on the written material and sources.

Keywords: the right to strike, industrial action, nurses, working conditions, improvement

Säädösluettelo

Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999)

Euroopan sosiaalinen peruskirja (44/1991)

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001)

Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)

Laki välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022)

Suomen perustuslaki (731/1999)

Työehtosopimuslaki (436/1946)

Työsopimuslaki (55/2001)

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusmenetelmä	8
3	Kansainväliset sopimukset	9
3.1	Kansainvälinen työjärjestö ILO.....	10
3.2	Euroopan neuvosto.....	12
3.3	Euroopan ihmisoikeussopimus	12
3.4	Euroopan sosiaalinen peruskirja	13
4	Työoikeuden perusteista	14
4.1	Työlainsäädännön valmistelu.....	17
4.2	Työnantajan sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet.....	18
4.3	Työehtosopimukset	20
4.4	Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työehtosopimukset	22
4.5	Työriitojen sovittelu	24
5	Lakko-oikeudesta.....	27
5.1	Lakko selitettynä.....	27
5.2	Lakkotoimet.....	29
6	Hoitajien lakko	31
6.1	Potilasturvallisuuslaki	35
6.2	Hoitajien lakon päättyminen	37
7	Pohdinta	39
	Lähteet.....	43

1 Johdanto

Opinnäytetyö keskittyy vuonna 2022 vallinneeseen hoitajien työtaisteluun eli lakkotoimiin. Ammattijärjestöt Tehy (suomalainen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattijärjestö) ja SuPer (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto) lähtivät vaatimaan hoitajille parempaa palkkaa perustuen siihen, että naisvaltaisen alan palkkaerot saataisiin vastaamaan miesvaltaisia aloja sekä parempia työehtoja. Koronapandemia osaltaan on vaikeuttanut entisestään hoitajien työoloja ja kiihdyttänyt hakeutumista uusiin työtehtäviin ja aloille¹. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työtehtäviin ja koulutuksiin hakeminen ja hakeutuminen on vuosien saatossa vähentynyt huomattavasti ja alan houkuttelevuus on laskenut. Alan työntekijöiden uudelleen kouluttautumisen sekä muihin työtehtäviin hakeutumisen myötä kunnan tarjoamiin työpaikkoihin ei löydy enää tarpeeksi työntekijöitä. Sen myötä jo kunnan työpaikoissa työskentelevät työntekijät ovat joutuneet ylitöihin, eikä työtehtävien vaativuus ole vastannut ansaittua palkkaa. Väestö kuitenkin vanhenee kiihtyvään tahtiin ja hoitajia ei ole enää tarpeeksi kattamaan hoidon tarvetta. Työntekijät ovat jo pitkään työskennelleet liian vähäisellä henkilöstöllä sekä työn määrään että työtehtävien vaativuuteen nähden myös liian pienellä palkalla. Tällaiset työolot vaikuttavat työntekijöiden jaksamiseen ja sen myötä työntekijöiden uupumiseen ja uusiin työtehtäviin hakeutumiseen tai kokonaan alalta pois siirtymiseen uudelleen kouluttautumalla. Hoitajien lakolla pyrittiin saamaan aikaan puheista tekoja.²

Opinnäytetyöhön on koottu hoitajien eli sairaanhoitajien ja lähihoitajien vuoden 2022 lakon käänneet ammattijärjestö Tehyn ja SuPerin johtamana. Opinnäytetyössä on tuotu ilmi myös, mistä kaikista työsopimukset ja työehtosopimukset ja muu työskentelyyn liittyvä on saanut pohjansa sekä työnantajan, että työntekijän näkökulmasta oikeuksineen ja velvollisuuksineen. Opinnäytetyössä käydään läpi kansainvälisiä sopimuksia ja lainsäädäntöä, joka toimii pohjana esimerkiksi työsopimusten tekemisessä. Lisäksi käydään läpi, miten Suomessa ratkotaan työriitoja yleisellä tasolla kuten myös vuoden 2022 hoitajien lakon sovittelun näkökulmasta.

Opinnäytetyössä pyritään tuomaan molempien lakon osapuolten näkemykset ilmi eli työntekijän puoli sekä työnantajan puoli. Lopulta työriidan selvittämiseen osallistui myös valtakunnansovittelija, koska sovitellut eivät edenneet molempia työriidan osapuolia tyydyttävään ratkaisuun ilman valtion puuttumista siihen. Tilanne alkoi myös koskettamaan entistä enemmän ihmishenkiä, koska kyseessä oli kuitenkin terveydenhuoltoalan lakko, jonka

¹ Tehy 2022. Alan vaihtoa harkitsee jopa 90 % hoitajista.

² Tehy 2022. Tehy ja SuPer: Työmarkkinapöydässä ratkottava hoitajapulaa, valtiovallalla vastuu rahoituksesta.

työskentelyn kohteena ovat muut ihmiset, joilla on joku terveydenhoitoa vaativa sairaus³. Valtiovalta lopulta puuttui lakkoon, jotta se saatiin loppumaan pikimmiten ja valtakunnansovittelijan avulla löydettiin kaikkia osapuolia tyydyttävä ratkaisu. Suomen perustuslaissa (731/1999) 1 luvun 2 §:n 1 momentissa on säädetty, että valtiovalta Suomessa kuuluu kansalle, jota edustaa valtiopäiville kokoontunut eduskunta. Perustuslain 1 luvun 2 §:n 3 momentissa säädetään, että julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin. Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia. Eli valtiovalta kuuluu kansalle, jota toteuttavat heidän eduskuntavaaleissa valitsemansa kansanedustajat.

2 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tavoitteena on koota vuoden 2022 hoitajien lakon eteneminen yhteen kirjoitukseen sekä punnita lakon tarpeellisuutta. Lisäksi tuoda esiin, miten työriitojen sovittelu tapahtuu alusta loppuun ja mitkä kansainväliset sopimukset ja tahot ovat sen taustalla. Opinnäytetyössä käsitellään terveydenhuollon ammattihenkilöistä ainoastaan hoitajia eli lähihoitajia, sairaanhoitajia ja terveydenhoitajia. Muut terveydenhuollon ammattihenkilöt jäävät tässä opinnäytetyössä käsittelemättä sen tarkemmin.

Lainsäädännön osalta opinnäytetyössä tarkastellaan Suomen perustuslakia (731/1999), josta johdetaan suurelta osin Suomen muu lainsäädäntö. Lisäksi tarkastellaan tarkemmin työlainsäädäntöä ja sen muotoutumista. Lainsäädäntö toimii pohjana eri kappaleissa ja sen ympärille rakentuu muu aiheesta löytynyt tieto tulkintoineen ja johtopäätöksineen. Lisäksi käytössä on kansainväliset sopimukset kuten Euroopan ihmisoikeussopimus (63/1999) ja Euroopan sosiaalinen peruskirja (44/1991).

Opinnäytetyön lähdeaineistona on käytetty voimassa olevaa lainsäädäntöä, lainvalmisteluasiakirjoja, suomalaisen sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattijärjestö Tehyn sekä lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin tuottamaa empiiristä tutkimustietoa terveydenhuollon henkilökunnan käymästä työtaistelusta. Lisäksi lähteenä on käytetty silloisen perus- ja perhepalveluministerin blogikirjoitusta sekä luotettavien uutislähteiden kirjoituksia tuomaan esiin hoitajien lakon etenemistä ja sen käänteitä.

Metodina eli tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on käytetty oikeusdogmatiikkaa eli lainoppia. Lainopin tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Tutkimusongelmana lainopissa toimii tarve selvittää, mikä on käsiteltävän tutkimusongelman voimassa oleva oikeuden sisältö⁴. Lainopissa tulkitaan ja systematisoidaan eli järjestetään oikeusnormien

³ Sunela 2022. Hoitajien lakko koskettaa monia syöpäpotilaita.

⁴ Husa, Mutanen & Pohjolainen 2010, 20.

pohjalta muodostunutta materiaalia oikeudenaloittain. Systematisoinnin avulla oikeutta voidaan tulkita, sillä voimassa olevaa oikeutta jäsennetään systematisoimalla ja sen myötä oikeudellista käsitejärjestelmää pyritään lainopintoimesta luomaan ja kehittämään⁵.

Oikeusdogmatiikkaan sisällytetään lisäksi myös oikeuspoliittinen tutkimus eli ongelmien tarkastelu liittyen lainlaadintaan, toiminnan tarkastelu oikeussäännöksissä sekä arviointi liittyen voimassa oleviin säädöksiin ja instituutioihin⁶. Sen pohjalta rakentuu yhtenäinen ja johdonmukainen oikeusjärjestelmä. Lainopissa tutkitaan siis voimassa olevaa oikeutta eli vallitsevaa ajankohtaista lainsäädäntöä sekä laista ja muista oikeuslähteistä löytyvien materiaalien merkitystä. Lainoppi on deskriptiivistä eli kuvaavaa tiedettä, koska voimassa olevasta oikeudesta saa kuvan sen myötä. Lainoppia käyttäessä tutkimusmenetelmänä kirjoittaja on sitoutunut voimassa olevaan oikeuteen. Kaikki opinnäytetyössä käsitelty, lakko-oikeudesta alkaen, pohjautuu lainsäädäntöön ja lakien pohjalta on tehty erilaisia sopimuksia. Lisäksi laissa on määritelty ihmisiä koskevat oikeudet ja toisaalta myös velvoitteet.⁷

3 Kansainväliset sopimukset

Lakien valmistelussa perustuslailla (731/1999) on suuri merkitys. Perustuslaista löytyvät Suomen kansalaisten perusoikeudet, joita toteutetaan kaikessa kansalaiseen liittyvässä toiminnassa. Perustuslain 1 luvun 2 §:n mukaan, valtiotalta Suomessa kuuluu kansalle, jota edustaa valtiopäiville kokoontunut eduskunta. Eli kansalaiset valitsevat kansanedustajan, jonka he kokevat edustavan heidän ajatuksiaan ja arvojaan aina neljäksi vuodeksi kerrallaan eduskuntavaaleissa. Perustuslain säädösten ennakkovalvontaa toteuttaa eduskunnan perustuslakivaliokunta. Laadittaessa uusia lakiehdotuksia, niitä tulee peilata perustuslakiin, etteivät ne kumoa tai muuta siinä mainittuja kansalaisten oikeuksia. Esimerkiksi Perustuslain 2 luvun 18 §:n 3 momentissa säädetään, että ketään ei saa ilman lakiin perustuvaa syytä erottaa työstä. Eli kuten myöhemmin tässä opinnäytetyössä käydään tarkemmin lakkoasioita läpi, tulee esiin, että lakkotoimien vuoksi työntekijää ei voida irtisanoa, jos lakkotoimet pysyvät sallittujen rajojen sisällä.⁸

⁵ Husa, Mutanen, Pohjolainen 2010, 20.

⁶ Aarnio 1978, 52-53.

⁷ Hirvonen 2011, 21-23 ja 25.

⁸ Bruun 2021, 25.

Suomen perustuslaissa (731/1999) 8 luvun 94 §:ssä säädetään, että eduskunta⁹ hyväksyy sellaiset valtiosopimukset ja muut kansainväliset velvoitteet, jotka sisältävät lainsäädännön alaan kuuluvia määräyksiä tai ovat muutoin merkitykseltään huomattavia taikka vaativat perustuslain mukaan muusta syystä eduskunnan hyväksymisen. Eduskunnan hyväksyminen vaaditaan myös tällaisen velvoitteen irtisanomiseen ja se tapahtuu äänten enemmistöllä. Perustuslain 8 luvun 95 §:n mukaan valtiosopimuksen ja muun kansainvälisen velvoitteen lainsäädännön alaan kuuluvat määräykset saatetaan voimaan lailla. Muilta osin kansainväliset velvoitteet saatetaan voimaan asetuksella. Vähintään kaksi kolmasosaa eduskunnan jäsenistä tulee kannattaa lakiehdotusta, mikäli se koskee perustuslakia tai valtakunnan alueen muuttamista tai Suomen täysivaltaisuuden kannalta merkittävää toimivallan siirtoa muille korkeille päättäjille tai toimielimille kuten Euroopan unionille.

Kahden kolmasosaa antaessaan hyväksyvän äänensä ehdotukselle eduskunnan kansanedustajista, kutsutaan supistetuksi perustuslainsäätämisyjärjestykseksi. Valtiosääntöoikeudellisesti tällaisella äänestyksessä säädetyt lait ovat poikkeuslakeja, joita on mahdollista muuttaa tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä aukkoteorian mukaan. Poikkeuslain tulee olla rajattu eikä se saa muuttaa poikkeuksia, jotka löytyvät perustuslaista. Perustuslaissa 6 luvun 73 §:ssä säädetään poikkeuslakia rajaavasta vaatimuksesta.¹⁰

3.1 Kansainvälinen työjärjestö ILO

Kansainvälinen työjärjestö eli International Labour Organization, jatkossa tekstissä käytössä lyhenne ILO, tukee ja valvoo luomiensa kansainvälisten työelämän yleissopimusten noudattamista jäsenmaissaan. Pää tavoitteena on viime vuosina ollut maailmanlaajuisen ihmisarvoisen työn toteutuminen. Kaikkien ILO:n jäsenvaltioiden tulee taata yhdistymisvapaus sekä poistaa syrjintä, lapsi- sekä pakkotyö. Näiden avainsopimuksiksi kutsuttujen tärkeimpien sopimusten lisäksi muita tärkeitä sopimuksia ovat tasa-arvoa, työllisyyspolitiikkaa, siirtotyöläisiä, kolmikantaneuvotteluja sekä ammattientarkastusta koskevat sopimukset. ILO:n toiminta tapahtuu tiiviissä yhteistyössä kansainvälisten järjestöjen kanssa, joita ovat esimerkiksi Maailman kauppajärjestö (WTO), Maailmanpankki sekä Kansainvälinen valuuttarahasto (IMF).¹¹ ILO on perustettu vuonna 1919 Versaillesin rauhansopimuksen yhteydessä, joka päätti ensimmäisen maailmansodan. Suomi on jäsenenä ILO:ssa, joka on Yhdistyneiden kansakuntien eli YK:n alajärjestö.¹²

⁹ Perustuslain (731/1999) 3 luvun 24 §:n mukaan eduskuntaan kuuluu 200 kansanedustajaa, jotka valitaan neljän vuoden välein tapahtuvissa eduskuntavaaleissa. Perustuslain 3 luvun 25 §:n mukaan jokaisella äänioikeutetulla on vaaleissa yhtäläinen äänioikeus. Äänioikeutettu on vaalipäivään mennessä 18 vuotta täyttänyt Suomen kansalainen (eduskunta- ja presidentinvaalit).

¹⁰ Bruun 2021, 4.

¹¹ Kairinen 2009, 120; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Kansainvälinen työjärjestö ILO.

¹² Kairinen 2009, 119; Bruun 2021, 7.

ILO:lla on neljä strategista tavoitetta, jotka ovat työelämän peruseriaatteiden- ja oikeuksien kunnioittaminen, työllisyys, sosiaalinen suojele sekä työmarkkinavuoropuhelu ja kolmikantaperiaate. Järjestön työssä valtion hallitusten edustajat sekä työntekijä- ja työntajajärjestöjen edustajat toimivat tasavertaisina, joka siten muodostaa ILO:n kolmikantaisen rakenteen ja toiminnan. Ylin päättävä elin on Kansainvälinen työkonferenssi, joka kokoontuu joka kesä päättämään suositusten ja yleissopimusten hyväksymisestä. Jotta sopimus tai suositus hyväksytään, tarvitaan siihen kaksi kolmasosaa äänistä. Kansainvälisessä työkonferenssissa hyväksytyn ILO:n sopimuksen hyväksyminen ei suoraan merkitse sitä, että kansallinen oikeustila muuttuisi vaan lainsäätäjän eli valtion tulee sopimuksen synnyttyä huolehtia, että Suomen työoikeudellinen normisto vastaa sovitun kansainvälisen sopimuksen edellyttämää tasoa vähintään ratifiointitason edellyttämällä tavalla eli kyseiset annetut muutostarpeet sovelletaan suomalaiseseen lainsäädäntöön sopiviksi. Muutokset tulee antaa oman maan parlamentin käsiteltäväksi tietyssä määräajassa, joka on yleensä 12 kuukautta.¹³

Kansainvälisessä työkonferenssissa asetetaan lisäksi hallintoneuvosto ILO:lle, joka päättää mitkä sopimukset ja suositukset otetaan esityslistalle, joka käydään läpi Kansainvälisessä työkonferenssissa. Jokaisesta jäsenmaasta on mukana työnantajan ja työntekijän edustaja sekä kaksi valtiovaltaa edustajaa kolmikantaperiaatteen mukaisesti. Lisäksi jokaiselle edustajaryhmälle on omat valitut avustajansa. Gilbert F. Houngbo aloitti 01.10.2022 toimikautensa ILO:n pääjohtajana. Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö muiden ministeriöiden ja valtioneuvoston asettaman kolmikantaisen ILO-neuvottelukunnan kanssa vastaavat ILO-asioiden hoidosta. Työkonferenssi, kansainvälinen työtoimisto sekä hallintoneuvosto ovat ILO:n keskeisiä toimielimiä.¹⁴

Valvontatoiminta valvoo ILO:n sopimusten toteutumista jäsenmaissa. Yleissopimusten noudattamista valvotaan ILO:n toimesta esimerkiksi vuosittaisten jäsenvaltioiden tekemien raporttien pohjalta. Jokaisen jäsenvaltion hallituksen tulee raportoida parlamentin päätöksistä ILO:n työtoimistolle annetussa määräajassa. ILO:n riippumattomien asiantuntijoiden komitea valvoo ILO:n sopimusten noudattamista jäsenmaissa. Siihen kuuluu 20 työoikeuden huippuasiantuntijaa, jotka ovat eri alueilta ja edustavat eri oikeusjärjestelmiä. Työntekijäjärjestö voi tehdä kantelun hallintoneuvostolle, mikäli se havaitsee jäsenvaltion laiminlyövänsä määräyksien noudattamista ratifioidussa sopimuksessa eli hyväksytyssä tai voimaan saatetussa sopimuksessa.¹⁵

¹³ Kairinen 2009, 120; Bruun 2021, 8-9; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Kansainvälinen työjärjestö ILO.

¹⁴ Bruun 2021, 9; Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Kansainvälinen työjärjestö ILO.

¹⁵ Bruun 2021, 10.

ILO:n sopimuksilla ja suosituksilla on vaikutusta suomalaisiin työsuhteisiin, mutta ne eivät suoraan sanele niitä.¹⁶ Työ- ja sosiaalioikeuden puolella ILO:n sopimukset ja suositukset ovat laajalti käytössä. Työsuojelussa ILO:n tekemillä sopimuksilla on suuri merkitys. ILO on tehnyt 18 sopimusta liittyen työterveyteen tai työturvallisuuteen ja lisäksi antanut 21 suositusta liittyen näihin työsuojelualueisiin.¹⁷

3.2 Euroopan neuvosto

Vuonna 1989 Suomi liittyi jäseneksi Euroopan neuvostoon (EN), jossa on sen jälkeen tehty useita sopimuksia koskien ihmisoikeuksia. Käytössä olevat viralliset kielet Euroopan neuvostossa ovat englanti ja ranska. Ministerikomitea on tärkein päättävä elin Euroopan neuvostossa, johon kuuluu jokaisesta jäsenmaasta hallituksen jäsen, joka on useimmiten maan ulkoministeri. Tärkeimpiä toimielimiä ministerikomitean lisäksi ovat parlamentaarinen yleiskokous sekä sihteeristö, joka hoitaa organisaation johtamista ja hallintoa. Kyseiseen kokoukseen valitaan jokaisesta jäsenmaasta väestönmäärään suhteutettuna 2-18 edustajaa. Parlamentaaristen kokousten myötä ministerikomitealle voidaan antaa suosituksia. Parlamentaarisisissa kokouksissa käytetään virallisten kielten lisäksi saksaa, venäjää ja italiaa työkielinä.¹⁸

Ihmisoikeussopimusten valvontajärjestelmä on Euroopan neuvostossa Yhdistyneiden kansakuntien valvontajärjestelmää tehokkaampi. Tietyn määräajan sisällä ja käytettyään maansa oikeuskeinot, kansalaisilla on oikeus tehdä kanteluita ja valituksia Euroopan ihmisoikeustuomioistuimeen. Suomen valtion tulee noudattaa kyseisen tuomioistuimen antamia päätöksiä. Suomi on saattanut laikseen vuonna 1950 solmitun Euroopan ihmisoikeussopimuksen (63/1999)¹⁹ sekä ottanut osittain voimaan Euroopan sosiaalisen peruskirjan (44/1991). Kyseiset sopimukset vastaavat Yhdistyneiden kansakuntien eli YK:n vastaavia sopimuksia. Tuomioistuimessa kansalaiset voivat vedota lakina voimassa oleviin ihmisoikeussopimuksiin, kuten muissakin valtion viranomaistahoilla asioidessaan. Ylimmät tuomioistuimet käyttävät kyseisiä sopimuksia myös kansallisten perusoikeuksien rinnalla tuomioittensa tulkintana.²⁰

3.3 Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimuksen (63/1999) allekirjoitti vuonna 1950 hallitukset, jotka olivat silloin jäseniä Euroopan neuvostossa. Suomessa Euroopan ihmisoikeussopimus ratifioitiin

¹⁶ Kairinen 2009, 120.

¹⁷ Bruun 2021, 7-8.

¹⁸ Kairinen 2009, 121; Bruun 2021, 12.

¹⁹ Euroopan ihmisoikeussopimus on allekirjoitettu Roomassa 4.XI.1950 Euroopan neuvoston toimesta.

²⁰ Kairinen 2009, 121.

vuonna 1999. Sopimus ei ole oikeudellisesti sitova, mutta sillä on merkitystä oikeudellisesti ja valtioiden tulisi pyrkiä noudattamaan siinä annettuja oikeuksia²¹.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 1 osan 4 artiklassa säädetään, että ketään ei saa vaatia tekemään pakkotyötä tai muuta pakollista työtä. Kyseisen artiklan käytetty sanavalinta pakkotyö on kuitenkin rajattu useammalla kohdalla kuten poislukeamalla vapaudenriiston aikana tai ehdonalaisessa tehdyn työn sekä asepalveluksen. Kolmannessa kohdassa kyseisessä 4 artiklassa rajauksena mainitaan sellainen palvelus, joka tehdään vaaran tai onnettomuuden kohdistuessa yhteiskunnan hyvinvointiin tai olemassaoloon eli vuonna 2022 käytyyn hoitajien laksoon tämä sopimuksen kohta voisi osittain soveltua. Lakon aikana eduskunta hyväksyi määräaikaiseksi laiksi lain välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022), jota kutsuttiin myös potilasturvallisuuslaiksi. Kyseisen lain 3 luvun 5 §:ssä säädetään, että Aluehallintovirasto eli AVI, voi määrätä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön, joka osallistuu työtaisteluun, työskentelemään ammattitaitoaan vastaavissa tehtävissä. Kyseisen lain 3 luvun 6 §:n mukaan työntekijää on kuultava tällaisessa tilanteessa, mutta Aluehallintovirasto voi silti määrätä kyseisen henkilön töihin, mutta työmääräys voi tapahtua kahdeksi viikoksi kerrallaan, jonka jälkeen se voidaan myös uusia. Esimerkiksi Suomen lähi- ja perushoitajienliitto SuPer kutsui hyväksytyä lakia pakkotyölaiksi, koska työntekijä voitiin pakottaa töihin Aluehallintoviraston toimesta sekä vaikka työntekijä olisi jo aiemmin irtisanoutunut kyseisistä työtehtävistä ja työnantajan alaisuudesta, hänet voitiin määrätä sinne takaisin, jotta potilaiden henki ei vaarantuisi²².

3.4 Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan sosiaalinen peruskirja (44/1991) käsittelee pitkälti työntekijän ja työnantajan oikeuksia. Lisäksi se sisältää kohtia liittyen syrjintään. Kyseisellä sopimuksella suojataan kansalaisten ihmisoikeudet sekä perusvapaudet. 1. osassa sopimusta käsitellään 19:sta kohdan listauksella kansallisella ja kansainvälisellä tasolla toteutettavat oikeudet ja periaatteet. 2. osassa 1 artiklassa käsitellään oikeutta työhön eli sopimusosapuolten tulee pitää yhtenä ensisijaisista tavoitteistaan mahdollisimman korkean ja vakaan työllisyysasteen saavuttamista ja ylläpitämistä. Lisäksi työntekijällä on oikeus itse valita ammatti, johon hän työllistyy. Työnvälityspalvelujen tulee olla maksuttomia sekä sopimusosapuolten tulee tarjota ja edistää asianmukaista ammatillista koulutusta ja kuntoutusta sekä ammatinvalinnanohjausta. 2. osan

²¹ Bruun 2021, 22.

²² Super 2022. Pakkotyölaki.

2 artiklassa käsitellään oikeutta oikeudenmukaisiin työsuhteen ehtoihin eli Suomessa esimerkiksi käytössä olevat alakohtaiset työehtosopimukset.²³

Euroopan sosiaalisen peruskirjan (44/1991) 2. osan 5 artiklassa käsitellään järjestäytymisoikeutta eli on sovittu, että sellaista lakia ei voida säätää, joka loukkaisi työntekijöiden ja työnantajien vapautta osallistua ja liittyä järjestöihin ja niiden toimintaan sosiaalisten ja taloudellisten etujensa suojelemiseksi. Eli esimerkiksi työntekijöiden osallistumista ammattijärjestönsä pitämään työtaisteluun kuten laksoon, ei voida estää tai kieltää.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan määräyksien noudattaminen sitoo sopimusvaltioita niiltä osin kuin ne ovat valitsemiaan artikloja sitoutuneet noudattamaan. Suomi ei ole esimerkiksi sitoutunut noudattamaan kaikkia sosiaalisen peruskirjan sisältämiä artikloja kuten 8 artiklan 3 kohtaa koskien imetysvapaata. Euroopan sosiaalisen peruskirjan valvontajärjestelmään sisältyy kaksi osaa, jotka ovat kollektiivinen valitusmenettely ja raportointijärjestelmä, joka perustuu kahden vuoden välein Euroopan neuvoston pääsihteerille lähetettävään jäsenvaltioiden laatimaan raporttiin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea arvioi saadut raportit. Johtopäätökset raporteista toimitetaan edelleen tutkittavaksi Euroopan neuvoston hallitusten väliselle sosiaalikomitean alakomitealle. He lähettävät raportin edelleen ministerikomitealle. Tämän jälkeen ministerikomitea voi antaa suosituksen jäsenvaltiolle sopimuksen rikkomisesta suosituksen saatuaan sille kaksi kolmasosaa kannattavaa ääntä. Toisena valvontakeinona toimii järjestökantelumenettely esimerkiksi työntekijöiden ja työnantajien kansainvälisillä järjestöillä on tätä kautta valitusoikeus.²⁴

4 Työoikeuden perusteista

Työsopimustlain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan kyseistä lakia sovelletaan sopimukseen eli työsopimukseen, joka on tehty työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden välille, jossa työtä tehdään työnantajan lukuun ja siitä maksetaan vastiketta työntekijälle eli useimmiten vastikkeella tarkoitetaan palkkaa. Vastike voi olla myös joku erikseen määritelty luontoisetu tai jopa niin sanottu vastavuoroisuustyö eli toinen osapuoli vastaavasti antaa työpanoksensa johonkin toiseen työtehtävään liittyen vastikkeeksi hänelle tehdystä työstä²⁵. Lisäksi työtä tehdään henkilökohtaisesti sekä työnantajalla on oikeus valvoa työntekoa. Työsopimus käsittää työnteon, ei työn tulosta²⁶. Työsopimuksen myötä työntekijä pääsee siis

²³ Euroopan sosiaalinen peruskirja (44/1991) on sen 38 artiklan mukaan tehty Torinossa 18.10.1962 ja se on ratifioitu eli hyväksytty käyttöön Suomessa vuonna 1991.

²⁴ Bruun 2021, 19-20.

²⁵ Penttilä 2021, 297.

²⁶ Penttilä 2021, 296.

työhön, josta maksetaan palkkaa tai muuta sovittua vastiketta ja työnantaja puolestaan ottaa työntekijän tarjoamaansa työhön eli saa tarvittavan työvoiman²⁷.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 3 §:n 1 momentin mukaisesti, työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Mahdollista on myös konkludenttinen eli hiljainen työsopimuksen teko eli työntekijä alkaa tekemään työtä työnantajan työtarjouksen jälkeen ilman sopimista työehdoista. Kuitenkin heti työnteon alettua pakottava lainsäädäntö sekä työehtosopimuksen kohdat, jotka velvoittavat työnantajaa astuvat voimaan, vaikka ei olisi tehty vielä sen tarkempaa sopimusta.²⁸ Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin mukaan työsopimus on lähtökohtaisesti toistaiseksi voimassa oleva eli vakituinen ellei sitä ole tehty erikseen määräaikaiseksi eli jonkun tietyn määritellyn ajanjakson sisällä suoritettavaksi päättyen ennalta sovittuun päivämäärään. Määräaikaisen työsopimuksen tekoon tarvitaan perusteltu syy, joka voi olla esimerkiksi sijaisuus. Mikäli voidaan osoittaa, että työvoimatarve on pysyvää, ei ole perusteltua syytä määräaikaisen työsopimuksen solmimiselle vaan työsopimuksen katsotaan olevan toistaiseksi voimassa oleva. Myöskään jos tehdystä työsopimuksesta ei käy ilmi, onko se määräaikainen vai toistaiseksi voimassa oleva, työsopimuksen voidaan olettaa olevan toistaiseksi voimassa oleva, sillä silloin ei oletettavasti ole myöskään annettu perusteltua syytä työsopimuksen määräaikaisuudelle²⁹.

Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 4 §:n 1 momentin mukaan koeaika alkaa työnteon alkamispäivästä työnantajan ja työntekijän siitä sovittaessa enintään kuudeksi kuukaudeksi. Työnantajalla on oikeus pidentää koeajan kestoa, mikäli työntekijä on 30 kalenteripäivän verran työkyvyttömyys- tai perhevapaaajaksolla koeajan ollessa käynnissä. Jokaista kertynyttä 30 kalenteripäivää kohden, koeaikaa voidaan pidentää kuukaudella. Tällaisesta pidennyksestä tulee ilmoittaa työntekijälle ennen ennalta sovittua koeajan päättymistä. Työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan määräaikaisen työsuhteen koeaika saa olla puolet työsuhteen kestosta pidennyksineen, mutta korkeintaan kuuden kuukauden pituinen. Mikäli työntekijä palkattaisiin samankaltaisiin tai samoihin työtehtäviin määräaikaisen työsuhteen päätyttyä, katsotaan aiemman koeajan sisältyvän uuteen sopimukseen. Edellä mainitun lain 1 luvun 4 §:n 3 momentin mukaan työsopimus voidaan purkaa molempien sopimuksen osapuolien toimesta koeajan aikana. Määräaikaista työsopimusta koskee kuitenkin erilaiset irtisanoutumisen säännöt, jotka ilmenevät myöhemmin tekstistä.

Määräaikaisen ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen ero on se, että määräaikaiselle työsopimukselle on sovittu päättymispäivä ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella ei ole sovittua päättymispäivää. Määräaikainen sopimus päättyy siis päivämäärään tai esimerkiksi

²⁷ Kairinen 2013, 155.

²⁸ Hellstén 2021, 632.

²⁹ Kairinen 2013, 156.

saatettaessa tietty työtehtävä tai tapahtuma loppuun tai valmiiksi. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen koeajan kuluttua, työntekijää kutsutaan vakituiseksi työntekijäksi. Suurin osa työelämässä tehdyistä työsopimuksista on toistaiseksi voimassa olevia. Määräaikaista työsopimusta ei voida periaatteessa sopia päätettäväksi ennen määräajan loppumista. Kuitenkin jo työsopimusta tehtäessä määräaikaiseksi, voidaan sopia työnantajan ja työntekijän toimesta, että työsopimus on kuitenkin irtisanottavissa tietyin ehdoin sopimuskauden kestäessä. Työsopimuslaissa (55/2001) 8 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään, että työnantaja saa päättää työsuhteen heti päättyväksi erittäin painavasta syystä, jonka myötä työsopimusta ei kohtuudella voida jatkaa edes irtisanomisajan verran. Tällainen erittäin painava syy katsotaan olevan siis työntekijän puolelta tapahtunut. Työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 2 momentissa säädetään, että työntekijä voi päättää työsopimuksen heti päättyväksi, jos vastaavasti työnantaja on toiminut lainvastaisesti tai rikkoen tai laiminlyöden työsopimuksesta johtuvia velvoitteitaan. Toistaiseksi voimassa olevassa sopimuksessa on irtisanomisaika, jonka kuluttua irtisanominen on niin sanotusti selvä.³⁰

Työsopimuslain 6 luvun 3 §:n alta löytyy säännökset irtisanomisajan pituuteen. Työsuhteen jatkuessa keskeytyksettä ja ellei muuta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat 1) 14 vuorokautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden, 2) yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden, mutta alle 4 vuotta, 3) kaksi kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 4 vuotta, mutta alle 8 vuotta, 4) neljä kuukautta, jos työsuhde on kestänyt yli 8 vuotta, mutta alle 12 vuotta sekä 5) kuusi kuukautta, mikäli työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta. Saman luvun ja pykälän alta löytyy myös työntekijänä noudatettavat työsopimuksen irtisanomisajat työsuhteen jatkuessa keskeytyksettä. Työntekijällä on oikeus irtisanoutua 14 vuorokauden irtisanomisajalla, jos työsopimus on kestänyt korkeintaan 5 vuotta ja työsuhteen kestäessä yli 5 vuotta, irtisanomisaika on yksi kuukausi, ellei muuta ole sovittu. Myös alalla käytetystä työehtosopimuksesta löytyy määritellyt irtisanomisajat. Kun henkilö on irtisanoutunut työtehtävistään, irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomisesta seuraavasta päivästä eli ei suoraan päivästä, jolloin henkilö on irtisanonut itsensä³¹.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia eri pituisista irtisanomisajoista, mikäli käytössä ovat työsopimuslaissa säädetyt irtisanomisajat. Työsuhteen tulee olla jatkunut keskeytyksettä, kun irtisanomisajan kertymistä tarkastellaan. Työsuhteen keston laskeminen alkaa alusta, jos työntekijä vaihtaa välissä työpaikkaa ja palaa myöhemmin takaisin vanhaan työpaikkaan. Eli aiemmin kertynyttä tehtyä työtä ei sisällytetä uuden työsuhteen keston vaan työsuhteen keston kerryttäminen alkaa alusta. Kuitenkaan esimerkiksi äitiysloma, sairausloma tai

³⁰ Kairinen 2013, 156-157 ja 169.

³¹ Hellstén 2021, 678.

vuosiloma eivät katkaise työsuhdetta. Irtisanomisaikana työntekijä tekee edelleen töitä normaalisti työnantajan lukuun, kunnes irtisanomisaika on täyttynyt. Työntekijä voi kuitenkin käyttää myös kertyneet vuosilomansa irtisanomisajalla ja siten olla poissa töistä. Mikäli vuosilomapäiviä jää edelleen irtisanomisajan päättymisen jälkeen tai niitä ei käytetä siihen ollenkaan, tulee työnantajan maksaa niistä lomakorvaus työntekijälle. Jos työntekijä on irtisanoutunut sairauden vuoksi ja sairausloma jatkuu irtisanomisajan jälkeen edelleen, työnantaja ei ole velvollinen enää maksamaan siltä ajalta palkkaa, koska työntekijä ei enää tee hänen lukuunsa töitä.³²

Työsopimusta koskee sopimusvapaus, jota kuitenkin rajoittaa lainsäädäntö sekä työehtosopimukset³³. Työsopimuslain (55/2001) 1 luvun 1 §:n 1 momentin mukaan työntekijä tai työntekijät yhdessä työkuntana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työsopimus tehdään henkilöä koskevasti ja se on työtä, jolla on taloudellista arvoa eli työtä tekevä henkilö saa siitä sellaista korvausta, että hän tulee taloudellisesti toimeen. Tekemästään työstä työntekijällä on oikeus saada palkkaa tai muuta vastiketta suhteessa tekemäänsä työn määrään. Kyseessä voi olla muukin taloudellista arvoa omaava korvaus kuin rahapalkka kuten esimerkiksi lounassetelit.³⁴ Työtä ei siis tehdä ilman vastiketarkoitusta eli ilman jotain korvausta. Kuten työsopimuslaista 1 luvun 1 §:n 1 momentista kävi jo aiemmin ilmi, työtä ei tehdä ilman palkkaa tai ilman muuta sovittua vastiketta. Ristiriitatilanteessa työnantaja on velvollinen näyttämään, miksi työtä on tehty ilman palkkaa tai vastiketta.³⁵ Työsopimuksen solmimisella syntyy työsopimussuhde, joka on luonteeltaan sopimusoikeudellinen. Työsuhde taas syntyy vasta kun työntekijä alkaa tekemään työsopimuksessa sovittua työtä eli kun työnteontunnusmerkistö täyttyy. Työsuhde on puolestaan työnantajan ja työntekijän välillä vallitseva tosiasiallinen oikeustila.³⁶

4.1 Työlainsäädännön valmistelu

Työlainsäädännön valmistelusta ja kehittämisestä vastaa työ- ja elinkeinoministeriö. Valmistelu tapahtuu kolmikantaisesti eli työntekijöiden ja työnantajien etujärjestöjen kanssa yhteistyössä. Eri alojen omat työehtosopimukset määrittelevät työntekijöiden työehtoja työlainsäädännön lisäksi työelämässä. Työsuojeluviranomaiset, jotka toimivat pääasiassa aluehallintoviraston (AVI:n) vastuualueella sosiaali- ja terveysministeriön alaisina, toteuttavat työlainsäädännön valvontaa. Työ- ja elinkeinoministeriö osallistuu myös ILO:n eli Kansainvälisen työjärjestön ja Euroopan unionin työlainsäädännön sopimusten valmisteluun.

³² Hellstén 2021, 678-679.

³³ Bruun & Von Koskull 2012, 25-26.

³⁴ Bruun & Von Koskull 2012, 27.

³⁵ Kairinen 2009, 75-76.

³⁶ Kairinen 2013, 37.

Tutkimusten avulla tuetaan ja arvioidaan työlainsäädännön valmistelua ja seuranta ministeriön toimesta. Työlainsäädäntöön kuuluu useita lakeja, joista mainittakoon työsopimuslaki, työaikalaki, yhdenvertaisuuslaki, työehtosopimuslaki ja palkkaturvalaki, joista osaa käsitellään myös tarkemmin myöhemmin opinnäytetyössä.³⁷

Velvoittavuutensa perusteella työlainsäädäntö voidaan jakaa kahteen ryhmään, jotka ovat pakottavat säädökset sekä tahdonvaltaiset säädökset. Tahdonvaltaiset säännökset voidaan jakaa edelleen puolipakottaviin ja semidispositiivisiin säännöksiin tai täysin pakottaviin säännöksiin. Eli työntekijä ja työnantaja voivat joissakin tapauksissa muuttaa keskinäisellä sopimuksella työehtosopimuksessa annettuja säännöksiä kuten palkkaa, mutta esimerkiksi työturvallisuuslakiin (738/2002) liittyviä säännöksiä ei voida keskinäisin sopimuksin muuttaa, koska ne ovat pakottavia säännöksiä.³⁸

Työehtoneuvotteluihin osallistuvat työnantaja- sekä työntekijäliitot, johon ne ovat valmistelleet asetettavia tavoitteita, joita ne haluavat neuvotteluissa saavuttaa. Neuvotteluissa pyritään päättämään molempia osapuolia tyydyttävään sopimukseen, mutta joskus sellaista ei saada aikaiseksi. Mikäli tulosta ei saada aikaan, työnantaja- tai työntekijäliitto voi antaa uhkavaatimuksen. Ellei sopimusta synny neuvottelujen tuloksena, sopimuksen aikaansaamiseksi avuksi tulee valtakunnansovittelija.³⁹

4.2 Työnantajan sekä työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työelämässä on oikeuksia, jotka voidaan jakaa välittömiin ja välillisiin perusoikeuksiin. Välittömiä perusoikeuksia ovat esimerkiksi Suomen perustuslaista (731/1999) 2 luvun alta löytyvät luetellut perusoikeudet 13 § eli järjestäytymisvapaus, 18 § oikeus työhön ja elinkeinovapaus, vapaus syrjinnästä, 6 § yhdenvertaisuus eli sukupuolten välinen tasa-arvo, 19 § oikeus sosiaaliturvaan eli vaikka henkilö ei kykenisi itse hankkimaan perusturvaa itselleen, on hänellä oikeus saada sitä välttämättömällä määrällä.⁴⁰ Välillisiä työelämän oikeuksia ovat esimerkiksi Suomen perustuslaista löytyvät 7 § oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, 9 § liikkumisvapaus, 11 § uskonnon ja omatunnon vapaus, 12 § sananvapaus sekä 10 § yksityiselämän suoja. Kyseiset oikeudet liittyvät vahvasti esimerkiksi työsuojeluun ja sitä myötä työturvallisuuteen, jota laiminlyödessä työntekijälle voi koitua terveydellinen haitta tai jopa lopullinen, kuolemaan johtava tapaturma. Lisäksi oikeudet liittyvät työntekijän yksityisyyteen esimerkiksi hänen käydessään työnantajan kanssa

³⁷ Työ- ja elinkeinoministeriö 2022. Työlainsäädäntö.

³⁸ Bruun 2021, 26.

³⁹ Bruun 2021, 87.

⁴⁰ Engblom 2013, 14.

henkilökohtaista keskustelua kahden, ei työnantajan tule keskustelun jälkeen kertoa asiaa eteenpäin, varsinkaan muille työntekijöille.⁴¹

Työnantajalla on oikeus valvoa ja johtaa työntekijänsä töitä. Työnantaja saa päättää missä ja milloin työtä tehdään. Työsopimus sekä työehtosopimus kaventavat kuitenkin työnantajan johto-oikeutta, koska yleensä työsopimuksissa on määriteltynä työnteon ajankohdat sekä mahdollinen tai mahdolliset työpisteet tai alue.⁴² Työnteon johtamista ja valvomista, joka kuuluu työnantajalle, kutsutaan direktio-oikeudeksi. Työsuhteessa oleva työntekijä on työssään alisteinen eli epäitsenäinen ja siten työnantajan johdon ja valvonnan alainen.⁴³ Työsopimuksesta tulee käydä ilmi sekä työntekijän että työnantajan tiedot, koska työn on sovittu alkavan, määräaikaisessa sopimuksessa tulee selkeästi ilmoittaa sen kesto ja peruste määräaikaisuudelle, sovittun koeajan kesto, työtehtävät sekä työntekopaikka, käytössä oleva työehtosopimus, palkan määrä sekä palkanmaksupäivä ja kertyneen tai kertyvän työkokemuksen vaikutus palkan suuruuteen. Lisäksi työsopimuksessa tulee lukea vuosiloman määräytyminen sekä työaika.⁴⁴ Työsopimuslain (55/2001) 6 luvussa 1 §:n 1 momentissa määritellään määräaikainen työsopimus päättyväksi, kun sopimuksessa sovittu työ on saatu valmiiksi tai tehty sovittuun määräaikaan mennessä ilman irtisanomista. Työsopimuslaissa 1 luvun 4 §:ssä avataan vielä tarkemmin koeaikaan liittyviä säännöksiä.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 12 §:n 1 momentin mukaan työnantajan tulee maksaa työntekijälle täysi palkka ajalta, jolloin hän on ollut työnantajan käytettävissä, vaikka hän ei ole pystynyt tekemään sovittua työtä työnantajasta johtuvista syistä. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada palkkaa enintään 14 vuorokauden ajalta, jos työnteko on estynyt työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Työntekijä on oikeutettu saamaan palkan myös enintään 7 vuorokauden ajalta, vaikka käynnissä olisi työtaistelutoimenpide, joka koskee toisia työntekijöitä ja sillä ei olisi vaikutusta työntekijän työoloihin tai -ehtoihin. Työsopimuslain 12 § 3 momentin mukaan, työnantaja saa vähentää työntekijän palkasta sen määrän, joka on säästynyt siltä ajalta, kun työntekijä on estynyt tekemään töitä. Lisäksi työnantaja saa vähentää sen määrän työntekijän palkasta, joka on säästynyt työntekijän tehdessä töitä muualla tai jättänyt tahallaan ansaitsematta. Kuitenkaan työsopimuslain 2 luvun 17 §:n mukaan työnantaja ei saa vähentää palkasta sellaista osaa, joka on ulosottokaaren (705/2007) tai sen nojalla annetun asetuksen mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

⁴¹ Engblom 2013, 15.

⁴² Bruun & Von Koskull 2012, 27-28.

⁴³ Kairinen 2009, 76-77.

⁴⁴ Tehy 2022. Työsopimuksen tekeminen.

Työntekijällä ja työnantajalla on velvollisuuksia, jotka tulevat työsopimuksen solmimisen myötä. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun alta löytyy työnantajaa koskevat velvollisuudet ja saman lain 3 luvun alta löytyy työntekijän velvollisuudet, joita on hieman vähemmän kuin työnantajalla. Työsopimuslain 2 luku 1 § on yleisvelvoite, jonka mukaan työnantajan tulee edistää omaa suhdettaan työntekijöihinsä sekä työntekijöiden välisiä suhteita. Työnantajan tulee myös edesauttaa työntekijän kykyjen kehittämistä työpaikalla mahdollisuuksien mukaan. Lisäksi työtoiminnan tai työtehtävän muuttuessa tai kehittyessä, työnantajan tulee varmistaa, että työntekijän on mahdollista suoriutua muuttuneista työtehtävistään. Työsopimuslain 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työntekijöitä tulee kohdella tasapuolisesti työnantajan puolesta, ellei sen vastainen toiminta ole perusteltua ottaen huomioon työntekijöiden väliset työtehtävät ja asemat. Edellä mainitun lain 2 luvun 2 §:n nimi onkin tasapuolinen kohtelu ja syrjintä. Työsopimuslain 2 luvun 3 §:n mukaan työnantajan tulee huolehtia myös työntekijöiden työturvallisuudesta. Saman lain 2 luvun 4 §:n mukaan työnantajan tulee antaa selvitys työnteon keskeisistä ehdoista ja ne tulee antaa työntekijälle erikseen kirjallisesti elleivät ne käy ilmi työsopimuksesta. Kyseisen edellä mainitun luvun ja pykälän alta löytyy tarkemmin, mitä selvityksestä tulee ainakin käydä ilmi. Työsopimuslain 2 luvun alta löytyy yhteensä 19 § työnantajaa velvoittavaa pykälää.

Työsopimuslain (55/2001) 3 luvun alta löytyy 5 työntekijää velvoittavaa pykälää. Työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan antamia määräyksiä toimivaltansa mukaisesti. Työntekijän on myös noudatettava omalta osaltaan työturvallisuutta. Kyseisen lain 3 luvun 2 §:ssä säädetään, että työntekijän tulee noudattaa huolellisuutta ja varovaisuutta työtehtävien ja työolojen edellyttämällä tavalla sekä huolehtia osaltaan muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Työntekijän tulee myös ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaisi aiheutua sairastumisen tai tapaturman vaaraa. Työsopimuslain luvun 3 pykälät 3-5 käsittelevät kilpailevaa toimintaa, liikesalaisuuksia sekä kilpailukieltosopimusta.

4.3 Työehtosopimukset

Työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi. Työehtosopimuslain 8 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimukseen sidottujen osapuolten tulee noudattaa siinä sovittuja asioita ja vältettävä ryhtymistä työtaistelutoimenpiteisiin työehtosopimuksen ollessa voimassa. Työehtosopimuslain 11 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus voidaan heti julistaa purkautuneeksi, jos työehtosopimukseen sidotut toiset osapuolet rikkovat työehtosopimuksessa sovittuja määräyksiä niin oleellisesti, ettei kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista toisilta osapuolilta. Työehtosopimuslain 12 §:n mukaan työehtosopimukseen sidottujen työnantajain on pantava työehtosopimus

nähtäville sen alaisille työpaikoille. Työehtosopimuslain 13 §:n mukaan työnantaja voi saada 12 §:n laiminlyömisestä, jopa enintään kymmenen päiväsakkoa. Työtuomioistuimien voi tuomita vastapuolen maksamaan hyvityssakon vastapuolen nostaman kanteen toimesta, jos työrauhavelvollisuutta rikotaan. Jos hyvityssakosta huolimatta laitton tila jatkuu, hyvityssakkoon voidaan tuomita toistamiseen⁴⁵.

Sallittuja työtaistelutoimenpiteitä on sellaiset työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat työehtosopimuksen ulkopuolisiin asioihin kuten sellaiset aiheet ja kysymykset, joita ei ole edes aiemmin otettu esille neuvoteltaessa työehtosopimusta. Sallittua on ryhtyä sellaisiin työtaistelutoimenpiteisiin, jotka eivät ole kiellettyjä työehtosopimuksessa sekä sopimuksettomana tilana tehdyt työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja. Työntekijöiden on myös mahdollista osallistua niin kutsuttuun myötätuntotyötaistelutoimenpiteisiin, eli he osoittavat tukensa toisen työehtosopimuksen alla työskentelevien työtaistelussa. Työehtosopimuksesta tulee kuitenkin ilmetä, että tällainen tukitoimi on sallittua. Myötätuntotyötaistelusta voi helposti muuttua omaa työehtosopimusta koskeva, joten sen suhteen tulee olla tarkka varsinkin, jos työtaistelu koskee saman työpaikan sisällä olevaa eri työehtosopimuksen alla työskentelevää työryhmää.⁴⁶

Työehtosopimus on oikeudelliselta muodoltaan velvoiteoikeudellinen sopimus, joka ohjaa tulevaisuudessa työnantajan ja työntekijän välille solmittavia työehtosopimuksia ehtoineen. Kolmannelle osapuolelle ei voi kuitenkaan asettaa velvoitteita ilman kolmannen osapuolen lupaa koskien tavallisia sopimuksia. Tarkoituksena työehtosopimuksissa on edesauttaa sopijaosapuolten, eli työntekijän ja työnantajan, sopimus- ja neuvottelutasapainoa. Työehtosopimukset määrittelevät työntekijän edut ja työrauhavelvollisuuden. Tämän avulla saadaan työntekijöiden välille myös yhdenvertaisempaa kohtelua. Työehtosopimusten pohjalta työehtosopimukset on helpompi solmia, kun on niin sanottu ohjeistus, jonka mukaan ne tulee tehdä eri aloilla. Työmarkkinajärjestöjen valtakunnallisten liittojen ollessa sopijaosapuolina, työehtosopimukset voivat olla yleissitovia ja ne velvoittavat ainoastaan työnantajia. Työnantajan tulee noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisehtoja työsuhteessa. Tällaiset työehtosopimukset ovat myös merkittävimpiä työehtosopimuksia. Laissa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta (56/2001) löytyy lisää tietoa yleissitovan työehtosopimuksen vahvistavan lautakunnan tehtävistä ja läpikäytävästä prosessista. Ainoastaan sellaisilla työehtosopimuksilla työehtosopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan voidaan poiketa dispositiivisista lainsäännöksistä. Toiseksi tärkein on työnantajan sitouttava liityntäsopimus, jossa työnantaja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta.⁴⁷ Työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on

⁴⁵ Kairinen 2009, 479.

⁴⁶ Koskinen 2013, 1006-1007.

⁴⁷ Kairinen 2009, 144; Engblom 2013, 45; Kairinen 2013, 69.

noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä. Mikäli työehtosopimusta ei ole, työsopimuslain 2 luvun 10 §:n mukaan työntekijälle tulee kuitenkin maksaa kohtuullinen ja tavanomainen palkka tekemästään työstä.

Työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin mukaan työntekijää ei voi myöskään irtisanoa työehtosopimuksen mukaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen takia. Hallituksen esityksessä (309/1993) ehdotettiin myös, että yhdistymisvapauttaan käyttävälle ei tulisi aiheutua vakavia seurauksia käyttämästään oikeudesta. Eli sen myötä laillinen peruste työntekijän irtisanomiselle ei olisi hänen osallistumisensa tai osallistumatta jättäminen työtaistelutoimenpiteeseen. Kyseinen säännös olisi hallituksen esityksen (339/1993 vp) mukaan yhdistymisvapautta koskevaa yleislauseketta täsmentävä erityissäännös. Samaisessa hallituksen esityksessä tuotiin esiin myös, että ammatillista järjestäytymisoikeutta koskevat myös kolme Suomen ratifioimaa Kansainvälisen työjärjestön piirissä syntyneitä yleissopimusta: ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva sopimus (ILO:n sopimus n:o 87, SopS 45/49), järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskeva sopimus (ILO:n sopimus n:o 98, SopS 32/51) sekä julkisen sektorin järjestäytymisoikeuden suojelua ja palvelussuhteen ehtojen määrääruismenttelyä koskeva yleissopimus (ILO:n sopimus n:o 151, SopS 15/81).⁴⁸ Hallituksen esityksessä (157/2000 vp) hallitus ehdotti eduskunnalle, että työntekijää ei voisi irtisanoa työntekijäyhdistyksen aloittaman työtaistelutoimenpiteen vuoksi vaan lopulta työnantajayhdistys kantaisi vastuun toimeenpannusta työtaistelutoimenpiteestä ja siten työntekijää ei voisi rangaista siihen osallistumisesta esimerkiksi irtisanomisella⁴⁹.

4.4 Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työehtosopimukset

Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla on käytössä SOTE-sopimus eli sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, joka on tullut voimaan 01.09.2021 ja se on tehty vuodelle 2021-2022. Sopimuksen piirissä on noin 180 000 palkansaaajaa ja se on kunta-alan suurin sopimusala. Esimerkiksi työaika ja palkkaus työsuhteissa määräytyy SOTE-sopimuksen perusteella. Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus eli KVTES on puolestaan käytössä kunnissa ja kuntayhtymissä. Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta eli SOSTES:ia käytetään sosiaalialan palveluyksiköissä. Kyseinen SOSTES -sopimus on myös yleissitova eli työnantaja, joka ei kuulu työnantajaliittoon on velvollinen noudattamaan sitä. Terveyspalvelualan työehtosopimuksen eli TPOTES:n alla työskentelee esimerkiksi yksityiset terveysasemat ynnä

⁴⁸ HE 339/1993 vp, 60-61.

⁴⁹ HE 157/2000 vp, 99.

muut sellaiset. Sopimus on lisäksi työnantajaliittoon kuulumatonta työnantajaa sitova kuten SOSTES.⁵⁰

Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen (SOTE-sopimus) 1 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään, kyseisen työehtosopimuksen koskevan kunnan tai kuntayhtymän alla työskentelevää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä, ellei kyseisessä sopimuksessa tai muussa kunnallisessa työ- tai virkaehtosopimuksessa ole toisin määrätty. Saman työ- ja virkaehtosopimuksen 1 luvun 1 §:n 2 momentin alla säädetään, että jos työntekijä tai viranhaltija tekee toisen työ- tai virkaehtosopimuksen alla työtehtäviä, mutta yli 50 prosenttia työtehtävistä on SOTE-sopimuksen soveltamisalaan kuuluvia tehtäviä, kuuluu kyseiset työtehtävät myös SOTE-sopimuksen alla tehtäviksi.⁵¹

Uusi SOTE-sopimus tulee voimaan 01.05.2022 ja on voimassa 30.04.2025 asti⁵². Uudessa SOTE-sopimuksessa 2022-2025, muutetaan 3 luvun 25 § päivittäisistä lepoajoista soveltaen 1 momenttia muuttaen 2 momenttia ettei lepoaikaa voi sijoittaa heti työvuoron alkuun tai loppuun, vaan se tulee saada pitää työpäivän aikana. Mikäli lepotaukoa ei voida tarjota sellaisenaan, tulee työntekijälle mahdollistaa joutuisa tilaisuus ateriointiin työpaikalla työaikana. Jos työaika samana päivänä kestää yli 10 tuntia, työntekijällä on oikeus lepotaukoon tai aiemmin mainittuun joustavaan ateriointiin kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen niin halutessaan ja se on kestoaltaan puoli tuntia. Kyseinen kohta uudessa SOTE-sopimuksessa tulee voimaan alkaen 06.03.2023. Lisäksi SOTE-sopimuksen 4 lukua 2 § muutetaan siten, että ” Työnantaja ei saa estää tai rajoittaa työntekijän mahdollisuutta vaihtaa työnantajaa muutoin kuin työehtosopimuksissa säädetyllä tavalla. Määräys on voimassa 1.1.2023 alkaen tämän sopimuskauden ajan.”.⁵³

Uuden SOTE-sopimuksen myötä työryhmä saa myös tehtäväkseen kartoittaa hyvinvointialueilla työvuorosuunnittelun ja toteuttamisen yhteydessä kysely työvuoroluettelon muuttamisen mahdollisista syistä ja tarpeista. Tarkoituksena on selvittää ja pohtia mahdollisia keinoja, jotta työvuorosuunnittelun ja suunnitelman pysyvyyttä voitaisiin tukea. Kyseisen kartoituksen tulosten tulisi olla käytössä 01.10.2023 mennessä. Lisäksi työnantajia tukemaan perustetaan työryhmä, joka arvioi hyvinvointialueiden henkilöstön työolojen parantamista, työhyvinvointia sekä työkyvyn tuen edistämisen keinoja. Tavoitteena on lisätä sosiaali- ja terveysalan houkuttelevuutta, tukea esihenkilöitä muutosjohtamisessa sekä heidän työssään. Lisäksi työryhmä pyrkii luomaan osallistavaa yhteistoimintakulttuuria ja luottamusta hyvinvointialueilla. Henkilöstön työhyvinvointi on suuressa osassa uutta SOTE-sopimusta, jotta

⁵⁰ Super 2022. Työ- ja virkaehtosopimukset.

⁵¹ KT 2022. SOTE-sopimus 2021, voimassa 1.9.2021 lukien.

⁵² Terveystieteiden tutkimuskeskus 2022. SOTE-sopimus.

⁵³ Valtakunnansovittelija 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022, 8-10.

henkilöstö viihtyy työssään ja he solmisivat pitkiä työsuhteita. Työryhmä raportoi säännöllisesti tuloksista pääneuvotteluryhmälle sekä Työelämän kehittämisryhmälle eli Tekrylle.⁵⁴

4.5 Työriitojen sovittelu

Valtiovaltaa eli eduskuntaa ja hallitusta ohjaa sekä työnantaja että työntekijä puolen etujärjestöiden vallitsevan oikeusajattelun lisäksi kolmikantaperiaate. Kolmikantaperiaatetta noudatetaan Kansainvälisen työjärjestön eli ILO:n toiminnassa. Työelämää ja työmarkkinaoloja koskevissa kysymyksissä valtiovallan tulee kunnioittaa neuvottelu- ja sopimustoimintaa, joka vallitsee työmarkkinaosapuolten välillä. Eli työmarkkinajärjestöiden tulisi voida sopia palkkakehityksestä sekä työvoimakustannuksista keskenään.⁵⁵ Vuoden 2022 käydyn hoitajajärjestöjen (TEHY ja SuPer) työtaistelun kohdalla tällainen ei kuitenkaan ollut mahdollista, koska heidän haluamansa muutokset ja parannukset verraten siihen mitä olisi ollut mahdollista tarjota, olivat liian suuria käyttääkseen päätäntävaltaa ilman valtiovallan puuttumista siihen. Eli valtakunnansovittelijaa käytettiin avuksi ratkomaan työriitaa liittyen sosiaali- ja terveysalan työehtosopimuksiin.

Työriitojen sovittelusta vastaa valtakunnansovittelija. Laissa työriitojen sovittelusta (420/1962) 1 luvun 1 §:ssä 1 momentissa säädetään, että työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovitteluun on valtakunnansovittelija virka. Valtakunnansovittelijan lisäksi voidaan määrätä tarvittava muu määrä sivutoimisia sovittelijoita. Valtioneuvoston asetuksella säädetään valtakunnansovittelijan kelpoisuusvaatimukset, nimittäminen, sijaiset ynnä muut sellaiset. Edellä mainitun lain 1 luvun 1 §:ssä 2 momentissa säädetään, että sovittelulautakunta voidaan asettaa määrättyä sovittelutehtävää varten. Sovittelulautakunnan asettaminen ja sen avustamisen säädetään myös valtioneuvoston asetuksella. Kyseisen lain 1 luvun 3 §:ssä säädetään, että valtakunnansovittelijalla on toimisto työ- ja elinkeinoministeriössä ja hän toimii toimiston päällikkönä. Valtioneuvoston asetuksella säädetään toimiston henkilöstön nimittämisestä sekä tehtävään ottamisesta. Kyseisen edellä mainitun lain 1 luvun 3 §:ssä on neljän kohdan listaus valtakunnansovittelijan tehtävistä, jotka ovat: 1) valtakunnansovittelija pyrkii toimimaan yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa edistääkseen työntekijöiden ja työnantajien sekä virkamiesten sekä niiden järjestöjen välisiä suhteita, 2) valtakunnansovittelija tai hänen määräämänsä sovittelija toimii työriidan osapuolten pyynnöstä työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvissä neuvotteluissa, 3) valtakunnansovittelija huolehtii työriitojen sovittelusta koko maassa ja hän määrää joko sovittelijan toimimaan itsenäisesti sovittelutehtävässä tai yhdessä

⁵⁴ Valtakunnansovittelija 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022, 11-12.

⁵⁵ Kairinen 2013, 44.

valtakunnansovittelijan kanssa sekä 4) valtakunnansovittelijan tulee hoitaa myös muut valtioneuvoston antaman tehtävät.

Laissa työriitojen sovittelusta (420/1962) 2 luvun 7 §:ssä säädetään, että valtakunnansovittelijalle tulee saattaa tietoon kirjallisena ilmoitus aiottu työseisauksesta viimeistään kahta viikkoa ennen sen aiottua aloitusajankohtaa. Edellä mainitun lain 2 luvun 8 §:ssä 1 momentissa säädetään, että mikäli aiottu työseisaus tai sen laajentaminen koskee yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja tai se vahingoittaa huomattavasti yleistä etua, sovittelijan tai sovittelulautakunnan esityksestä työ- ja elinkeinoministeriö voi kieltää työseisauksen aloituksen aiottuna ajankohtana enintään 14 vuorokaudeksi, jotta saadaan tehtyä tarpeellisia toimia tällaisten elintärkeiden toimintojen turvaamiseksi. Virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevan työriidan aloitus voidaan kieltää enintään 7 vuorokaudeksi. Kielto tulee antaa tiedoksi työriidan osapuolille kolme vuorokautta ennen kiellon alkamista. Virkamiesten palvelussuhteen ehtoja koskevassa riidassa tieto tulee saattaa riidan osapuolten tietoon ennen kieltoajan päättymistä. Edellä mainitun lain 8 §:n 2 momentissa säädetään vielä, että ilman vastapuolen suostumusta ei riitapuolen tule ryhtyä työseisaukseen enää kolmen vuorokauden kuluttua kieltoajan päättymisestä. Lisäksi kolme vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä tulee ilmoittaa uudesta työtaistelun alkamishetkestä sovittelijalle sekä työtaistelun vastapuolelle.

Työriitojen sovittelua koskevassa laissa (420/1962) 3 luvun 9 §:ssä säädetään, että valtakunnansovittelijan tai hänen siihen tehtävään määräämän sovittelijan tulee viipymättä ryhtyä toimiin työriidan sovitteluksi saatuaan ilmoituksen siitä. Valtakunnansovittelija voi ryhtyä tarvittaviin toimiin myös työrauhaa vaarantavassa työriidassa, vaikka siitä ei olisi tehty ilmoitusta. Edellä mainitun lain 3 luvun 10 §:ssä 1 momentissa säädetään, että sovittelijan tulee kutsua hänen niin katsoessaan tai riitapuolen pyytäessä kutsuttava riitapuolet neuvotteluihin. Sovittelija toimii puheenjohtajana sekä määrää asioiden läpikäynti järjestyksen. Kyseisen edellä mainitun lain 3 luvun 10 §:ssä 2 momentissa säädetään, että riitapuolen tulee saapua sovittelijan määräämään neuvotteluun tai antaa sovitteluun saapuvalla edustajalle tarvittavat tiedot. Riitapuoli voi asettaa ehdon, joka kieltää ilmaisemasta häneen liittyviä tietoja ilman hänen lupaansa. Edellä mainitun lain 3 luvun 10 §:ssä 3 momentissa säädetään, että sovittelija voi ennen neuvottelujen alkamista tai niiden kestäessä antaa riitapuolten harkittavaksi, siirretäänkö työtaistelun aloitus ajankohtaa siihen saakka, kunnes sovittelulle on saatu tulos.

Työriitojen sovittelua koskevan lain 3 luvun 11 §:ssä säädetään sovittelijan perusteellisesta riidan selonottamisesta sekä riitapuolten vaatimuksista, pyrkien saamaan vaatimukset rajoitettua mahdollisimman vähiin. Riitapuolten tulee määritellä myös riitakohdat täsmällisesti. Heidät tulee saattaa sovintoon sovittelijan johtamana, mutta työriitapuolten omien ehdotusten ja tarjousten pohjalta. Sovittelija tekee myönnytyksiä ja tasoituksia, jotta

molemmat työriidan osapuolet saataisiin tyytyväisiksi suostuakseen sopimaan työriita ilman sen suurempia aloitettuja toimia.

Edellä mainitun lain 3 luvun 12 §:ssä säädetään, että sovittelija voi omasta aloitteestaan pyytää asiantuntijoiden lausuntoa ja maksaa siitä valtion varoista kohtuullisen korvauksen, mutta riitapuolet joutuvat itse maksaa aiheutuneet kustannuksensa, kuten sanasta sanaan kyseisessä lainkohdassa sanotaan ”kärsikööt nämä itse”. Työriitojen sovittelua koskevan lain 3 luvussa 13 §:ssä säädetään, että mikäli sovittelija ei saa neuvotteluin työriitaa ratkeamaan, voi hän antaa sovintoehdotuksen riitapuolille ja kehottaa heitä hyväksymään sen tiettyyn lyhyelle aikavälille annettuun määräaikaan mennessä. Sovintoehdotusta ei saa kuitenkaan antaa julkisuuteen ennen sovittelujen päättymistä tai niiden keskeyttämistä ilman sovittelijan suostumusta. Sovittelija voi keskeyttää sovittelun, ellei edellytyksiä sovintoehdotuksen antamiselle ole. Sovittelun jatkamista tai keskeyttämistä tulee arvioida sovittelijan toimesta, jos riitapuolet eivät hyväksy annettua sovintoehdotusta. Edellä mainitun lain 3 luvun 14 §:ssä säädetään, että saavutettaessa sovinto sen ehdot merkitään sovittelijan pöytäkirjaan.

Työriitalakia ollaan uudistamassa. Valtakunnansovittelija Sajavaara tuo esiin, että säännökset eivät ole vanhoja, vaikka laki itsessään on saavuttanut tänä vuonna jo 60 vuoden iän. Hän nostaa esiin, että sovittelijan tulee ohjata työriidan osapuolia löytämään työriidan ydinkohdat ja auttaa heitä tunnistamaan ne seikat, joiden vuoksi sopua ei ole saatu vielä aikaiseksi. Sajavaara kirjoittaa, että joskus keskusteluja tulee käydä useampia, jotta keskeiset riitaa aiheuttaneet kohdat löydetään. Hallitus on esittänyt päivitystä työriitalakiin, eli lakiin työriitojen sovittelusta (420/1962), joka astuisi voimaan ensi keväänä 2023. Kolmikantainen työryhmä laati helmikuussa 2021 työministeri Tuula Haataisen pyynnöstä yhtenäisen mietinnön aiheesta. Lakiin on suunnitteilla uusi pykälä koskien vapaaehtoista sovittelua. Sovittelija voisi siten sovittaa sellaista tilannetta, joka ei liity työtaisteluun tai vaarantaisi työrauhaa. Tällainen sovittelu tapahtuisi molempien osapuolten suostumuksesta. Lakiuudistuksessa haluttaisiin täsmentää myös kohtaa riitaosapuolten riidan tietojen antamisesta etukäteen sovittelijalle, jotta hän voisi vielä aikaisemmassa vaiheessa alkaa valmistella tulevaa sovittelua. Sen myötä sovitteluprosessi voisi nopeutua entisestään ja se myös helpottaisi sovittelijan työtä. Uusien päivitystarpeiden ilmetessä, työmarkkinatoimijat sekä ministerit kuulisivat asianmukaisesti työelämän tutkijoita sekä lain käyttäjiä ja soveltajia siihen liittyen.⁵⁶

⁵⁶ Sajavaara 2022.

5 Lakko-oikeudesta

5.1 Lakko selitettynä

Lakko on yksi työtaistelun muodoista ja ne ovat laajalti hyväksytyjä kansainvälisissäkin sopimuksissa. Lakko on säädetty ihmisoikeudeksi sekä työntekijöiden oikeudeksi vuoden 1961 Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (44/1991). Perustuslaista on johdettu pääsääntöisesti jokaisen maan lakko-oikeus, kuten Suomenkin.⁵⁷ Lakossa väliaikaisesti keskeytetään työnteko eli periaatteessa itse työntekijät eivät ole lakossa vaan työnteko. Työntekijä ei saa lakossa olevalta ajalta työnantajan maksamaa palkkaa, työsuhde on kuitenkin edelleen voimassa samalla tavalla kuin ennen lakkoa. Lakko voi tapahtua kahdessa eri muodossa, joko täydellisenä tai osittaisena. Osittaisessa lakossa osasta työtehtävistä kieltäydytään tai niitä ei tehdä, jotta työnantajaa painostettaisiin muuttamaan kyseistä työtehtävää tai työoloa, aikataulua tai muuta sellaista, joka on lakon tavoitteena muuttaa paremmaksi. Kun kyseessä on täydellinen lakko, silloin työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä ei tehdä tai suoriteta ollenkaan.⁵⁸

Työtaistelutoimiin kuten lakkoon voidaan ryhtyä, jos työehtosopimusneuvottelut eivät etene tai niissä ei päästä molempia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Aiottu työtaistelutoimenpide on kielletty siinä tapauksessa, jos se koskee työehtosopimusta kokonaisuudessaan tai yksittäistä siinä olevaa määräystä. Lakon tehtävänä on antaa enemmän tarkoituspäätilanteen tosiasiallisuudelle ja osoittaa työnantajalle, että hänen ehdottamansa ratkaisut eivät ole mitä toivotaan ja haetaan. Jos työehtosopimus ei ole voimassa, työtaistelumuotoja ja niihin liittyviä syitä ei rajoiteta lain puolesta. Esimerkiksi vuoden 2022 hoitajien lakossa Terveystieteiden ja sosiaalihuoltoalan ammattijärjestö (Tehy) ja Suomen lähi- ja perushoitajaliitto (SuPer) olivat johtohahmoina ja ne odottivat ja olettivat jäsentensä osallistuvan lakkoon, jotta se olisi tehokkaampaa ja yhtenäistä. Työtaistelutoimenpiteen tulee olla luonteeltaan joukkotoimenpide, jotta sen voidaan katsoa olevan työtaistelutoimenpide. Toimenpiteeseen osallistuvien määrällä ei ole sinänsä väliä, mutta siihen tulisi osallistua enemmän kuin yksi työntekijä. Jos osa jäsenistä ei toteuta lakkotoimia, lakon voima heikkenee ja siten neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta voivat venyä entistä pitkäkestoisemmiksi.⁵⁹ Mikäli lakkoon ryhdytään työehtosopimuksen ollessa voimassa, siitä seuraa rangaistus. Työtaistelutoimiin voidaan siis ryhtyä, kun työehtosopimus ei ole sillä hetkellä voimassa.⁶⁰

⁵⁷ Koskela 2019, 36.

⁵⁸ Tehy 2022. Työtaistelut ja mielenilmaukset.

⁵⁹ Kairinen 2019, 473-474; Bruun 2021, 88; SuPer 2022. Työtaistelutoimet neuvottelukierroksen osana.

⁶⁰ Koskela 2019, 37.

Lakkoon ei ryhdytä matalalla kynnyksellä vaan se on äärimmäinen keino, joka otetaan käyttöön, mikäli asiat ja neuvottelut eivät muuten etene haluttuun suuntaan.

Työehtosopimusneuvotteluihin saa enemmän vääntövoimaa työtaistelun uhalla tai siihen ryhdyttäessä. Varsinkin isompien työntekijäryhmien järjestäytymisasteen myötä, jotta työnantaja kokee tappiota ja työehtosopimusneuvottelut siten vauhdittuvat.⁶¹ Kun päätös lakosta on annettu ammattiliiton toimesta, jäsenen on tärkeää noudattaa saamia ohjeita, jotta lakon sanoma on vahvempi, kun kaikki toimivat samalla tavalla ja ovat samalla linjalla.⁶² Kun työehtosopimus on voimassa, vallitsee työrauha. Vasta kun työehtosopimus on päättynyt, voidaan aloittaa työtaistelutoimet, kuten lakko, laillisesti. Uusi työehtosopimus pyritään saamaan aikaan ensisijaisesti kuitenkin neuvottelemalla. Jos lakko aloitetaan työehtosopimuksen ollessa vielä voimassa, lakko on laitton.⁶³

Neuvotteluiden kohdistuessa yksittäiseen työntekijään sekä työnantajaan, erimielisyydestä neuvotellaan työntekijän ja esimiehen välillä tai työnantajan edustajan sekä luottamusmiehen välillä. Työnantajan tulee antaa luottamusmiehelle kaikki tapauksen selvittämistä koskevat tiedot, mikäli työehtosopimuksessa ilmenee sellainen määräys ja kyseessä on työntekijän palkkaa tai työsuhdetta koskevia erimielisyyksiä. Luottamusmies toimii siis ammattiosaston edustajana ja auttaa sekä neuvoo edustamansa liiton jäseniä työpaikalla. Työntekijän tulee antaa luottamusmiehelle valtuutus toimia hänen edustajanaan yksilöllisen työsuhteen ehtojen sopimisessa. Työehtosopimukseen voidaan myös sopia sellainen kohta, että luottamusmies voi neuvoa ja auttaa vain järjestäytyneitä työntekijöitä eli liittoon kuuluvia.⁶⁴

Paikallisen tason neuvotteluiden ollessa riittämättömät eikä sovintoa synny, siirrytään liittotason neuvotteluihin joko työntekijän tai työnantajan vaatimuksesta. Ennen paikallisen tason neuvottelun siirtämistä liittotason neuvotteluihin, laaditaan yleensä erimielisyysmuistio, jossa molemmat osapuolet eli työnantaja ja työntekijä kertovat kantansa työriidasta perusteluineen. Lisäksi muistiosta tulee käydä ilmi työehtosopimuksen tai lain kohta, josta erimielisyys on aiheutunut.⁶⁵

Työtaistelutoimenpiteen ollessa laitton, rikkomatta työrauhavelvollisuutta sekä työtaistelutoimenpiteelle asetettuja menettelysääntöjä, työnantajan ei ole kiellettyä käyttää esimerkiksi vuokratyöntekijöitä jotta työt etenevät, mutta vaikka työtaistelutoimenpide olisi laitton, silti työntekijällä on suoja irtisanomiselle eli häntä ei voida korvata hänen tilalleen

⁶¹ Koskela 2019, 42.

⁶² Tehy 2022. Tehyläinen työtaistelussa.

⁶³ Super 2022. Miten työehdoista sovitaan?

⁶⁴ Nieminen 2013, 1016.

⁶⁵ Nieminen 2013, 1017.

palkatulla vuokratyöntekijällä lopullisesti.⁶⁶ Työnseisaustilanteessa, kuten lakossa, työntekijällä on oikeus osallistua toimenpiteeseen, siten tuoden yksittäiselle työntekijälle osallistumisvapautta ja toimivaltaa, ja keskeyttää työsuhdetta koskevien velvoitteiden täyttäminen. Työnantaja on sidottu tällaiseen toimeen. Työtaistelun päättyessä sekä työnantaja että työntekijä ovat taas sidottuja noudattamaan työsuhteen velvoitteita ja oikeuksia, eli ne ovat vain väliaikaisesti työtaistelun ajan muutoksessa. Kuten aiemmin todettu, yksittäinen työntekijä tarvitsee kuitenkin muita samaa asiaa ajavia ympärilleen, jotta työtaistelu on voimakkaampi ja sen avulla olisi mahdollista saada haluttuja tuloksia.⁶⁷

Koskela tuo ilmi, että teoriassa ajateltuna lakon pitkittyessä työnantaja saattaa kokea painetta suostua vaatimuksiin, niiden ollessa suuriakin, mutta toisaalta lakon pitkittyminen voi tuoda myös huonoja puolia työntekijälle, sillä lakkokassa saattaa ehtyä ja työntekijät voivat saada lakkotoimista tarpeekseen, ellei muutosta tapahdu pitkään aikaan haluttuun suuntaan. Sen myötä työntekijät saattavat alkaa pohtia tulisiko valtakunnansovittelijan tai työnantajan antama tarjous vaatimuksineen kuitenkin hyväksyä ja lopettaa työtaistelutoimet siihen.⁶⁸

Perustuslain (731/1999) 19 §:n 3 momentin mukaan julkisen vallan on turvatta jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveystalvet sekä edistettävä väestön terveyttä. Eli vaikka kyseessä olisi hoitajien lakko, valtiovallan tulee turvata pakolliset sekä tarvittavat henkeä uhaavat ja sairauksia ehkäisevät terveystalvet. Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan tulee turvata perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Eli hoitajien lakon ollessa käynnissä, valtiovallan tulee kuitenkin turvata kaikkien kansalaisten perus- ja ihmisoikeudet, sillä tasolla kuin perustuslaissa on säädetty. Valtiovallan niin sanottuna ohjekirjana toimii perustuslaki ja lain säädöksistä ei voida poiketa kevyin perustein tai on tehtävä uusia aiempia säädöksiä kumoavia tai laajempia lakipykäliä. Siten vaikka jokaisella on oikeus lakkoon, ihmishenki on lakko-oikeutta korkeampi arvoinen, joten ihmishengen ollessa uhattuna lakko-oikeutta on tarkasteltava uudelleen.

5.2 Lakkotoimet

Jotta lakkotoimet voidaan aloittaa, tulee tehdä ilmoitus valtakunnansovittelijan toimistoon vähintään 14 vuorokautta ennen sen suunniteltua aloitusajankohtaa. Myös lakon vastapuolelle tulee toimittaa kirjallinen ilmoitus lakosta käyttäen samaa määräaikaa. Vain työnseisauksista, kuten lakosta, tulee tehdä ilmoitus. Ilmoitusvelvollisuuden myötä vastapuolella on aikaa harkita ja mahdollisesti jo alkaa neuvotella uhkavaatimuksista. Lisäksi sovittelijan on siten

⁶⁶ Lamminen 2015, 13.

⁶⁷ Lamminen 2020, 736.

⁶⁸ Koskela 2019, 42.

mahdollista pyrkiä estämään työtaistelutoimenpiteen muuttuminen työnseisaukseksi. Mikäli työtaistelun alkamishetkestä ei tehdä ilmoitusta, voidaan siitä tuomita sakkoon.⁶⁹ Työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962) 2 luvun 7 §:n mukaisesti, ilmoituksen tekijä voi vain vastapuolen suostumuksella siirtää aiotun työtaistelun aloittamisen tai laajentamisen myöhäisempään ajankohtaan tai rajoittaa sen suppeammaksi kuin ilmoituksessa on mainittu.

Työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962) 2 luvun 8 §:n mukaan, jos työnseisaus, tässä tapauksessa lakko, katsotaan kohdistuvan elintärkeisiin toimintoihin, kuten tässä tapauksessa potilaisiin, joita terveydenhuollon ammattihenkilökunta työkseen hoitaa ja avustaa, työ- ja elinkeinoministeriö voi sovittelua varten kieltää aiotun lakon toimenpiteiden aloittamisajankohdan enintään 14 vuorokaudeksi alkaen aiotusta lakon aloitushetkestä. Työtaistelu voidaan kieltää lisäksi 7 vuorokauden ajaksi ministeriön toimesta sovittelijan tai sovittelulautakunnan tekemän esityksen erityisten syiden vuoksi. Tällainen siirto on annettava tiedoksi riitapuolille vähintään kolme vuorokautta ennen työtaistelun alkamisajankohtaa tai ennen kuin kieltoaika päättyisi. Työtaistelun alkamishetki tulee ilmoittaa kolme vuorokautta ennen kieltoajan päättymistä sekä vastapuolelle että sovittelijalle. Lisäksi kyseisessä aiemmin mainitussa laissa sanotaan 8 §:n 2 momentissa, että riitapuoli älköön vastapuolen suostumuksetta ryhtyä aikomaansa työnseisaukseen, sen laajentamiseen tai toimeenpanemiseen myöhemmin kuin kolmen vuorokauden kuluessa kieltoajan päättymisestä.

Työriidan sovittelua koskevat toimet tulee aloittaa viipymättä sen tiedoksi saatua valtakunnansovittelijan tai hänen määräämänsä sovittelijan toimesta. Mikäli työriitaan tarvitaan sovittelijaa, työriidan osapuolet voivat sitä pyytää. Sovittelijan tulee ryhtyä toimiin työrauhaa uhkaavassa työriidassa. Työriidan sovitteluun tulee molempien osapuolten osallistua ja antaa pyydettävät tiedot, mutta pakkosovintoa ei tarvitse tehdä. Jotta sovittelu onnistuisi, tulee tietää työmarkkinoiden toimintatavoista sekä sovittelun tulee olla puolueeton ja luottamuksellinen eikä kumpaakaan osapuolta kannattava eli sovittelijan tulee pysytellä neutraalina ja puolueettomana. Sovittelija voi tehdä valmiin ehdotuksen sovinnosta, mutta ensisijaisesti sovittelija johtaa sovittelua ja pyrkii saamaan sovinnon aikaiseksi työriidan osapuolten ehdotusten perusteella.⁷⁰ Sopimustasapaino ei vallitse yksilötasolla toisin kuin kollektiivitasolla eli neuvotteluosapuolten ollessa työnantaja ja ammattiliitto, sopimusosapuolet ovat yhtä vahvoja toisin kuin työntekijän ollessa yksin työnantajaa vastaan. Tätä kutsutaan pariteettiperiaatteeksi semidispositiivisessa sääntelyssä. Valtion tulee toimia neuvottelujen mahdollistajana, mutta valtio ei saa valita puoltaan vaan valtion tulee toimia neutraalina osanottajana.⁷¹

⁶⁹ Kairinen 2009, 483; Valtakunnansovittelija 2022. Työriitojen sovittelu.

⁷⁰ Valtakunnansovittelija 2022. Työriitojen sovittelu.

⁷¹ Engblom 2013, 41-42.

6 Hoitajien lakko

Vuonna 2022 vallitseva hoitajien lakko alkoi 01.04.2022. Työministeri Tuula Haatainen siirsi alun perin 18.03.2022 alkavaa lakkoa kahden viikon työriitalain antamalla siirto-oikeudella. Lakon perusteena oli löytää apua vallitsevaan hoitajapulaan. 01.04.2022 alkaneeseen lakkoon oli määrä osallistua 25 000 Tehy⁷²- ja SuPer⁷³ -liiton jäsentä. Tehy ja SuPer yksimielisesti hylkäsivät valtakunnansovittelijan sovitteluehdotuksen, koska sen myötä hoitajat eivät olisi saaneet apua liittyen työvuoroihinsa ja työaikoihin. Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytönen sekä SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola kommentoivat tiedotteessa asiaa sanoen sovintoehdotuksen olleen kelvoton. SuPerin puheenjohtaja toi myös ilmi sen, että asioiden on muututtava, mikäli tulevaisuudessa vielä halutaan julkisia sosiaali- ja terveystalvija. Hoitajajärjestöt jättivät myös uuden lakkovaroituksen 17.03.2022 sisältäen aiemmat kuusi sairaanhoitopiiriä sekä seitsemän uutta. Siten käsittäen 40 000 liiton jäsentä. Työministeri Tuula Haatainen siirsi myös tätä lakkoa kahdella viikolla valtakunnansovittelija Vuokko Piekkalan ehdotuksesta. Suojelutyöneuvotteluihin perustuen lakkokohteissa kuitenkin annettiin suojelutyötä, jotta potilaiden henget turvattiin välittömässä hoidossa sekä siten estettiin pysyvät vakavat vammautumiset edelleen huolimatta lakkotoimista.⁷⁴

SuPer kutsui 01.04.2022 jäsenensä, jotka eivät olleet sinä ajankohtana suojelutyössä, SuPerin ja Tehyn järjestämään mielenilmaukseen sosiaali- ja terveysalan palkkojen puolesta kuudella lakkopaikkakunnalla⁷⁵. Meilahdessa Helsingissä mielenilmaukseen osallistui satoja Tehyn ja SuPerin jäseniä. Kulkuetta johtivat SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola sekä Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytönen⁷⁶.

Työministeri Tuula Haatainen asetti 08.04.2022 sovittelulautakunnan hoitamaan kunta-alan työriita neuvotteluja eteenpäin. Työ- ja elinkeinoministeriö määräsi sovittelulautakunnan jäsenet valtakunnansovittelijan tekemän ehdotuksen jälkeen. Tällainen sovittelulautakunta voidaan koota, jos sovittelussa ei päästä eteenpäin ja sen ratkaiseminen on yhteiskunnallisesti tärkeää, kuten kyseinen työriita oli.⁷⁷ Tehy ja SuPer julistivat 20.04.2022 alkavaksi ylityö- ja

⁷² Tehy on sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan koulutettujen ammattijärjestö. Jäseniä on yli 160 000. Ammattijärjestö on perustettu vuonna 1982.

⁷³ SuPer on Suomen suurin sosiaali- ja terveysalan sekä kasvatusalan toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja aloille opiskelevien ammattiliitto, johon kuuluu noin 90 000 jäsentä.

⁷⁴ Tehy 2022e. Tehy ja SuPer vahvistavat: Noin 25 000 hoitajan lakko alkaa 1.4.2022, ellei sopua synny; Valtakunnansovittelija 2022. 13 sairaanhoitopiiriä ja eräitä terveydenhuollon yhtiöitä uhannut lakko siirtyy alkamaan aikaisintaan 15.4.2022 klo 6; SuPer 2022. Tehy ja SuPer hylkäsivät sovintoehdotuksen - 25 000 hoitajan lakko alkaa perjantaina.

⁷⁵ SuPer 2022. Mielenilmaus 1.4. sote-alan palkkojen puolesta.

⁷⁶ Tehylehti 2022. Mielenosoitus keräsi satoja osallistujia - ”Tälle tilanteelle on avettava silmät”.

⁷⁷ Valtakunnansovittelija 2022. Tiedote: Työministeri asetti sovittelulautakunnan sovittelemaan kunta-alan työriitaa.

vuoronvaihtokiellon koko kunta-alalle, jotka toimivat SOTE ja KVTES työehtosopimusten alla. Lakia välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022) eli puhekielessä niin kutsuttua pakkotyölakia valmisteltiin hyväksyttäväksi jo ennen kuin lakkoa oli kulunut päivääkään. Järjestöt alkoivat valmistella joukkoirtisanoutumista lakon vastakeinona. Perus- ja perhepalveluministeri Aki Lindénin huomattiin puuttuneen lakkoon karkealla tavalla ja asettuneen työnantajan puolelle.⁷⁸

Perus- ja perhepalveluministeri Lindén esitti näkökantansa hoitajienlakkoon blogikirjoituksessaan Ratkaisuja terveydenhuollon kriisiin. Hän toi esiin, että tilannetta tulee tarkastella laajemmalla aikaväliltä. Lisäksi hän muistutti, että sairaanhoito on nykyään erilaista kuin vuosikymmeniä sitten ja ihmiset elävät pidempään parempikuntoisina kuin aiemmin, joka lisää terveydenhoitopalveluiden tarvetta. Lindén toi ilmi, että hallitus ei pysty työmarkkinajärjestöjen haluamaan summaan vastaamaan saman tien vaan siihen tarvitaan 4-5 vuoden pituinen maksuohjelma. Kirjoituksessaan Lindén esitti, että aluksi pieneltäkin vaikuttavat ongelmat voivat kertoa siitä, että tulevaisuudessa ongelma on suurempi ja sitä myötä tarvitaan laajempaa ja enemmän terveydenhuollon palveluita. Hän käytti esimerkkinä lapsen huonoa suuhygieniää, joka saattaa kertoa lapsen tulevasta tarpeesta lastensuojelun palveluissa. Kirjoituksesta käy ilmi myös koronapandemian vaikutukset, joihin valtiolla on mennyt suuri osa ajastaan ja rahoituksestaan. Hän toi myös esiin, että tilanteen on muututtava ja työoloja sekä rahoitusta parannettava, mutta on huomioitava, että muutokset tapahtuvat hitaasti.⁷⁹

Valtakunnansovittelijan toimiston tiedotteessa 28.04.2022 sovittelulautakunta ei edelleenkään ollut saanut koottua sellaista sovitteluehdotusta, joka olisi molempia työtaistelun osapuolia tyydyttävä. Sovitteluehdotuksen antamista vaikeutti myös yhteiskunnan maksukyvyyn ja talouden kehityksen tulevaisuuden näkymien vaikea arviointi. Sovittelulautakunnan puheenjohtaja, alivaltiosihteeri Elina Pylkkäsen valtiovarainministeriöltä ja eri tutkimuslaitoksilta saamien tietojen ja arvioiden mukaan valtion taloustilannetta vaikeuttaa Ukrainan sodan tuomat talousvaikutukset.⁸⁰

Uusi sovittelulautakunnan laatima sovintoehdotus annettiin 10.05.2022 kello 12 kunta-alan pääsopijajärjestölle. Sovintoehdotuksessa ehdotettiin, että kolmivuotisen sovintoehdotuksen aikana pienempi palkkaisten työntekijöiden palkka nousisi eniten suhteessa heidän tämänhetkiseen palkkaansa. Jokainen työntekijä saisi kahden prosentin korotuksen palkkaansa kuukausittain 01.06.2022 alkaen. Myös palkallinen perhevapaaudistus sisältyi

⁷⁸ SuPer 2022. Ministeri Lindén vei hoitajien lakko-oikeuden - lakon toinen vaihe ei ala, valmisteluun joukkoirtisanoutuminen.

⁷⁹ Lindén 2022. Ratkaisuja terveydenhuollon kriisiin.

⁸⁰ Valtakunnan sovittelija. 2022. Tiedote: Sovittelulautakunta: Työ sovintoehdotuksen laatimiseksi jatkuu.

sovintoehdotukseen. Tarkoituksena kyseisessä sovintoehdotuksessa oli parantaa kunta- ja hyvinvointialan työpaikkojen palvelutuotannon tuloksellisuutta, työpaikkojen kilpailukykyä sekä henkilöstön saatavuutta ja työelämän laatua. Lisäksi sovintoehdotus sisälsi työaikatarkoituksiin parannuksia. Taloudellisen tilanteen sekä epävarman työvoiman tarjonnan ja kysynnän vuoksi pyritään tavoittelemaan julkisiin palveluihin pidempiaikaista työrauhaa. Virka- ja työsuhteessa olevia yöntekijöitä, joita sovintoehdotus koskisi olisi noin 425 000. Ehdotuksen vastausajaksi annettiin yksi vuorokausi.⁸¹

Tehy ja Super olivat ehdottaneet pelastusohjelmassaan 3,6 prosentin palkkojen nousua tavanomaisten sopimuskorotusten lisäksi. SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola vaati tiedotteessa, että ”SuPerin ja Tehyn jäsenet vastaavat yhteiskuntaa yllä pitävistä toiminnoista kaikkina aikoina. He odottavat tekoja. Valtiovallan on varmistettava rahoitus, ja kuntatyönantajan on löydettävä tahtotila”.⁸² Työministeri Tuula Haataisen asettaman sovittelulautakunnan työ päättyi 16.06.2022 heidän saavutettuaan sopimuksen kunta-alalla toimivien JUKO ry:n sekä Julkisen alan unionin JAU ry:n sovittelun jälkeen. SOTE ry:n eli siihen sisältyvät Tehy ry ja Super ry eivät kuitenkaan sovittelua tehneet⁸³.

Työtaistelua voidaan lakkojen lisäksi toteuttaa esimerkiksi ylityö- ja vuoronvaihtokielloilla⁸⁴. Hoitajienlakossa oli julistettu 20.04.2022 alkaen ylityö- ja vuoronvaihtokielto kaikkia SOTE-sopimuksen ja KVTES:n alla työskenteleville ja se oli voimassa toistaiseksi. Kyseinen ylityö- ja vuoronvaihtokielto koski kuntasektorilla työskenteleviä. Töitä tehtiin siis vain vahvistetun työvuoroluettelon mukaisesti. Työnantajalle ei voinut tehdä keikkatöitä, koska se kuului kyseisen kiellon alle. Kielto koski kaikkia Tehyn liiton jäseniä. Mikäli kieltoa ei noudattanut, kutsuttiin häntä rikkuriksi. Tehyn valtuusto päättää rikkureiden mahdollisesta erottamisesta. Tehy toi ilmi, että työnantaja on vastuussa potilasturvallisuudesta ylityö- ja vuoronvaihtokiellon ollessa voimassa. Työnantajan tuli antaa uusi vahvistettu työvuorolista yöntekijöiden tietoon kirjallisena viimeistään viikkoa ennen sen alkamista. Tehy myös toi ilmi tiedotteessaan, että painostaessa yöntekijää eroamaan liitosta, kyseessä voi olla jopa rikos.⁸⁵ Aiemmin ylityö- ja vuoronvaihtokielto annettiin alkaen 25.03.2022 kello 15 ja loppuen 31.03.2022 kello 23:59⁸⁶.

⁸¹ Valtakunnansovittelija 2022. Tiedote: Sovittelulautakunta: Reilu ja vakauttava sovintoehdotus työrauhan turvaamiseksi.

⁸² Super 2022. Tehy ja SuPer: Uusi ylityö- ja vuoronvaihtokielto koko kuntasektorille.

⁸³ Valtakunnansovittelija 2022. Uutinen: Kunta-alan työriitaa sovitellen sovittelulautakunnan työ päättyi; Valtakunnansovittelija 2022. Tiedote: Sovittelulautakunnan ehdotuksen mukainen ratkaisu uudistaa palkkausta ja työ työrauhan.

⁸⁴ Lamminen 2020, 732.

⁸⁵ Tehy 2022. Kuntasektorin neuvottelut: Ylityö- ja vuoronvaihtokielto.

⁸⁶ Super 2022. Tehy ja SuPer: Uusi ylityö- ja vuoronvaihtokielto koko kuntasektorille.

Laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992) 2 luvun 3 §:ssä on säädetty, että jokaisella Suomessa pysyvästi asuvalla henkilöllä on oikeus ilman syrjintää hänen terveydentilansa edellyttämään terveyden- ja sairaanhoitoon niiden voimavarojen rajoissa, jotka kulloinkin ovat terveydenhuollon käytettävissä. Eli vaikka käynnissä oli ammattijärjestöjen johtamat hoitajien lakkotoimet, myös terveyden- ja sairaanhoidossa olevilla potilailta oli oikeus saada tarvitsemaansa hoitoa. Kyseisen lain 2 luvun 3 §:n tulee muutoksia sanamuotoihin 01.01.2023 eduskunnan hyväksynnästä laissa potilaan asemasta ja oikeuksista 2 ja 3 §:n muuttamisesta (602/2022). Asiakas- ja potilasturvallisuuden kokonaislaadun koostaa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden ja hoidon turvallisuus. Ne tulee toteuttaa oikeaan aikaan ja oikein. Siten asiakkaita ja potilaita suojataan vahingoittumiselta. Turvallisuuteen sisältyy toimiva tiedonkulku sekä lisäksi tilojen, tarvikkeiden ja lääkkeiden sekä laitteiden ja tietojärjestelmien asianmukainen ja osaava käyttö. Siten taataan laadukas ja turvallinen työ sekä työntekijöille että asiakkaille ja potilaille.⁸⁷

Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994) 3 luvun 15 §:ssä säädetään terveydenhuollon ammattihenkilön ammattivelvollisuuksista ja siinä tuodaan esiin, että ammattitoiminnassaan terveydenhuollon ammattihenkilön tulee tasapuolisesti ottaa huomioon ammattitoiminnassaan potilaalle koitua hyöty ja sen mahdolliset haitat. Lisäksi laissa lukee 15 §:ssä 3 momentissa, että terveydenhuollon ammattihenkilön tulee aina antaa kiireellisen hoidon tarpeessa olevalle apua. Laissa terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1 luvussa 2 §:ssä määritellään, että terveydenhuollon ammattihenkilöä tarkoitetaan sellaisella henkilöllä, joka on saanut ammatinharjoitusluvan eli on luvan saanut ammattihenkilö tai saanut ammatinharjoittamisoikeuden eli on laillistettu ammattihenkilö. Kyseessä voi olla myös henkilö, joka on saanut oikeuden käyttää valtioneuvoston asetuksella säädettyä kyseisen lain nojalla saatua terveydenhuollon ammattihenkilön ammattinimikettä eli on nimikesuojattu ammattihenkilö. Nimikesuojattuna ammattihenkilönä voi toimia sellainenkin henkilö, jolla on riittävästi koulutusta, kokemusta ja ammattitaitoa. Eli jotta terveydenhuollon ammattihenkilöä koskevan lain 15 §:n 3 momentti ei koske tiettyä henkilöä, hänen tuli anoa Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastosta eli Valvirasta ammattinimikkeensä poistoa. Ammattinimikkeen poistoa anoikin kyseisen lakon vuoksi ennätysmäärä terveydenhuollon ammattihenkilöitä. Valvira toi esiin tiedotteessaan, että ammattinimikkeensä poistamista aikoneet henkilöt ymmärsivät varmasti, että he eivät voi enää toimia terveydenhuollon ammattihenkilönä heidän oikeutensa tai lupansa poistuessa rekisteristä. Eli tällaisella henkilöllä ei ole enää oikeutta tehdä ammattinimikkeensä mukaisia työtehtäviä tai käyttää kyseistä ammattinimikettä. Käsittely kestää useita kuukausia. Ammattinimikkeen tai ammatinharjoittamisoikeuden palauttamista voi anoa Valviralta kirjallisesti ja hakemus pyritään ottamaan käsittelyyn kuuden kuukauden kuluessa hakemuksen saapumisesta.

⁸⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuus.

Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden valvontalautakunnassa tehdään päätökset ammattinimikkeiden ja ammatinharjoitusoikeuksien palauttamiseen liittyen.⁸⁸

Hallituksen esityksessä (HE 130/2022 vp) säädettiin, että potilasturvallisuuslaki otettaisiin käyttöön, jos muut keinot eivät ole riittäviä estääkseen asiakkaiden ja potilaiden hengen vaarantumisen tai terveyden vakavan vaarantumisen estämiseksi. Laissa säädettyjä keinoja käytettäisiin vain siinä laajuudessa kuin tilanteessa katsottaisiin olevan välttämätöntä. Lain tarkoituksena ei ole estää työtaistelutoimenpidettä, vaan varmistaa asiakkaiden ja potilaiden hoito, vaikka henkilövajetta tulisi ja potilasturvallisuus ei toteutuisi muuten.

Työntekijäjärjestön tulisi neuvotella työnantajan kanssa ennen joukkoirtisanoutumiseen ryhtymistä, jotta henkilöstöä jäisi kuitenkin tarpeeksi jäljelle toteuttamaan työtehtäviä. Mikäli sopimukseen ei päästäisi, voisi aluehallintovirasto siirtää määräajaksi tai keskeyttää työnseisauksen tai joukkoirtisanoutumisen toimeenpanon sakon uhalla, jos todettaisiin olevan ilmeistä, että potilaiden ja asiakkaiden henki olisi vaarassa näistä työtaistelutoimenpiteistä johtuen. Mikäli nämä toimet eivät riittäisi, työnantaja saisi määrätä työntekijän suorittamaan toisia työtehtäviä tai siirtää työntekijän toiseen toimintayksikköön. Työnantaja saisi myös poiketa työaika- sekä vuosilomasäännöksistä. Mikäli edellä kuvatut keinot eivät turvaisi välttämätöntä terveydenhoitoa ja kotihoitoa työtaistelun aikana, aluehallintovirasto (AVI) voisi määrätä sellaisen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilön, joka on työtaistelutoimenpiteenä irtisanoutunut työtehtävistään kunnalla tai kuntayhtymällä. Tällainen hakemus aluehallintovirastolle tulee tehdä työnantajan toimesta.⁸⁹

6.1 Potilasturvallisuuslaki

Vasemmistoliitto pohti pitkään lakiehdotuksen hyväksymistä potilasturvallisuuslaista, koska puolue vastusti lakko-oikeuteen puuttumista. Puolueen puheenjohtaja Li Andersson sanoi, että Vasemmistoliiton kansanedustajat tuovat kantansa ehdotukseen saatuaan tietää lakiehdotuksen lopullisen muodon.⁹⁰ Eduskunnan täysistunnossa 19.09.2022 eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen (HE 130/2022 vp) potilasturvallisuuslaista hoitajien työtaistelun seurauksena.⁹¹ Kyseinen laki välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana (826/2022), myöhemmin tekstissä käytössä potilasturvallisuuslaki, estää kaikissa olosuhteissa hengen tai terveyden vakavan vaarantumisen. Terveydenhuoltoa ja kotihoitoa koskevat erikseen sovittavat suojelutyöt työtaistelutoimenpiteiden aikana pidettiin välttämättömänä ihmishenkien pelastamiseksi ja hoidon varmistamiseksi, joten lakiehdotus potilasturvallisuuslaista hyväksyttiin. Ensimmäinen käsittely ehdotetun lain hyväksymisestä

⁸⁸ Valvira 2022. Ammattioikeuksien poistolla rekisteritietojen poistamista laajemmat vaikutukset.

⁸⁹ HE 130/2022 vp, 1-20.

⁹⁰ Pitkäranta 2022.

⁹¹ Eduskunta 2022. Eduskunta hyväksyi ns. potilasturvallisuuslain.

käytiin 16.09.2022.⁹² Tasavallan presidentti Sauli Niinistö vahvisti potilasturvallisuuslain ja se astui voimaan 20.09.2022 ja se on voimassa tammikuun 2023 loppuun asti.⁹³ Vuonna 2007 vallassa ollut presidentti Tarja Halonen vahvisti lain potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana (1027/2007) silloisen työtaistelun aikana.

Tehy ja SuPer -liitot alkoivat valmistelemaan hoitajien joukkoirtisanoutumista potilasturvallisuuslain hyväksymisen jälkeen. Tehyn valtuusto päätti antaa myös välittömästi alkavan toistaiseksi voimassa olevan tilapäisen siirron kiellon SOTE-sopimuksen ja KVTES:in alla työskenteleville kunta-alan hoitajille. Kielto koski Tehyn ammattijärjestöön kuuluvia jäseniä ja heidän työtehtävistään tai työpaikastaan siirtoa toiseen työpaikkaan tai työtehtävään. Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytönen toi esiin myös käsitteen pakkotyö sekä hoitajien perusoikeuden viemisen.⁹⁴

SuPer toi esille artikkelissaan pakkotyölaista, että kyseinen määräaikainen laki ei vaikuta SuPerin aiemmin antamaan tilapäiseen siirron kieltoon eikä myöskään ylityö- ja vuoronvaihtokieltoon. Uhkasakon uhalla SuPerin ja Tehyn tulee neuvotella suojelutyön antamisesta. Jos sopimukseen ei päästäisi, Aluehallintovirasto (AVI) voisi siirtää työtaistelun alkua neljä kertaa viikolla eteenpäin kerrallaan. AVI pystyisi työnantajan hakemuksesta määräämään hoitoalalla työskentelevän henkilön takaisin aiemman työnantajansa työntekijäksi, mikäli se olisi tarpeellista. Työmääräys kestäisi kerrallaan kaksi viikkoa, mutta se voitaisiin sen jälkeen uusida. Työn teon kohteena voisi toimia myös muu työyksikkö, kuin työntekijän aiemmin työskentelemä yksikkö. Vaikka työntekijällä olisi jo uusi työsuhte uuteen työnantajaan joukkoirtisanoutumisen seurauksena, AVI voisi määrätä työntekijän takaisin aiemman työnantajan alaisuuteen. Uusi työnantaja ei voi kuitenkaan AVI:n tilapäisen työmääräyksen vuoksi irtisanoa työntekijää, jos hänet on määrätty asiakas- ja potilasturvatyöhön. Työmääräys ei saa kuitenkaan vastavuoroisesti myöskään aiheuttaa kohtuutonta haittaa uudelle työnantajalle. Tällainen työmääräys tulisi saattaa AVI:n työhön määräämisen työntekijän tietoon joko postitse tai henkilökohtaisesti. Haastemies voi auttaa myös työmääräyksen toimittamisessa, mikäli vastaanottajan henkilöllisyyttä ei muuten saa varmennettua esimerkiksi vastaanottaja ei suostuisi todistamaan henkilöllisyyttään välttääkseen töihin joutumista takaisin aiemmalle työnantajalle. Työntekijällä on tällaisessa tilanteessa kuitenkin myös oikeus tulla kuulluksi ennen työmääräyksen toimeenpanoa. Työtehtävä ei voi myöskään olla työntekijän osaamisen ja ammattitaidon ulkopuolista työskentelyä. Työmääräys ei myöskään voi olla työntekijää kohtaan kohtuuton, kuten aiemmin mainittua uutta työnantajaakaan kohtaan. Työntekijällä on myös oikeus saada

⁹² Eduskunta 2022. Eduskunta hyväksyi täysistunnossa potilasturvallisuuslain sisällön.

⁹³ Orjala 2022.

⁹⁴ Tehy 2022. Tehy: Joukkoirtisanoutuminen etenee, koko kunta-alalle julistetaan tilapäisen siirron kiello.

korvauksia, mikäli esimerkiksi töihin kulkemisesta koituisi poikkeuksellisia matkakuluja tai muuta sellaista. Työntekijä on oikeutettu myös 1,3 kertaiseen korvaukseen aiempaan työtehtävän palkkaukseen nähden. Vaikka ammattiosasto vastustaisi työmääräystä, AVI:lla on oikeus toteuttaa se.⁹⁵

6.2 Hoitajien lakon päättyminen

Kunta-alan ja hyvinvointialueiden työehtosopimuksien sopimusneuvottelut päättyivät osapuolia tyydyttävään sovintoehdotukseen 03.10.2022. Kaikki lakkotoimet lopetettiin siihen hetkeen, kun sovintoehdotus hyväksyttiin. Valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran laatima sovintoehdotus tuli hyväksyä tai hylätä sellaisenaan. Molempien vastapuolten tuli jättää kirjallinen vastaus sovintoehdotukseen valtakunnansovittelijan toimistoon 03.10.2022. Ratkaisu piti sisällään Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen eli KVTES:in vuosille 2022-2025 sekä Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimuksen eli SOTE-sopimuksen vuosille 2022-2025. Lisäksi ratkaisu pitää sisällään lääkärien, opetushenkilöstön, kunta-alan teknisen ja tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen ja niin edelleen. Toteutuneisiin lakkopäiviin osallistuneet palkansaajat saavat myös pitää lomarahansa sekä -oikeutensa kyseisiltä päiviltä, maksamattomat palkat suojelutyöstä ja mahdolliset pidätetyt palkat maksetaan takaisin palkansaajille 30.11.2022 mennessä. Sote ry lopetti välittömästi käynnissä olevat sekä suunnitteilla olevat työtaistelutoimet sovintoehdotuksen hyväksymiseen.⁹⁶

Neuvottelut olivat historiallisen pitkäkestoiset, koska SOTE- ja KVTES työehtosopimukset päättyivät jo helmikuussa 2022. Neuvotteluja vaikeutti hallituksen valmistelema ja syyskuussa hyväksymä potilasturvallisuuslaki. Kesäkuussa Tehy ja SuPer saivat neuvoteltua jo suurimman osan hakemistaan tavoitteista, mutta nyt ammattijärjestöt saivat myös heitä tyydyttävää ratkaisun palkkaohjelmaan. Eli vuosien 2022-2027 välisenä aikana palkkojen tulisi nousta vähintään 17,3 % verran laskettaessa korotusprosentit yhteen. Tehy tuo ilmi sivuillaan, että he ovat saaneet sovintoesityksen myötä tuplasti paremman palkkaohjelman kuin he olivat vaatineet, yleistyöaikaan sisältyvän joutuisan ruokailun, rajoittavan kirjauksen rekrytointikieltoon, parannuksia työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin sekä niin sanotun koronakorvauksen koronapotilaiden kanssa työskennelleille hoitajille. Koronakorvaus oli osana sovintoesitystä eikä hoitajien ammattijärjestöt SuPer ja Tehy vaikuttaneet sen summaan kuin hyväksymällä sen osaksi sovintoesitystä. Koronakorvaus kuuluu sellaisille terveyden- ja sosiaalialan hoitajille, jotka koronapandemian alussa hoitivat asiakkaita puutteellisin suojavarustein, koska kyseessä oli uusi ja ennenkokematon tilanne. Puutteellista suojautumista tautia vastaan oli esimerkiksi vanhushuollossa sekä tehohoidossa. Maaliskuussa

⁹⁵ SuPer 2022. Pakkotyölaki.

⁹⁶ Valtakunnansovittelija 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022, 1-2.

2023 palkanmaksun yhteydessä hoitajat, jotka olivat olleet saman työnantajan työntekijöinä vähintään 7 kalenteripäivää ajalla 13.03.-15.06.2022 sekä lisäksi palvelussuhteen tulee olla edelleen voimassa samaan työnantajaan 28.02.2023 asti, saavat 600 euron kertakorvauksen.⁹⁷

Helsingin sanomien analyysissa hoitajien lakosta tuotiin esiin, että hoitajaliitot eivät tosiasiallisesti saavuttaneet asettamia tavoitteita. Sekä työnantajapuoli että työntekijäpuoli katsoivat voittaneensa työriidan valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran tekemästä sovintoehdotuksesta. Tehy ja Super kokevat saaneensa haluamansa palkkaohjelman ja vielä parempana kuin he olivat lähteneet tavoittelemaan, kun taas Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) mukaan hoitajien ammattijärjestöt tyytyivät samaan koko kunta-alaa koskettavaan palkkaohjelmaan. Hoitajajärjestöt olivat vaatineet 18 prosentin nousua palkkoihin viiden vuoden palkkaohjelmalla, mutta hyväksytyään viimeisimmän valtakunnansovittelijan laatiman sovintoehdotuksen he saavuttivat 11 prosentin palkkojen nousun normaalien korotusten päälle laskettaessa. Siten viiden vuoden palkkaohjelmassa kertyy yhteensä yli 17 prosenttia nousua palkkoihin. Kaikki työntekijät eivät saa korotuksia samansuuruisesti vaan niitä jaetaan paikallisesti. KT:n mukaan sovintoehdotuksella saavutettu 6 prosentin nousu palkkoissa olisi tullut muutenkin sote-uudistusten palkkojen korotusten myötä. Palkkojen nostoa sote-uudistusten myötä kutsutaan palkkaharmonisoinniksi ja se tarkoittaa uusien hyvinvointialueiden työntekijöiden palkkojen yhteensovittamista. Eli kyseinen noin 6 prosentin korotus olisi tullut joka tapauksessa hoitajien palkkoihin KT:n ja valtakunnansovittelijan mukaan. Pidetyssä tiedotustilaisuudessa Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytkönen sekä SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola kiistivät palkkaharmonisoinnin ja pitivät kantansa saavuttamastaan neuvotteluvitostaan hoitajien omasta palkkaohjelmasta.⁹⁸ Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytkönen toi esiin kommentissaan, että palkkaharmonisoinnista ei ole sovittu vaan se on lakisääteistä. KT:n toimitusjohtaja Markku Jalosen mielestä taas sopu työriidassa syntyi nimenomaan palkkaharmonisoinnin vuoksi. Valtakunnansovittelija Anu Sajavaara kommentoi asiaa tuomalla esiin, että kyse ei ole palkkaohjelmasta vaan kyse on palkkojen yhteensovittamisen aikataulutuksesta hyvinvointialueilla.⁹⁹

Sovintoehdotuksessa 02.10.2022 lukee, että palkkaustyöryhmä neuvottelee uudesta järjestelmästä ja neuvottelut pyritään saamaan valmiiksi 01.02.2024 mennessä. SOTE-sopimukseen neuvotellaan viisi palkkahinnoitteluliitettä, joka tarkoittaa, että ryhmiä voidaan tarvittaessa siirtää hinnoitteluun tai sen ulkopuolelle. Tällä korvattaisiin nykyinen arviointijärjestelmä, joka pohjautuu tehtävien vaatavuuteen. Nykyisessä SOTE-sopimuksessa on käytössä kaksi palkkahinnoitteluliitettä. Tarkoituksena olisi siis huomioida entistä

⁹⁷ Tehy 2022. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022.

⁹⁸ Muhonen 2022.

⁹⁹ Muhonen, Paananen & Nalbantoglu 2022.

paremmin yksittäisen terveydenhuollon ammattihenkilön lisäkoulutuksen ja perehtyneisyyden vaikutus vähimmäispalkkaan. Uudessa järjestelmässä huomioitaisiin siis vaativammat työtehtävät mietittäessä palkkatasoa sekä asiantuntijuustehtävät.¹⁰⁰

Hyväksytyssä sovintoehdotuksessa tuotiin esiin myös koronan aikana työskennelleiden terveydenhuollonhenkilökunnan, erityisesti erikoissairaanhoidon alalla työskennelleiden kertakorvaus työskentelystään ilman vaadittavia tai puutteellisia suojarusteita ja siten altistaen itsensä sekä läheisensä koronaan. Lisäksi esimerkiksi kotihoidossa ja vanhushuollossa tehostetuissa palveluysiköissä toimineet työntekijät saavat kertakorvauksen. Kertakorvaus maksetaan 2023 maaliskuussa tapahtuvan palkanmaksun yhteydessä ja korvaus on suuruudeltaan 600 euroa. Kertakorvauksen maksamisen edellytyksenä on kuitenkin, että palvelussuhde samaan työnantajaan kuin koronan alussa työskentelyn aikana on edelleen voimassa 28.02.2023. Kertapalkkion saa edellä mainittu rajattu terveydenhuollon henkilöstö, joka työskenteli vähintään 7 kalenteripäivän ajan 13.03-15.06.2020 välisenä aikana.¹⁰¹

Kunta-alalle kesäkuussa 2022 saadun kolmivuotisen sopimusratkaisun myötä, hoitajien palkat nousisivat, vaikka Tehy ja Super jättäytyivätkin pois tästä sopimusehdotuksesta, jonka muut työriidan osapuolet hyväksyivät. Kunta-alan sopimusratkaisun myötä lähihoitajien palkka nousisi kolmen vuoden aikana noin 262 euroa ja sairaanhoitajien palkka noin 300 euroa, vaikka hoitajien ammattijärjestöt eivät tätä sopimusehdotusta hyväksyneetkään. Lisäksi jo ennen varsinaista hoitajien lakon loppumista lokakuussa kirjoitetussa Kunta- ja hyvinvointialueidentyönantajien eli KT:n artikkelissa tuodaan esiin, että palkkaharmonisointia toteutetaan alueittain eli sen myötä myös palkat saattavat nousta edellä mainituista arvioista.¹⁰² Tehy ja SuPer eivät hyväksyneet sopimusratkaisua vaan jatkoivat neuvotteluja Kunta- ja hyvinvointialueidentyönantajan kanssa, koska annettu palkkaratkaisu ei ollut niin korkea kuin olisi toivottu, joutuisaan ruokailuun, rekrytointikieltoon ja työuupumisen ennaltaehkäisyyn ei löytynyt tarpeeksi apuja.¹⁰³

7 Pohdinta

Oliko hoitajien lakko sitten turha verraten siihen, mitä tuloksia sillä saatiin aikaan? Tai saatiinko lakon kesto pidentämällä parempia tuloksia kuin alun perin tarjottiin? Tehy ja SuPer ammattiyhdistyksinä olivat tyytyväisiä hoitajien lakon lopputulemaan, vaikka ne eivät saavuttaneetkaan täysin sitä, mitä he lähtivät lakolla hakemaan. Palkat eivät nouse saman

¹⁰⁰ Valtakunnansovittelija 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022, 4-5.

¹⁰¹ Valtakunnansovittelija 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022, 7.

¹⁰² KT 2022. Kunta-alan sopimusratkaisu tuo hoitajille satojen eurojen palkankorotukset.

¹⁰³ Tehy 2022. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022.

tien, vaan nousu tapahtuu viisivuotisella palkkaohjelmalla. Ammattiyhdistysten saavuttaman palkan nousun todettiin olevan tosia-asiaassa pienempi kuin oli lähdetty hakemaan, mutta SuPer ja Tehy pitivät tulosta parempana kuin oli lähdetty tavoittelemaankaan, kuten edellisen sivun kappaleesta Helsingin sanomien analyysistä hoitajien lakosta käy ilmi. Suomen Perustuslaista (733/1999) 2 luvun 13 §:n mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus eli siinä ei eritellä erikseen mitään ammattikuntia, joilla ei kyseistä oikeutta olisi. Eli lakko-oikeus koskee myös terveydenhuollon henkilökuntaa kuten mitä tahansa muun ammattikunnan edustajaa, vaikka kyseessä onkin ala, joka koskettaa ihmishenkiä läheltä ja virheitä sattuesssa voi tapahtua myös peruuttamattomia seurauksia kuten vammautumista tai vielä pahempaa.

Hoitajien lakko vei sekä valtion, että liittojen varoja. Lakko jatkui historiallisen pitkään, 9 kuukauden ajan, mutta silti mediassa kirjoitetaan, että saavutettu tulos ei ollut siihen nähden huomattava. Vuonna 2007 saavutettiin viimeksi muutoksia palkkoihin työtaistelutoimenpiteiden seurauksena. Välissä olleen 15 vuoden aikana saadut korotukset eivät olleet yhtä huomattavia. Palkankorotuksia on pyritty saamaan vuosikymmenten ajan, mutta niissä ei ole onnistuttu. Ylen kirjoituksessa sekä Tehyn blogikirjoituksessa¹⁰⁴ tuodaan esiin hoitajien alan naisvaltaisuus. Covid-19 eli Korona vaikeuttivat entisestään hoitajien työoloja, koska useat olivat sairauslomalla pitkiäkin aikoja sekä sijaisten saaminen oli haastavaa. Lisäksi nuoret eivät enää ole yhtä kiinnostuneita hakeutumaan ja kouluttautumaan alalle työolojen ja huonon palkkauksen vuoksi. Hoitajien tarve kuitenkin kasvaa vain entisestään, sillä väestö alkaa vanheta ja siten tarvitaan enemmän hoitajia.¹⁰⁵

Koronapandemia osaltaan jo muutti terveydenhuoltoa siten, että esimerkiksi leikkaukset, jotka eivät olleet kovin kiireellisiä, siirrettiin kauemmaksi aiemmasta suunnitellusta ajankohdasta. Myöskin terveydenhoitoon hakeutuminen omalta osaltaan vaikeutui ja varmasti kaikki eivät enää edes hakeutuneet pieneltä tuntuvissa vaivoissa terveydenhoitoon kuten ennen. Se on aiheuttanut hoitovelkaa eli sairauksia on jäänyt diagnosoimatta ja ne ovat saattaneet edetä pahentuen, koska hoitoa ei ole saatu tai siihen hakeuduttu. Tämä myös osaltaan on vaikeuttanut Suomen taloustilannetta.¹⁰⁶ Taloudellisesti ravintola- ja majoituspalvelut sekä taiteen- ja viihdeala kokivat suuria ansiomenetyksiä. Suomen valtio pyrki tukimaan eri suuruisilla tukipaketeilla näitä aloja ja sen myötä Suomen talous myös joutui ahdinkoon ja huononi huomattavasti.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Tehy 2022. Hoitajien perusoikeudet 2022: Ei palkkatasa-arvoa, Ei lakko-oikeutta, Ei oikeutta vaihtaa työnantajaa.

¹⁰⁵ Kangas 2022. Hoitajat lähtivät tammikuussa työtaisteluun historiallisen suurilla panoksilla - näin kuukausia kestänyt vääntö eteni

¹⁰⁶ Merikanto 2020. Kun korona iski, normaali sairaudenhoito mullistui: Pari miljoonaa hoitokäyntiä jäi väliin - Nyt kasassa on jo miljardin hoitovelka ja ennätysjonot.

¹⁰⁷ Tilastokeskus 2021. Talouden tilannekuva.

Koronapandemian alussa ihmisiä ohjattiin etätöihin ja pysymään mahdollisimman pienissä piireissä. Koronaan sairastuttua ihmiset olivat useita viikkoja eristyksissä kotonaan ainakin useamman henkilön taloudessa, koska alussa altistuneetkin eli koronaan sairastuneen kanssa olleet henkilöt asetettiin karanteeniin. Sen myötä terveydenhuoltoalan ammattihenkilöt olivat myös useita viikkoja tai päiviä pois töistään, koska he kuitenkin työskentelivät läheisesti koronaan sairastuneiden kanssa. Sen myötä myös ne, jotka olivat sairastaneet koronan tai vielä sairastamatta terveenä olevat työntekijät, joutuivat ylitöihin ja tekemään enemmän töitä kuin kuuluisi ja paikkaamaan sairastuneita työntekijöitä. Korona siis aiheutti jo osaltaan työuupumusta ja kiristi edelleen jo vallitsevia kuormittavia työoloja.¹⁰⁸

Koronan alkaessa, ei osattu suojautua tarvittavilla suojavälineillä heti alussa, koska tauti oli aivan uusi. Hoitajat kuitenkin joutuivat työskentelemään työtehtävissään ja suojaruusteet saatiin ajan tasalle pikkuhiljaa. Myös hoitajille kohdistuneet niin sanotut pakkorokotukset varmasti kiristivät tilannetta ja sai kytemään entistä enemmän halun parantaa hoitajien työoloja. Pakkorokotuksista puhuttaessa tarkoitetaan siis eduskunnan tartuntatautilakiin äänestämää muutosta siitä, että vanhusten ja muiden riskiryhmien kanssa työskentelevien terveydenhuollon henkilökunnan tuli rokottautua koronaa vastaan. Työntekijöitä, jotka eivät rokotukseen lähteneet, ei irtisanottu, mutta heidät olisi siirretty toisiin työtehtäviin. Se loi myös painetta rokottautumiselle, jotta työpaikka säästy. Koronapandemia on varmasti toiminut suurena tekijänä, että vuoden 2022 hoitajien lakko oli niin suuri ja ryhdyttiin radikaaleihin toimiin kuten potilasturvakiin, jonka myötä hoitajia voitiin määrätä takaisin vanhoihin työtehtäviin, vaikka he olisivat vaihtaneet alaa tai työtehtäviä. Sen myötä moni hakikin Valvirasta ammattinimikkeensä poistoa, jonka myötä heiltä poistettiin terveydenhuoltoalan työskentelyoikeudet ja heitä ei siten voinut määrätä töihin.¹⁰⁹

Terveydenhuoltoalan lakossa kyseessä oli kuitenkin ihmishenget ja heidän tarvitsemansa ja ansaitsemansa hoidon vaarantuminen. Vaikka hoitajien lakko oli tärkeä, jotta tulevaisuudessakin olisi mahdollisuus kunnalliseen hoitoon eikä vain yksityiseen, sitä on vaikea verrata sellaisiin lakkoihin, missä työtaistelutoimet on viety vielä pidemmälle ja pienemmin seurauksin, jos kyseessä ei ole ollut ihmishenki tai sen vaarantaminen näiden toimien ohella. Muita niin sanottuja kriittisiä ammatteja ovat esimerkiksi palomiehet ja poliisit, jotka eivät voi toteuttaa lakko-oikeuttaan välittämättä seurauksista, jos ne vaarantavat ihmishengen. Esimerkiksi poliisi ei voi täysin lakkauttaa toimiaan, koska kuka silloin menisi auttamaan välittömässä vaarassa olevaa hätäkeskukseen soittanutta henkilöä? Tai jos on syttynyt

¹⁰⁸ Vanas 2021. Koronapandemia koettelee hoitotyön perusarvoja - Sairaala leimaaminen alkaa kun hallinnan tunne loppuu.

¹⁰⁹ Vanas 2021. Koronapandemia koettelee hoitotyön perusarvoja - Sairaala leimaaminen alkaa kun hallinnan tunne loppuu; Eskonen & Tolkki 2021. Eduskunta hyväksyi hoitohenkilökunnan "pakkorokotukset".

tulipalo, mutta palomiehet eivät saavu paikalle, koska kaikki heistä ovat lakossa. Sen myötä voi muodostua lumipalloefekti, jonka myötä tavalliset kansalaiset ryhtyvät pelastustoimiin ja sen myötä voi loukkaantuneiden henkilöiden määrä kasvaa ja vahingoista tulla suurempia kuin ammattilaisten auttamana.

Toinen näkökulma hoitajien lakkoon on kuitenkin se, että työoloja ja palkkausta ei saada kuntoon, jos työtaistelutoimiin ei koskaan ryhdytä ja tuoda hoitajien ääntä kuuluviin. Suojelutyötä esimerkiksi annettiin koko lakon keston ajan. Kaikki hoitajat eivät missään vaiheessa olleet yhtä aikaa lakossa tekemättä töitä. Hoitoalalla on vedottu jo kauan ihmishenkeen ja potilasturvallisuuden vaarantamiseen, mutta nykytilanteen myötä ala on ajautunut jo siihen, että alalla työskentelevät hakeutuvat sairauslomille uupumuksen vuoksi tai liian pienen miehityksen vuoksi, jonka myötä he joutuvat tekemään taitoihinsa nähden liian suuren tai vaativan työtehtävän ja sen myötä saattavat loukata itsensä. Esimerkiksi potilaiden siirroissa tai nostoissa, jos hoitajia ei ole tarpeeksi ja ergonomia ei ole täysin hallussa, saattaa tapahtua loukkaantumisia ja niiden myötä tulee sairauslomia ja miehitys pienenee entisestään. Työn vaativuus ja siitä maksettava palkka eivät myöskään kohtaa. Nuoret eivät enää hakeudu alalle ja jo alalla aiemmin työskennelleet uudelleen kouluttautuvat ja hakevat uusiin työtehtäviin.¹¹⁰

Vaikka lakko on nyt ohi, kuinka paljon lisää hoitajia ehtii vaihtaa alaa tai siirtyä toisiin työtehtäviin ennen kuin viisivuotinen palkkaohjelma on saavuttanut huippunsa?

¹¹⁰ Harjumaa & Näveri 2022. Kärjistynyt työtaistelu on pitkän kehityksen tulos - vetoaminen hyvään hoitoon on aiemmin saanut hoitajat vetäytymään vaatimuksistaan.

Lähteet

Kirjallisuus ja artikkelit

Aarnio, A. 1978. Mitä lainoppi on? Helsinki: KK kirjapaino.

Bruun, N. 2021. Teoksessaan Työsuhdeasioiden käsikirja 1. Luku 1: Työsuhdeasioiden lähteet. 7., uudistettu painos, nide 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Bruun, N. & Von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Talentum. Viitattu 23.08.2022.

[https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GACBBXXUBDAD#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUDEN\(\(20\)PERUSTEET\(\(20\)/piste:b2](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/GACBBXXUBDAD#kohta:TY((d6)OIKEUDEN((20)PERUSTEET((20)/piste:b2)

Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. Helsinki: Sanoma Pro. Viitattu 26.08.2022. <https://www.finna.fi/Record/kamk.99505195006247>

Hellstén, H. 2021. Teoksessaan Työsuhdeasioiden käsikirja 1. Luku 9: Työsopimuksen muoto. 7., uudistettu painos, nide 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisuja 17. Helsinki. Viitattu 17.11.2022.

https://www2.helsinki.fi/sites/default/files/atoms/files/hirvonen_mitka_metodit.pdf

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2010. Kirjoitetaan juridiikkaa. 3. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kairinen, M. 2013. Teoksessaan Työoikeus. Luku 1: 1. Lähtökohdat. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Kairinen, M. 2013. Teoksessaan Työoikeus. Luku 2: 2. Erityiset työsopimukset. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Kairinen, M. 2013. Teoksessaan Työoikeus. Luku 2: 1. Työsopimuksen tekeminen. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Raisio: Kirjapaino Uusi Aura Oy.

Kairinen, M., Koskinen, S., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2013. Työoikeus. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Koskela, A. 2019. Hanskat tippui: Lakkojen historia ja vaikutus yhteiskunnassa. Kalevi Sorsa - säätiö. Helsinki: Copy-Set Oy. Viitattu 18.09.2022. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/2019/11/Hanskat-tippui_web.pdf

Koskinen, S. 2013. Teoksessaan Työoikeus. Luku 5: 3. Työrauhavelvollisuus. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Lamminen, J. 2020. Lakimies 5/2020. Viitattu 15.09.2022. <https://www-edilex-fi.nelli.laurea.fi/lakimies/214820013.pdf>

Lamminen, J. 2015. Työtaistelun alaisen työn suoja. Oikeustieto 6/2015. Viitattu 15.09.2022. <https://www-edilex-fi.nelli.laurea.fi/oikeustieto/159960003.pdf>

Nieminen, K. 2013. Teoksessaan Työoikeus. Luku 5: 4. Työsopimusjärjestelmän mukainen neuvottelumenettely. Neljäs, muuttamaton painos. Sanoma Pro Oy.

Penttilä, M. 2021 Teoksessaan Työsuhdeasioiden käsikirja 1. Luku 3: Työntekemuodot. 7., uudistettu painos, nide 1. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Virallislähteet

HE (339/1993 vp). Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE (157/2000 vp). Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE (130/2022 vp). Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana.

Muut lähteet

Eduskunta. 2022. Eduskunta hyväksyi ns potilasturvallisuuslain. Viitattu 28.09.2022. <https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Eduskunta-hyv%C3%A4ksyi-ns.-potilasturvallisuuslain.aspx>

Eduskunta. 2022. Eduskunta hyväksyi täysistunnossa potilasturvallisuuslain sisällön. Viitattu 28.09.2022. https://www.eduskunta.fi/FI/tiedotteet/Sivut/Potilasturvallisuuslaki_1kasittely_taysistunto_16092022.aspx

Eskonen, H. & Tolkki, K. 2021. Eduskunta hyväksyi hoitohenkilökunnan "pakkorokotukset". Viitattu 21.11.2022. <https://yle.fi/a/3-12248625>

Harjumaa, M. & Näveri, A. 2022. Kärjistynyt työtaistelu on pitkän kehityksen tulos - vetoaminen hyvään hoitoon on aiemmin saanut hoitajat vetäytymään vaatimuksistaan. Viitattu 16.11.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12620818>

Kangas, L. 2022. Hoitajat lähtivät tammikuussa työtaisteluun historiallisen suurilla panoksilla - näin kuukausia kestänyt vääntö eteni. Viitattu 16.11.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12622845>

KT. 2022. Kunta-alan sopimusratkaisu tuo hoitajille satojen eurojen palkankorotukset. Viitattu 21.11.2022. <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2022/sopimusratkaisu-tuo-hoitajille-satojen-eurojen-palkankorotukset>

KT. 2022. SOTE-sopimus 2021, voimassa 1.9.2021 lukien. Viitattu 11.10.2022. <https://www.kt.fi/sopimukset/sote/2021>

Lindén, A. 2022. Ratkaisuja terveydenhuollon kriisiin. Viitattu 28.09.2022.

<https://akilinden.fi/blogi/ratkaisuja-terveydenhuollon-kriisiin/>

Merikanto, T. 2020. Kun korona iski, normaali sairaudenhoito mullistui: Pari miljoonaa hoitokäyntiä jäi väliin - Nyt kasassa on jo miljardin hoitovelka ja ennätysjonot. Viitattu 21.11.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-11605429>

Muhonen, T. 2022. Hoitajaliitot jäivät kauas tavoitteistaan: näin palkat nousevat. Helsingin sanomat. Viitattu 04.10.2022. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009111011.html>

Muhonen, T., Paananen, V. & Nalbantoglu, M. 2022. Hoitajien palkkakiistassa syntyi sopu. Helsingin sanomat. Viitattu 06.10.2022. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000009110073.html>

Orjala, A. 2022. Presidentti vahvisti potilasturvallisuuslain - tulee voimaan tiistaina. Viitattu 06.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12621963>

Pitkäranta, P. 2022. Hallituksen lakiesitys mahdollistaisi jopa työtaistelussa irtisanoutuneen hoitajan määräämisen työhön. Yle uutiset. Viitattu 06.10.2022. <https://yle.fi/uutiset/3-12622289>

Sajavaara, A. 2022. 60 vuotta täyttänyt työriitalaki on saamassa päivityksen. Viitattu 31.10.2022. <https://tem.fi/-/60-vuotta-tayttanyt-tyoriitalaki-on-saamassa-paivityksen>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2022. Asiakas- ja potilasturvallisuus. Viitattu 27.09.2022. <https://stm.fi/asiakas-ja-potilasturvallisuus>

Sunela, K. 2022. Hoitajien lakko koskettaa monia syöpäpotilaita. Viitattu 24.11.2022. <https://www.syopajarjestot.fi/ajankohtaista/blogit/hoitajien-lakko-koskettaa-monia-syopapotilaita/>

SuPer. 2022. Mielenilmaus 1.4. sote-alan palkkojen puolesta. Viitattu 22.09.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/neuvottelukierros/mielenilmaus-1.4-sote-alan-palkkojen-puolesta/>

SuPer. 2022. Ministeri Lindén vei hoitajien lakko-oikeuden - lakon toinen vaihe ei ala, valmisteluun joukkoirtisanoutuminen. Viitattu 28.09.2022. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/ministeri-m-vei-hoitajien-lakko-oikeuden-lakon-toinen-vaihe-ei-ala-valmisteluun-joukkoirtisanoutuminen/>

SuPer. 2022. Miten työehdoista sovitaan? Viitattu 29.08.2022. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/neuvottelukierros/miten-tyoehdoista-sovitaan/>

SuPer. 2022. Pakkotyölaki. Viitattu 18.10.2022 ja 23.11.2022.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/neuvottelukierros/pakkotyolaki/>

SuPer. 2022. SuPer on lähihoitajan liitto. Viitattu 04.10.2022.

<https://www.superliitto.fi/jasenyys/super-on-lahihoitajan-liitto/>

SuPer. 2022. Tehy ja SuPer hylkäsivät sovintoehdotuksen - 25 000 hoitajan lakko alkaa perjantaina. Viitattu 22.09.2022. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/tehy-ja-super-hylkasivat-sovintoehdotuksen-25-000-hoitajan-lakko-alkaa-perjantaina/>

SuPer. 2022. Tehy ja SuPer: Uusi ylityö- ja vuoronvaihtokielto koko kuntasektorille. Viitattu 22.09.2022. <https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/tehy-ja-super-uusi-ylityo-ja-vuoronvaihtokielto-koko-kuntasektorille/>

SuPer. 2022. Työ- ja virkaehtosopimukset. Viitattu 29.08.2022.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/tyo-ja-virkaehtosopimukset/>

SuPer. 2022. Työtaistelutoimet neuvottelukierroksen osana. Viitattu 26.08.2022.

<https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/neuvottelukierros/tyotaistelutoimet/>

Tehy. 2022. Alan vaihtoa harkitsee jopa 90 % hoitajista. Viitattu 24.11.2022.

<https://www.tehy.fi/fi/blogi/alan-vaihtoa-harkitsee-jopa-90-hoitajista>

Tehy. 2022. Hoitajien perusoikeudet 2022: Ei palkkatasa-arvoa, Ei lakko-oikeutta, Ei oikeutta vaihtaa työnantajaa. Viitattu 16.11.2022. <https://www.tehy.fi/fi/blogit/hoitajien-perusoikeudet-2022-ei-palkkatasa-arvoa-ei-lakko-oikeutta-ei-oikeutta-vaihtaa>

Tehy. 2022. Kunta-alan ja hyvinvointialueiden sopimusratkaisut 2022. Viitattu 04.10.2022 ja 21.11.2022. <https://www.tehy.fi/fi/neuvottelukierros/kuntasektori>

Tehy. 2022. Kuntasektorin neuvottelut. Viitattu 18.09.2022.

<https://www.tehy.fi/fi/neuvottelukierros/kuntasektori#ylity%C3%B6javuoronvaihtokielto>

Tehy. 2022. Tehy. Viitattu 04.10.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tehy>

Tehy. 2022. Tehy ja SuPer: Työmarkkinapöydässä ratkottava hoitajapulaa, valtiovallalla vastuu rahoituksesta. Viitattu 17.11.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-ja-super-tyomarkkinapoydassa-ratkottava-hoitajapulaa-valtiovallalla-vastuu>

Tehy. 2022. Tehy ja SuPer vahvistavat: Noin 25 000 hoitajan lakko alkaa 1.4.2022, ellei sopua synny. Viitattu 18.09.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-ja-super-vahvistavat-noin-25-000-hoitajan-lakko-alkaa-142022-ellei-sopua-synny>

Tehy. 2022. Tehy: Joukkoirtisanoutuminen etenee, koko kunta-alalle julistetaan tilapäisen siirron kieltö. Viitattu 06.10.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tiedote/tehy-joukkoirtisanoutuminen-etenee-koko-kunta-alalle-julistetaan-tilapaisen-siirron-kieltö>

Tehy. 2022. Tehyläinen työtaistelussa. Viitattu 29.08.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyotaistelut-ja-mielenilmaukset/tehylainen-tyotaistelussa>

Tehy. 2022. Työsopimuksen tekeminen. Viitattu 29.08.2022. https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyosuhteen-alkaminen/tyosopimuksen-tekeminen?gclid=CjwKCAjwx7GYBhB7EiwA0d8oe29pHEEgrY3QB4orpWXT7arG9fQTmvo0My62OH53zJVS214QW9Na6xoCvcQAvD_BwE

Tehy. 2022. Työtaistelut ja mielenilmaukset. Viitattu 26.08.2022. <https://www.tehy.fi/fi/tyoelamaopas/tyotaistelut-ja-mielenilmaukset>

Tehylehti. 2022. Mielenosoitus keräsi satoja osallistujia - ”Tälle tilanteelle on avattava silmät”. Viitattu 27.09.2022. <https://www.tehylehti.fi/fi/uutiset/mielenosoitus-kerasi-satoja-osallistujia-talle-tilanteelle-avattava-silmat>

Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2022. SOTE-sopimus. Viitattu 11.10.2022. <https://www.terveydenhoitajaliitto.fi/tyoelama/tyoehdosopimukset/sote-sopimus>

Tilastokeskus. 2021. Talouden tilannekuva. Viitattu 21.11.2022. <https://www.stat.fi/ajk/koronavirus/koronavirus-ajankohtaista-tilastotietoa/miten-vaikutukset-nakyvat-tilastoissa/talouden-tilannekuva>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Kansainvälinen työjärjestö ILO. Viitattu 29.10.2022. <https://tem.fi/kansainvalinen-tyojarjesto-ilo1>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2022. Työlainsäädäntö. Viitattu 31.10.2022. <https://tem.fi/tyolainsaadanto>

Valtakunnansovittelija. 2022. Sovintoehdotus 02.10.2022. Viitattu 18.10.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/documents/2057498/108313117/sovintoehdotus+2.10.2022+FINAL.pdf/d77942cb-97fb-fb51-bb82-28fdadc02588/sovintoehdotus+2.10.2022+FINAL.pdf?t=1664804272660>

Valtakunnansovittelija. 2022. Tiedote: Sovittelulautakunnan ehdotuksen mukainen ratkaisu uudistaa palkkausta ja työrauhan. Viitattu 22.09.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/-/1410877/sovittelulautakunnan-ehdotuksen-mukainen-ratkaisu-uudistaa-palkkausta-ja-tuo-tyorauhan>

Valtakunnansovittelija. 2022. Tiedote: Sovittelulautakunta: Reilu ja vakauttava sovintoehdotus työrauhan turvaamiseksi. Viitattu 22.09.2022.

<https://valtakunnansovittelija.fi/-/1410877/sovittelulautakunta-reilu-ja-vakauttava-sovintoehdotus-tyorauhan-turvaamiseksi>

Valtakunnansovittelija. 2022. Tiedote: Sovittelulautakunta: Työ sovintoehdotuksen laatimiseksi jatkuu. Viitattu 18.09.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/-/1410877/sovittelulautakunta-tyo-sovintoehdotuksen-laatimiseksi-jatkuu>

Valtakunnansovittelija. 2022. Tiedote: Työministeri asetti sovittelulautakunnan sovittellemaan kunta-alan työriitaa. Viitattu 18.09.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/-/1410877/tyoministeri-asetti-sovittelulautakunnan-sovittellemaan-kunta-alan-tyoriitaa>

Valtakunnansovittelija. 2022. Työriitojen sovittelu. Viitattu 23.08.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/tyoriitojen-sovittelu>

Valtakunnansovittelija. 2022. Tiedote: 13 sairaanhoitopiiriä ja eräitä terveydenhuollon yhtiöitä uhannut lakko siirtyy alkamaan aikaisintaan 15.4.2022 klo 6. Viitattu 18.09.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/-/13-sairaanhoitopiiria-ja-eraita-terveydenhuollon-yhtioita-uhannut-lakko-siirtyy-alkamaan-aikaisintaan-15.4.2022-klo-6>

Valtakunnansovittelija. 2022. Uutinen: Kunta-alan työriitaa sovittelulleen sovittelulautakunnan työ päättyi. Viitattu 22.09.2022. <https://valtakunnansovittelija.fi/-/1410877/kunta-alan-tyoriitaa-sovitelleen-sovittelulautakunnan-tyo-paattyi>

Valvira. 2022. Ammattioikeuksien poistolla rekisteritietojen poistamista laajemmat vaikutukset. Viitattu 27.09.2022. <https://www.valvira.fi/-/ammattioikeuksien-poistolla-rekisteritietojen-poistamista-laajemmat-vaikutukset>

Vanas, A. 2021. Koronapandemia koettelee hoitotyön perusarvoja - Sairaan leimaaminen alkaa kun hallinnan tunne loppuu. Viitattu 21.11.2022.

<https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/koronavirus/koronapandemia-koettelee-hoitotyon-perusarvoja-sairaan-leimaaminen-alkaa-kun-hallinnan-tunne-loppuu/>