

## Social- och hälsovårdsutskottet

### Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt

#### INLEDNING

##### *Remiss*

Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt (RP 130/2022 rd): Ärendet har remitterats till social- och hälsovårdsutskottet för betänkande och till grundlagsutskottet och arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för utlåtande.

##### *Utlåtanden*

Utlåtanden har lämnats av

- arbetslivs- och jämställdhetsutskottet AjUU 10/2022 rd
- grundlagsutskottet GrUU 41/2022 rd

##### *Sakkunniga*

Utskottet har hört

- regeringsråd Pirjo Kainulainen, social- och hälsovårdsministeriet
- regeringsråd Riitta-Maija Jouttimäki, social- och hälsovårdsministeriet
- regeringssekreterare Suvi Velic, social- och hälsovårdsministeriet
- konsultativ tjänsteman Kirsi Kaikko, social- och hälsovårdsministeriet
- överläkare Tuula Kiesepä, social- och hälsovårdsministeriet
- lagstiftningsråd Lauri Koskentausta, justitieministeriet
- regeringsråd Tarja Kröger, arbets- och näringsministeriet
- överinspektör Oona Mölsä, Regionförvaltningsverket i Södra Finland
- jurist Aki Eriksson, Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland, ansvarsområdet för arbetarskydd
- överdirektör Markus Henriksson, Tillstånds- och tillsynsverket för social- och hälsovården (Valvira)
- serviceområdeschef Helena Venetvaara, Helsingfors stad
- hälsovårdsdirektör Jorma Mäkitalo, Uleåborgs stad
- direktör för sjukvårdsdistriktet Seppo Ranta, Egentliga Tavastlands sjukvårdsdistrikt
- tf. direktör för sjukvårdsdistriktet, chefsöverläkare Juha Korpelainen, Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt
- ordförande Stepani Bendel, Finlands intensivvårdskonsortium

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

- chefsöverläkare Mikko Pietilä, Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt
- arbetsmarknadsjurist Mirja-Maija Tossavainen, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- arbetsmarknadsjurist Eeva Vesterbacka, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
- intressebevakningsdirektör Anne Sainila-Vaarno, Finlands primärskötarförbund SuPer rf
- chef för juridiska tjänster Kari Tiainen, Tehy rf
- jurist Päivi Vanninen, Tehy rf
- professor (emeritus) Niklas Bruun.

Skriftligt yttrande har lämnats av

- Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt
- Akava ry
- Fackförbundet Jyty rf
- Finlands näringsliv rf
- Hyvinvointiala HALI ry
- Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf
- SOSTE Finlands social och hälsa rf
- STTK rf
- Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf
- Finlands Läkarförbund
- emeritusprofessor i arbetsrätt Seppo Koskinen.

### PROPOSITIONEN

Regeringen föreslår att det stiftas en lag om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt.

Den föreslagna lagen ska tillämpas i situationer där klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras på grund av att det inte finns tillräckligt med personal till följd av en arbetstagarorganisationens arbetskonflikt inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun. De metoder som föreslås i denna lag kan tillämpas inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun endast om andra medel inte är tillräckliga för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras, och endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. Syftet med lagen är att förhindra en situation där personalbrist orsakad av en arbetskonflikt leder till att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras, men syftet är inte att hindra att en arbetskonflikt genomförs. De medel som föreskrivs i lagen kan inte i någon utsträckning användas för att bryta arbetskonflikten eller för att lösa de problem som följer av bristen på arbetskraft eller av att de anvisade resurserna i fråga om den är otillräckliga.

I denna proposition föreslås det att det föreskrivs en skyldighet för arbetstagarorganisationer när de verkställer en arbetsinställelse eller massuppsägning inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun att i samarbete med den kommunen eller samkommunen se till att arbetsgivaren trots stridsåtgärderna har tillgång till en sådan mängd för uppgifterna lämplig personal att arbetsgivaren klarar av att säkerställa nödvändig hälso- och sjukvård

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

och hemvård under arbetskonflikten. Enligt förslaget får en arbetstagarorganisation inte verkställa en arbetsinställelse eller massuppsägning som gäller nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård förrän organisationen har förhandlat med arbetsgivaren om den personal som arbetsgivaren ska ha tillgång till trots stridsåtgärderna. Om parterna inte når en överenskommelse eller om arbetstagarorganisationen inte iakttar överenskommelsen, kan regionförvaltningsverket på ansökan av arbetsgivaren för viss tid vid hot om vite skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetsinställelse eller massuppsägning, om regionförvaltningsverket konstaterar att det är uppenbart att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras på grund av arbetskonflikten inom nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård.

Om de ovan beskrivna skyldigheter som påförs arbetstagarorganisationerna inte är tillräckliga för att trygga nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt, kan arbetsgivaren använda de metoder i lagförslaget som gäller enskilda arbetstagare. Det föreslås att en kommun eller samkommun som är arbetsgivare ska ha möjlighet att förordna en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som är anställd hos kommunen eller samkommunen att utöver eller i stället för sina sedvanliga uppgifter utföra andra uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet enligt vad arbetsgivaren förordnar. Arbetsgivaren ska också kunna förordna arbetstagararen att arbeta vid en annan av arbetsgivarens verksamhetsenheter. Det föreslås också att arbetsgivaren ska ha möjlighet att avvika från bestämmelserna om arbetstid och semester. Dessutom föreslås regionförvaltningsverket ha behörighet att förordna en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som deltar i arbetskonflikten och som är anställd hos en kommun eller samkommun att arbeta i uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet vid en verksamhetsenhet inom hälso- och sjukvården eller hemvården som drivs av personens arbetsgivare (klient- och patientsäkerhetsarbete).

Om inte heller de medel som beskrivs ovan är tillräckliga för att trygga nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt, kan regionförvaltningsverket på ansökan av arbetsgivaren förordna till klient- eller patientsäkerhetsarbete också en sådan yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som har sagt upp sig från en anställning hos kommunen eller samkommunen som en stridsåtgärd.

Den föreslagna lagens tillämpningsområde innebär att en förutsättning för att använda varje medel som lagen möjliggör, utöver det som nämns ovan, är att andra medel än de som föreskrivs i lagen som kommunen eller samkommunen förfogar över inte är tillräckliga för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa äventyras allvarligt. Dessutom får de medel som lagen möjliggör användas endast i den omfattning som är nödvändig i ovannämnda syfte. En förutsättning som gäller användningen av alla de medel enligt den föreslagna lagen som direkt berör en enskild arbetstagare är dessutom att åtgärden inte får vara oskäligen med tanke på arbetstagararens personliga situation. Dessutom har användningen av de olika medel som gäller en enskild person anknytning till vissa andra i lag föreskrivna element som tryggar arbetstagararens rättigheter.

Lagen avses träda i kraft så snart som möjligt. Lagen föreslås gälla till och med den 31 januari 2023. Från och med den 1 januari 2023 ansvarar välfärdsområdena, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen för ordnandet av den offentliga social- och hälsovården, så det som i lagen föreskrivs om kommuner och samkommuner ska från och med den 1 januari 2023 tillämpas på väl-

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

färdsområdena, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen till de delar de ordnar social- och hälsovård i enlighet med lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) och lagen om ordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet i Nyland (615/2021).

### UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Regeringen föreslår att det föreskrivs om metoder för att säkerställa nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under arbetskonflikter. Förslaget innehåller följande tre lagstiftningshelheter:

- 1) skyldigheter för arbetstagarorganisationen,
- 2) undantag som gäller arbetstagarens arbetsställe, arbetstid och semestrar, och
- 3) bestämmelser om förutsättningarna för att förordna någon att utföra klient- och patient-säkerhetsarbete.

Förslaget innehåller bestämmelser om dessa skyldigheter och om tillhörande förvaltningsförfarande, ändringssökande och påföljder.

### Bakgrund

Bakgrunden till propositionen är de strejkvarningar som arbetstagarorganisationerna inom vårdbranschen (Tehy och Super) gav hösten 2022 och som gäller bland annat intensivvårdsavdelningarna för vuxna vid tre centralsjukhus (Egentliga Tavastlands centralsjukhus, Åbo universitetscentralsjukhus Åucs och Uleåborgs universitetscentralsjukhus Oys) samt en del av Helsingfors stads och Uleåborgs stads hemvård. I propositionsmotiven (s. 6) står det att enligt de sjukvårdsdistrikt som omfattas av de planerade strejkerna samt Helsingfors stad och Uleåborgs stad har arbetstagarorganisationerna inte lovat att utföra skyddsarbete inom de enheter som strejkerna omfattar. Alla nämnda strejkobjekt har också försatts i ansökningsblockad och blockad mot tillfällig förflyttning. Blockaderna inleddes genast och fortsätter tills strejken avslutas. Arbets- och näringsministeriet har skjutit upp inledandet av strejkerna så att den första strejken börjar tidigast fredagen den 16 september 2022. Helsingfors tingsrätt har godkänt en temporär säkringsåtgärd som förbjuder vårdarförbunden Tehy och Super att inleda vårdarstrejk på intensivvårdsavdelningen i Egentliga Finlands, Egentliga Tavastlands och Norra Österbottens sjukvårdsdistrikt. Sjukvårdsdistrikten i fråga ansökte om förbud, eftersom de ansåg att strejkerna utgjorde ett oskäligt hot mot liv och hälsa.

Utöver strejkvarsel har arbetstagarorganisationerna redan tidigare i våras fattat beslut om blockad mot overtidsarbete och skiftbyten inom hela kommunsektorn. Arbetstagarorganisationerna har också beslutat om förbud mot tillfällig överföring av personal. Utöver blockaden mot overtidsarbete och skiftbyten har organisationerna utlyst en blockad mot overtidsarbete och skiftbyten vid Studenternas hälsovårdsstiftelse den 16 augusti—16 september 2022. Tehy och Super har dessutom meddelat att de förbereder massuppsägningar.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Efter det att propositionen lämnades den 15 september 2022 beslutade Tehys fullmäktige om nya stridsåtgärder. Fullmäktige beslutade att verkställa massuppsägningar inom den specialiserade sjukvården vid en tidpunkt och på ställen som meddelas senare. Dessutom beslutade fullmäktige att förbudet mot tillfällig förflyttning som gäller tills vidare ska gälla för hela kommunsektorn inom ramen för social- och hälsovårdsavtalet och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Förbudet träder i kraft omedelbart. Supers förbundsstyrelse fattade motsvarande beslut om hemvård. (Tehys pressmeddelande den 15 september 2022 och Supers pressmeddelande den 15 september 2022)

### Propositionens syften och lagens tillämpningsområde

Enligt propositionsmotiven (s. 59 och 67) beror behovet av reglering på att parterna i arbetskonflikten inte har kommit överens om sådant tillräckligt skyddsarbete under de arbetsinställelser som det varslats om att det är möjligt att trygga den nödvändiga vård och omsorg som behövs för att förhindra att klienters och patienters liv eller hälsotillstånd allvarligt äventyras.

Syftet med propositionen är att säkerställa nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård i situationer där klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras på grund av att det inte finns tillräckligt med personal till följd av en arbetskonflikt inom den hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun och där de metoder som den gällande lagstiftningen i första hand möjliggör inte är tillräckliga för att trygga ovannämnda gruppers liv och hälsa.

Riksdagen behandlade 2007 ett lagförslag med delvis liknande grunder och syfte (RP 153/2007 rd, RSv 89/2007 rd).

Den nu föreslagna lagen ska tillämpas i situationer där klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras på grund av att det inte finns tillräckligt med personal till följd av en arbetstagarorganisations arbetskonflikt inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun.

De metoder som föreslås i lagen kan enligt propositionen (s. 1) tillämpas inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun endast om andra medel inte är tillräckliga för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras och endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. Syftet med lagen är att förhindra en situation där personalbrist orsakad av en arbetskonflikt leder till att klienters eller patienters liv äventyras eller deras hälsa allvarligt äventyras, men syftet är inte att hindra att en arbetskonflikt genomförs. De medel som föreskrivs i lagen kan inte användas för att bryta arbetskonflikten eller för att lösa de problem som följer av bristen på arbetskraft eller av att de anvisade resurserna i fråga om den är otillräckliga.

De primära metoderna för att trygga nödvändig personal under en arbetskonflikt är således alltid användning av andra metoder än de som ingår i lagförslaget. Sådana medel är till exempel förflyttning av klienter eller patienter, utnyttjande av köpta tjänster och servicesedlar, användning av arbetsuppgifts- och arbetstidsarrangemang som baserar sig på frivillighet bland personalen, samarbete med andra kommuner och samkommuner samt prioritering och omorganisation. Bland

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

skyldigheterna i lagförslaget föreslås förhandlingar och överenskommelser mellan parterna enligt 2 kap. vara den primära. Om nödvändig personal emellertid inte kan garanteras på det sättet kan man tillgripa sådana medel som gäller enskilda arbetstagare och som avses i 3 kap. i lagförslaget (ändring av arbetsuppgifter och arbetsställe, avvikelse från arbetstidsbestämmelserna, avvikelse från semesterbestämmelserna och förordnande av en arbetstagare som deltar i en arbetskonflikt till klient- och patientsäkerhetsarbete). Om dessa medel inte heller är tillräckliga är det i enlighet med 4 kap. i lagen möjligt att även förordna en person som har sagt upp sig som en stridsåtgärd till klient- och patientsäkerhetsarbete.

De stridsåtgärder som man nu känner till avses bli riktade bland annat mot intensivvårdsavdelningar som vårdar och behandlar de allra sjukaste patienterna som är beroende av livsuppehållande vård. Enligt uppgift har till exempel intensivvårdsavdelningen för vuxna vid Åbo universitetscentralsjukhus dagligen fått 4—5 (median) nya patienter (totalt 24 platser på avdelningen). Största delen av dem tas in för intensivvård skyndsamt, på grund av en svår funktionsnedsättning eller ett svårt akut insjuknande. På intensivvårdsavdelning vårdas och behandlas även patienter som behöver intensivvård i samband med en krävande planerad kirurgisk operation. Dessa patienters ingrepp kan skjutas upp, men uppskovet utgör i sig en fara och ett lidande för patienten. Vid universitetssjukhusen är endast en liten del av de patienter som behöver intensivvård i sådant tillstånd att de kan förflyttas till intensivvård på annat håll om strejken börjar. För alla patienter som behöver intensivvård är förflyttning i vilket fall som helst farligt och leder på de mottagande sjukhusen till att viktiga kirurgiska ingrepp som planerats för patienterna måste senareläggas.

Enligt uppgift finns det ingen extra kapacitet för intensivvård på något sjukhus i Finland. Även om det finns vårdplatser finns det ingen extra intensivvårdspersonal. Dessutom förutsätter vården av intensivvårdspatienter specialkompetens av personalen, som inte automatiskt finns hos vårdpersonalen vid andra avdelningar på sjukhusen, och vårdare med kompetens inom intensivvård kan inte heller lätt anskaffas som köpta tjänster inom den privata sektorn. För att nya vårdare ska kunna arbeta på intensivvårdsavdelningen på ett patientsäkert sätt förutsätts tillräcklig introduktion och utbildning, som i fråga om de flesta arbetstagare varar över ett år. De förbud mot förflyttning av personal som arbetstagarorganisationerna har beslutat om gör det dessutom svårare att överföra yrkesutbildade personer inom social- och hälsovården till andra uppgifter.

Situationens allvar ökas enligt erhållen utredning i synnerhet av att arbetstagarorganisationerna inte har lovat att ge de enheter som är föremål för strejken sådant skyddsarbete som är nödvändigt för att förebygga fara för liv och hälsa och som i allmänhet lämnas utanför strejker.

Enligt propositionsmotiven (s. 23—24) kan brist på personal på grund av avsaknad av skyddsarbete enligt Helsingfors stads bedömning äventyra klienternas hälsa eller rentav liv. Utifrån den beredskapsplan som Helsingfors stad har utarbetat har staden bedömt att de effektivaste beredskapsåtgärderna är att anlita inhyrd arbetskraft och att hänvisa en del av klienterna med stort servicebehov till platser för korttidsvård. Om dessa metoder kan användas fullt ut kan de mest kritiska besöken genomföras genom prioritering av uppgifter. Om man däremot inte får tillgång till inhyrd arbetskraft, blir uppskattningsvis 200—300 absolut nödvändiga klientbesök ogjorda under en dag. Uleåborgs stad har bedömt att staden under arbetskonflikten nätt och jämnt kan trygga tjänsterna med hjälp av sin resurspool och icke-organiserad arbetskraft som kan överföras från andra tjänster. I planen finns dock ingen marginal för flexibilitet till exempel vid sjukfrånvaro.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

För närvarande råder det betydande personalbrist inom hemvården och äldreomsorgen i allmänhet och tillgången på vikarier är svag. Dessutom har arbetstagarorganisationerna fattat beslut om förbud mot förflyttning av personal. Också strejkerna inom hemvården är enligt uppgift förknippade med uppenbara risker för klientsäkerheten i fråga om tillräcklig omsorg om klienterna och allmän klientsäkerhet och tryggnad av klienternas särskilda behov (såsom minnessjuka, klienter i vård i livets slutskede och klienter med svår funktionsnedsättning).

Utifrån de uppgifter och bedömningar som presenteras i den aktuella propositionen (s. 22—27) och social- och hälsovårdsutskottets sakkunnigutfrågning kan stridsåtgärder inom hälso- och sjukvården och hemvården med stor sannolikhet leda till att patienternas och klienternas liv och hälsa allvarligt äventyras, om det inte avtalas om skyddsarbete. Utskottet anser därför att det i ljuset av propositionens syften är nödvändigt att stifta den föreslagna lagen. Förebyggande av att klienternas eller patienternas liv äventyras eller att klienternas eller patienternas hälsa allvarligt äventyras ska enligt utskottets åsikt kunna tryggas under alla förhållanden, också under en arbetskonflikt.

Också begränsningen av tillämpningsområdet för den föreslagna 1 § till nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård enligt 5 § 2 mom. är motiverad, anser utskottet. De anmälda strejkerna drabbar klart mest sjuka och utsatta klienter inom hemvården. Enligt inkommen utredning är riskerna för att klient- och patientsäkerheten äventyras mycket stora för patienter på de intensivvårdsavdelningar som strejkerna gäller och också för en del av hemvårdsklienterna i de två städer som strejkerna gäller.

Utskottet konstaterar att det faktum att lagen behövs också är kopplat till att de nuvarande bestämmelserna om skyddsarbete i regel inte gäller personalen inom social- och hälsovården. Med skyddsarbete avses arbete som vid stridsåtgärd är nödvändigt för att förhindra fara för medborgarnas liv eller hälsa eller för att skydda sådan egendom som speciellt utsätts för fara med anledning av arbetskonflikten. Bestämmelser om skyldigheten att utföra skyddsarbete finns i 11 § i lagen om statens tjänstekollektivavtal (664/1970) och den gäller endast tjänsteinnehavare som inte omfattas av arbetsstrid. En tjänsteinnehavare eller anställd i arbetsavtalsförhållande som deltar i en arbetskonflikt är således inte skyldig att utföra skyddsarbete utan sitt samtycke. Enligt propositionsmotiven (s. 26) är personalen inom social- och hälsovården i kommunerna i regel anställd i arbetsavtalsförhållande och endast ungefär en fjärdedel är tjänsteinnehavare. Sjukskötare och närvårdare är huvudsakligen anställda i arbetsavtalsförhållande.

Också grundlagsutskottet anser (stycke 11) att det har lagts fram godtagbara grunder för den nu aktuella propositionen, som ingriper i den pågående arbetskonflikten. Social- och hälsovårdsutskottet håller med grundlagsutskottet (stycke 22) om att bedömningen inte förändras av att riksdagen under riksdagsbehandlingen av den aktuella propositionen har beslutat om säkringsåtgärder i fråga om de aktuella strejkerna. Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar för det första att säkringsåtgärderna inte gäller hemvården. Dessutom har organisationerna efter beslutet om säkringsåtgärder meddelat om nya stridsåtgärder, som bland annat omfattar förberedelse av massuppsägningar inom den specialiserade sjukvården.

Social- och hälsovårdsutskottet anser också att den föreslagna lagens bestämmelser om gradering av användningen av olika metoder är motiverade. Graderingen säkerställer enligt utskottet att de

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

medel som används i varje enskilt fall är proportionerliga, för det första för att stridsåtgärderna inte ska orsaka förlust av människoliv eller allvarlig fara för hälsan, och för det andra för att stridsåtgärderna inte ska begränsas mer än så. Utskottet inskräper att det med tanke på proportionaliteten också är betydelsefullt att den föreslagna regleringen kommer i sista hand och blir tillämpliga endast om lindrigare metoder inte visar sig vara tillräckliga.

### Metoder som riktas mot arbetstagarorganisationen

Enligt lagförslaget ska arbetstagarorganisationernas skyldighet enligt 2 § att i samarbete med kommunen eller samkommunen sörja för den personal som behövs för att trygga nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård samt förhandlingsförfarandet enligt 3 § i fråga om detta ha företräde framför de metoder som riktas mot arbetstagarna. Förhandlingar om skyddsarbete är på grundval av det föreslagna 2 § 2 mom. en förutsättning för att arbetstagarorganisationen ska kunna verkställa en arbetsinställelse eller massuppsägning. Om en överenskommelse om skyddsarbete inte nås, kan regionförvaltningsverket på arbetsgivarens begäran bestämma att arbetstagarorganisationen ska skjuta upp eller avbryta verkställandet av arbetsinställelsen eller massuppsägningarna med hot om vite mot arbetstagarorganisationen, om regionförvaltningsverket bedömer att det är uppenbart att stridsåtgärden äventyrar klienternas eller patienternas liv eller allvarligt äventyrar klienternas eller patienternas hälsa. Förordnandet kan meddelas för högst en vecka åt gången (10 §). Ett eventuellt nytt beslut om uppskjutande eller avbrytande är dock enligt förslaget sekundärt i förhållande till de metoder enligt 3 och 4 kap. som gäller arbetstagare.

Arbetstagarorganisationen kan fullgöra skyldigheten enligt 2 § i lagförslaget genom att avtala om skyddsarbete med arbetsgivaren eller besluta om begränsning av arbetskonflikten. Social- och hälsovårdsutskottet betonar att syftet med organisationernas omsorgsplikt i första hand är att säkerställa att klienternas och patienternas liv och hälsa kan tryggas under arbetskonflikten. Den organisation som verkställer arbetskonflikten ansvarar för att arbetskonflikten genomförs så att människoliv eller hälsa inte allvarligt äventyras under arbetskonflikten. Organisationen fastställer också gränserna för strejken och utövar således sitt bestämmande inflytande över sina medlemmar. Organisationen bär också ansvaret i en situation där den har beslutat att inte erbjuda skyddsarbete.

Social- och hälsovårdsutskottet anser det vara ändamålsenligt att ett eventuellt nytt förordnande om uppskjutande och avbrytande av en stridsåtgärd kan meddelas högst tre gånger och föreslår att 10 § till denna del ändras på det sätt som närmare beskrivs nedan i detaljmotiveringen.

Vid utfrågningen av sakkunniga i social- och hälsovårdsutskottet och i arbetslivs- och jämställdhetsutskottets utlåtande (s. 3) fästes uppmärksamhet vid att den föreslagna lagen inte innehåller några bestämmelser om ändamålsenliga, opartiska och snabba medlings- och förhandlingsförfaranden för lösning av arbetstvister i enlighet med etablerad praxis i Internationella arbetsorganisationen ILO:s förvaltningsråd (kommittén för föreningsfrihet) (s.k. kompensatoriska garantier). Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår att det till lagen fogas en bestämmelse enligt vilken riksförlikningsmannen ges i uppgift att inleda ett för situationen lämpligt och effektivt, separat förlikningsförfarande i det fall att begränsningar måste tillgripas.



## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar att parterna i arbetstvisten i enlighet med lagen om medling i arbetstvister (420/1960) har tillgång till en opartisk riksförlikningsman, en grupp förlikningsmän som utses av riksförlikningsmannen. Även en s.k. förlikningsnämnd kan på framställning av riksförlikningsmannen genom beslut av ministern tillsättas för att avgöra arbetstvisten. Dessutom är det möjligt att tillsätta skiljemän som parterna har godkänt för att avgöra arbetstvister. Social- och hälsovårdsutskottet anser utifrån inkommen utredning att det i detta sammanhang inte är ändamålsenligt att ändra det nuvarande medlingssystemet, men anser det motiverat att behovet av ett separat medlingsförfarande bedöms.

### Metoder som berör enskilda arbetstagare

Metoderna för enskilda arbetstagare enligt 3 och 4 kap. i den föreslagna lagen, det vill säga förordnande i enlighet med 4 § av en yrkesutbildad person inom social- och hälsovården att utöver eller i stället för sina sedvanliga arbetsuppgifter utföra andra uppgifter som motsvarar arbetstagarens yrkesskicklighet, regionförvaltningsverkets möjlighet att förordna en yrkesutbildad person inom social- och hälsovården som deltar i en arbetskonflikt till klient- och patientsäkerhetsarbete samt avvikelser från bestämmelserna om arbetstid och semester enligt 7 och 8 §, är sekundära i förhållande till de metoder som berör organisationer enligt 2 kap. i lagen. De kan tillämpas endast om de förpliktelser som gäller arbetstagarorganisationen inte är tillräckliga för att trygga nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under arbetskonflikten. Som en sista utväg har regionförvaltningsverket enligt 9 § i lagförslaget möjlighet att förordna till klient- eller patientsäkerhetsarbete också en sådan yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som har sagt upp sig från en anställning hos kommunen eller samkommunen som en stridsåtgärd.

Social- och hälsovårdsutskottet betonar att byte av arbetsuppgifter och arbetsställe, avvikelser från arbetstidsbestämmelserna samt användning av klient- och patientsäkerhetsarbete begränsas av att åtgärden inte får vara oskälig med tanke på personens personliga situation. I motiveringen till de enskilda bestämmelserna i lagförslaget har det bland annat lyfts fram orsaker som hänför sig till familjesituation, arbetsresa, hälsa och välbefinnande. Utskottet konstaterar dock att det är omöjligt att uttömmande räkna upp sådana personliga skäl och att det för varje arbetstagare ska göras en individuell bedömning av om den grund som han eller hon anför uppfyller villkoren för oskälighet. Utskottet betonar skyldigheten att höra arbetstagaren innan förordnandet ges. Undantag från hörandet får göras endast i sådana brådskande situationer där det för att inte äventyra patienternas eller klienternas liv eller allvarligt äventyra patienternas eller klienternas hälsa krävs så brådskande beslut att arbetstagaren inte hinner höras.

Utskottet anser i likhet med arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (s. 4) att det är viktigt att man vid förordnande av en yrkesutbildad person inom social- och hälsovården att utöver eller i stället för sina sedvanliga arbetsuppgifter utföra också andra uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet, eller vid förordnande av klient- eller patientsäkerhetsarbete för en arbetstagare som deltar i eller som sagt upp sig i samband med en arbetskonflikt, fäster särskild vikt vid att personen har tillräcklig kompetens och yrkesskicklighet. I propositionsmotiven (s. 37) konstateras det att en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården inte får utföra sådana uppgifter som personens utbildning och yrkesskicklighet inte ger tillräckliga förutsättningar för. När en person förordnas till nya uppgifter ska arbetsgivaren ta reda på vilka uppgifter arbetstagaren klarar av. Vid behov ska arbetstagaren innan förordnandet meddelas få tillräcklig utbildning och introduk-

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

tion i de nya uppgifterna. Arbetsgivaren ska dessutom beakta varje arbetstagares situation individuellt så att ett förordnande inte leder till en oskälig situation.

Utskottet anser också att det är viktigt att de ersättningar som betalas ut under skyddsarbetet betalas på behörigt sätt. Sakkunniga har lyft fram de problem som Tehys och Supers medlemmar känner till när det gäller utbetalning av ersättningar under skyddsarbetet våren 2022.

Enligt lagförslaget har den som förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete rätt att av kommunen eller samkommunen för patientsäkerhetsarbete få en ersättning som är minst 1,3 gånger så stor som den lön som personen normalt får för ordinarie arbetstid. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår i sitt utlåtande att ersättningen ska vara 2,0 gånger så stor, eftersom en högre ersättning än den som föreslås i propositionen skulle styra arbetsgivarna till att omsorgsfullt överväga hur mycket nödvändig personal som behövs i klient- och patientarbetet. Social- och hälsovårdsutskottet anser att en ersättning på 1,3 gånger i detta sammanhang är ändamålsenlig och föreslår inga ändringar i ersättningsbeloppet.

Lagförslagets 7 och 8 § ger möjlighet att avvika från bestämmelserna om arbetstid och semester. Utskottet betonar att avvikelser från bestämmelserna om arbetstid och semester inte får äventyra säkerheten i arbetet eller arbetstagarens hälsa. Enligt bestämmelserna ska arbetsgivaren utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om de åtgärder som avses i paragraferna och om orsakerna till dem och i samband med avvikelser från arbetstidsbestämmelserna även åtgärdernas omfattning och sannolika varaktighet.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande (s. 5) uppmärksamhet vid att propositionen inte tar ställning till hur lagstridigt förfarande av en arbetsgivare förhåller sig till bestämmelsen om arbetstidsförseelse. Lagstridigt utnyttjande av nödarbete har kriminaliserats genom en ändring av arbetstidslagen som trädde i kraft vid ingången av 2022. Med anledning av arbetslivs- och jämställdhetsutskottets utlåtande föreslår social- och hälsovårdsutskottet att bestämmelserna ändras på det sätt som närmare beskrivs nedan i detaljmotiveringen, så att det till 7 och 8 § i lagförslaget fogas en hänvisning till 44 § i arbetstidslagen, som gäller arbetstidsförseelse.

### **Klient- och patientsäkerhetsarbete**

I den föreslagna 5 § föreskrivs det om förordnande till klient- och patientsäkerhetsarbete. Enligt paragrafen kan regionförvaltningsverket förordna en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som deltar i en arbetskonflikt och som är anställd hos en kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten att arbeta i uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet för att nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård ska kunna tryggas vid arbetsgivarens verksamhetsenhet inom social- eller hälsovården. Ett förordnande till klient- och patientsäkerhetsarbete kan meddelas för högst två veckor åt gången och endast i den omfattning som är nödvändig för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller att klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och andra medel än de som anges i den föreslagna lagen eller de som anges i 2 kap. inte är tillräckliga.

I det föreslagna 5 § 2 mom. föreskrivs det om den vård och omsorg som räknas till klient- eller patientsäkerhetsarbetet.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Grundlagsutskottet anser att förteckningen över nödvändig vård och omsorg i 5 § 2 mom. i lagförslaget är godtagbar i detta avseende. Grundlagsutskottet påpekar dock att det bakom kravet på exakthet och noggrann avgränsning av förteckningen också ligger ett behov att uttrycka att det inte är tillåtet att meddela förordnande för att bryta en arbetskonflikt. Förteckningen ska också tolkas snävt (GrUU 15/2007 rd, s. 4/I). Social- och hälsovårdsutskottet måste dock enligt grundlagsutskottet av konstitutionella skäl som anknyter till exakthet och noggrann avgränsning noga granska hemvårdens område enligt 10 punkten. Enligt grundlagsutskottets uppfattning är hemvården som begrepp mycket omfattande och täcker delvis också omsorg vars försummelse inte äventyrar klientens liv eller hälsa, åtminstone inte på kort sikt.

Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar att hemvårdstjänsterna består av individuellt fastställda helheter. I praktiken sörjer man inom den kommunala hemvården för sådant som är livsviktigt med tanke på klientens liv, hälsa och funktionsförmåga, såsom vätska, mediciner, näring, nödvändig hygien (som till exempel förhindrar att hudskador och sår uppkommer eller att infektioner förvärras). Hemvården har också en viktig roll när det gäller att i samband med arbetstagarens besök hos klienten försäkra sig om att allt är i sin ordning och vid behov larma till exempel sjuktransport till platsen. Det är inte möjligt att för alla klienter och i alla situationer använda säkerhetsanordningar eller andra tekniska redskap.

Enligt 5 § 2 mom. 10 punkten i den föreslagna lagen ska lagens tillämpningsområde omfatta endast sådan hemvård utan vilken klientens liv äventyras eller klientens hälsa äventyras allvarligt. På lagnivå är det inte möjligt att noggrannare avgränsa när det är fråga om ett sådant område inom hemvården där utebliven vård skulle leda till att klientens liv äventyras eller att klientens hälsa äventyras allvarligt. Inom hemvården baserar sig bedömningen på kundens individuella situation och t.ex. på hur länge en stridsåtgärd pågår. Helhetsbedömningen påverkas också av klientens behov av medicinering inom hemvården. Om klienten å andra sidan inte får tillräcklig kost och vätska kan klientens allmänna tillstånd rasa snabbt även utan adekvat vård. Strejkens längd har också i dessa fall en betydande inverkan på äventyrandet av klienternas liv och hälsa.

Enligt 9 § 1 mom. i lagförslaget kan regionförvaltningsverket till klient- eller patientsäkerhetsarbete vid en verksamhetsenhet inom en kommun eller samkommun som är föremål för en arbetskonflikt inom nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård förordna också en sådan yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som har sagt upp sin anställning hos arbetsgivaren i fråga som en stridsåtgärd, om det är nödvändigt för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 och 3 kap. inte är tillräckliga. Den föreslagna paragrafen blir tillämplig om en arbetskonflikt som riktas mot sådan hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. genomförs som massuppsägningar.

Enligt grundlagsutskottet är det med tanke på proportionaliteten av betydelse att lagbestämmelserna om klient- och patientsäkerhetsarbete kommer i sista hand och blir tillämpliga endast om lindrigare metoder inte visar sig vara tillräckliga. I förslaget förutsätts också att föreläggandet inte får vara oskäligt med tanke på arbetstagarens personliga situation. Innan förordnandet utfärdas ska den berörda personen ges tillfälle att bli hörd. Förordnandet är förenat med en möjlighet att anföra besvär hos förvaltningsdomstolen. Brott mot bestämmelsen är enligt lagförslaget inte uttryckligen förenat med straffrättsliga påföljder.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Grundlagsutskottet (stycke 26) anser också att den tidsbegränsning på två veckor som anges i 9 § är relevant med tanke på proportionaliteten. Begränsningen visar att det är fråga om ett exceptionellt arrangemang som inte ska tillämpas under en längre tid (se även GrUU 15/2007 rd, s. 5/I—II). Grundlagsutskottet konstaterar i sitt utlåtande att utskottet vid bedömningen av den tidigare regleringen ansåg att det var av betydelse att det då inte föreslogs någon begränsning av hur många gånger förordnandet kunde förnyas och därmed inte heller hur länge arbetsplikten totalt sett kunde räckas. Grundlagsutskottet ansåg det då vara nödvändigt att till lagen foga en bestämmelse om arbetspliktens längd för att lagförslaget till denna del skulle kunna behandlas i vanlig lagstiftningsordning. Grundlagsutskottet har också senare, vid bedömningen av förslaget till beredskapslag, ansett att det var nödvändigt att till lagförslaget foga bestämmelser om arbetsförordnandets längd (GrUU 6/2009 rd, s. 11—12). Grundlagsutskottet anser att också den nu föreslagna regleringen på grund av kraven på exakthet, noggrann avgränsning och proportionalitet måste kompletteras på samma sätt, även om det inte nu bedöms vilken reglering som innebär arbetsplikt.

Eftersom behovet av att se över bestämmelserna beror på hur länge arbetskonflikten pågår, konstaterar social- och hälsovårdsutskottet att det inte är möjligt att fastställa ett maximalt antal utan att man riskerar att hamna i en situation där det inte längre är möjligt att använda förordnanden om klient- och patientsäkerhetsarbete, men en stridsåtgärd som allvarligt hotar klienternas liv eller hälsa fortsätter. Lagen innehåller i vilket fall som helst bestämmelser om arbetstagarens rätt att få förhöjd lön under tiden för ett förordnande om klient- och patientsäkerhetsarbete samt att få ersättning för de särskilda kostnader som han eller hon orsakas. Dessutom får föreläggandet inte vara oskäligt med tanke på personens personliga situation. Eftersom ett förordnande kan meddelas för högst två veckor åt gången, ska regionförvaltningsverket bedöma om förordnandet är nödvändigt och oskäligt minst varannan vecka, även om det inte föreskrivs om det maximala antalet förordnanden.

### Inskränkning av konflikträtten

Social- och hälsovårdsutskottet betonar att syftet med den föreslagna lagen inte är att förhindra en stridsåtgärd och att de lagfästa metoderna inte kan användas för att bryta arbetskonflikten eller för att lösa problem som beror på brist på arbetskraft eller otillräckliga resurser för den.

Konflikträtten är en grundläggande fri- och rättighet som har samband med den fackliga föreningsfrihet som tryggas genom 13 § 2 mom. i grundlagen, och utövandet av konflikträtten ska i princip inte begränsas genom lagstiftning. Rätten till liv som tryggas som en grundläggande fri- och rättighet i 7 § i grundlagen och, i vidare bemärkelse, rätten till ett hälsosamt liv, är som grundläggande fri- och rättigheter sådana att andra rättigheter som också tryggas som grundläggande fri- och rättigheter åsidosätts i detta fall.

Social- och hälsovårdsutskottet betonar precis som arbetslivs- och jämställdhetsutskottet (s. 3) att inskränkningarna av konflikträtten dock till sitt tillämpningsområde och tidsmässigt ska vara noggrant avgränsade samt grunda sig på ett omedelbart hot, vara proportionerliga och användas i sista hand.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Grundlagsutskottet ansåg i sitt utlåtande att skyldigheten för arbetstagarorganisationen att enligt 2 § förhandla om skyddsarbete i detta sammanhang kan anses motiverad och att den inte i strid med proportionalitetskravet begränsar den grundlagsfästa konflikträtten. Grundlagsutskottet har också ansett att regionförvaltningsverkets behörighet att skjuta upp eller avbryta en arbetskonflikt, som innebär en bredare begränsning, är proportionerlig med beaktande av bestämmelsens syfte att förhindra att patienternas och klienternas liv äventyras eller patienternas och klienternas hälsa äventyras allvarligt, de lagfästa tidsgränserna för bestämmelserna, det lagfästa hörandet av arbetstagarorganisationen och möjligheten att söka ändring i regionförvaltningsverkets beslut (stycke 15).

Grundlagsutskottet anser dessutom att regleringens proportionalitet bör förbättras genom att till bestämmelsen i 10 § 2 mom. i lagförslaget om regionförvaltningsverkets behörighet att förbjuda eller avbryta en stridsåtgärd foga ett uttryckligt omnämnande av en lindrigare befogenhet. Enligt en sådan befogenhet kunde regionförvaltningsverket begränsa stridsåtgärden eller meddela andra föreskrifter som endast delvis begränsar eller på annat sätt innebär en lindrigare begränsning av verkställigheten av stridsåtgärden. Social- och hälsovårdsutskottet föreslår att bestämmelsen ändras på det sätt som grundlagsutskottet föreslår. Dessutom föreslår social- och hälsovårdsutskottet att ordalydelsen i 10 § 2 och 3 mom. ändras i linje med grundlagsutskottets utlåtande (stycke 16).

Metoder som riktas mot enskilda arbetstagare måste enligt grundlagsutskottet bedömas med avseende på den rätt att vidta kollektiva åtgärder som skyddas genom bestämmelsen om föreningsfrihet i 13 § i grundlagen (stycke 19). Konflikträtten nämns inte explicit i bestämmelsen, men grundlagsutskottet har i sin praxis ansett att denna rätt anknyter till facklig föreningsfrihet. (stycke 20). Bestämmelser om konflikträtten finns också i internationella människorättskonventioner som är bindande för Finland (stycke 21).

Enligt grundlagsutskottet kan den föreslagna regleringen utifrån de uppgifter och bedömningar som presenteras i den aktuella propositionen anses vara nödvändig, eftersom stridsåtgärder inom hälso- och sjukvården och hemvården med stor sannolikhet kan leda till att patienternas och klienternas liv äventyras och att patienternas och klienternas hälsa allvarligt äventyras, om det inte avtalas om skyddsarbete. Grundlagsutskottet upprepar således den synpunkt som framförts vid bedömningen av den tidigare regleringen att det finns godtagbara och ytterst vägande skäl för regleringen, om man ser till hela komplexet av grundläggande fri- och rättigheter (GrUU 15/2007 rd).

Social- och hälsovårdsutskottet bedömer i likhet med grundlagsutskottet (stycke 23) att den föreslagna regleringen fortfarande ger en tämligen omfattande möjlighet att vidta stridsåtgärder inom social- och hälsovården. I fråga om socialvården begränsar regleringen endast stridsåtgärder inom hemvården. I fråga om hälso- och sjukvården gäller begränsningarna av rätten att vidta kollektiva åtgärder endast de mest kritiska delområdena inom hälso- och sjukvården, såsom intensivvård, prehospital akutsjukvård, förlossning och annan vård. Om dessa vårdformer inte kan tillhandahållas skulle patientens hälsa direkt äventyras. Den föreslagna regleringen ingriper således inte i kärnområdet för den konflikträtt som tryggas i grundlagen.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

### Vite

Enligt 11 § i lagförslaget kan regionförvaltningsverket förena sitt beslut om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete enligt 5 och 9 § och ett föreläggande om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt enligt 10 § med ett föreläggande av vite. Genom att ett föreläggande till en arbetstagarorganisation om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt förenas med vite kan man enligt motiveringen till paragrafen säkerställa att arbetstagarorganisationen iakttar föreläggandet. Syftet med vite som riktas mot en enskild arbetstagarare är å sin sida att säkerställa att personen i fråga börjar utföra det klient- eller patientsäkerhetsarbete som ålagts honom eller henne.

Utskottet preciserar att med arbetstagarorganisation avses i 10 § både centralorganisationen och dess underföreningar. Ansvaret för en arbetskonflikt riktas till den nivå som är den som verkställer stridsåtgärden. Regionförvaltningsverket kan alltså rikta beslutet om vite mot centralorganisationen eller dess lokala fackavdelning, beroende på vilkendera som verkställer stridsåtgärden, eller mot bådadera, om vardera parten håller på att verkställa arbetskonflikten.

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet fäster i sitt utlåtande (s. 4) uppmärksamhet vid att lagförslaget utöver vite som föreläggs en organisation också innehåller vitessanktion för en enskild arbetstagarare. Utskottet föreslår att social- och hälsovårdsutskottet ytterligare överväger behovet av personligt vitesansvar. Enligt utlåtandet har en central utgångspunkt i arbetsrätten i Finland ansetts vara att ansvaret för följderna av en arbetskonflikt bärs av den organisation som företagit arbetskonflikten, inte av dess enskilda medlemmar, det vill säga arbetstagararna.

Utän möjlighet att förelägga vite finns det enligt propositionsmotiven risk för att regionförvaltningsverkets beslut blir betydelselösa om personalen fortfarande vägrar att utföra arbete. Social- och hälsovårdsutskottet anser dock att det är ändamålsenligt att ansvaret för följderna av en arbetskonflikt bärs av den organisation som inlett arbetskonflikten och föreslår att vitespåföljden som gäller enskilda arbetstagarare utifrån bestämmelserna i 5 och 9 § slopas.

### Regionförvaltningsverkens resurser

I propositionen åläggs regionförvaltningsverken en ny uppgift i anslutning till arbetskonflikter och förhandlingar som har samband med dem. Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet konstaterar (s. 5) att regionförvaltningsmyndigheten i fortsättningen kommer att ha en central roll i att bedöma konsekvenserna av en arbetskonflikt och dessutom ha beslutanderätt när det gäller att förelägga vite.

Enligt propositionsmotiven (s. 32) kommer regionförvaltningsverkens arbetsmängd att tillfälligt öka avsevärt, om de föreslagna förfarandena måste genomföras. Hur mycket arbetsmängden ökar beror på de vidtagna stridsåtgärderna och deras omfattning, som kan medföra ett behov av att besluta om att skjuta upp eller avbryta stridsåtgärderna samt att förordna yrkesutbildade personer som deltar i arbetskonflikten eller som har sagt upp sig som en stridsåtgärd att utföra klient- och patientsäkerhetsarbete. I synnerhet vid beredningen av beslut om att skjuta upp eller avbryta en arbetsinställelse eller massuppsägning krävs det enligt propositionen mycket arbete jämfört med

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

behandlingen av ärenden i genomsnitt. Denna beredning kräver sannolikt också utomstående expertis till stöd för beslutsfattandet.

Utskottet konstaterar att propositionen huvudsakligen på behörigt sätt beaktar den betydande ökning av arbetsbördan som propositionen sannolikt medför för regionförvaltningsverken. Enligt uppgift baserar sig den föreslagna ökningen av arbetsmängden dock närmast på de strejker som nu anmälts.

Om arbetskonflikterna ändå skulle utvidgas, ökar samtidigt arbetsmängden och resursbehovet avsevärt för regionförvaltningsverken. I synnerhet om de primära metoderna inte räcker till, utan om man hamnar i en situation där det krävs förordnanden som riktar sig till enskilda individer, kommer regionförvaltningsverken enligt uppgift att ha stora utmaningar att klara av uppgifterna i fråga. Utskottet konstaterar att statsrådet måste följa upp det eventuella verkställandet av lagen och tillförsäkra regionförvaltningsmyndigheten den finansiering som behövs.

### Giltighetstiden för den föreslagna lagen

Den föreslagna lagen avses träda i kraft så snart som möjligt och gälla till och med den 31 januari 2023. Under utfrågningen i utskottet har sakkunniga uttryckt oro över ifall den föreslagna lagen borde gälla längre än vad som föreslås i propositionen.

Utskottet anser det vara viktigt att parterna når ett förhandlingsresultat så snabbt som möjligt och att det i detta skede inte finns grunder för en förlängning av giltighetstiden. Utskottet konstaterar dock att statsrådet måste följa upp och bedöma behovet av att lagen förblir i kraft.

### Avslutningsvis

Social- och hälsovårdsutskottet fäster avseende vid den rådande bristen på vård- och omsorgspersonal som huvudsakligen beror på problem med tillgången på personal. I synnerhet resurserna för hemvården har länge varit knappa. Den äldre befolkningens servicebehov ökar hela tiden och samtidigt går allt fler från den nuvarande personalen i pension. Utskottet understryker behovet att snabbt säkerställa att det finns tillräckligt med yrkeskunnig vård- och omsorgspersonal och utveckla arbetsförhållandena så att branschen blir mer attraktiv.

Enligt grundlagsutskottet (stycke 27) är det möjligt att den föreslagna regleringen kan försämra arbetskraftssituationen. Grundlagsutskottet betonar behovet av att mycket noggrant följa också vilka konsekvenser den nu föreslagna regleringen har för det allmännas skyldighet enligt 19 § 3 mom. i grundlagen att tillförsäkra var och en tillräckliga social-, hälsovårds- och sjukvårdstjänster samt främja befolkningens hälsa. Social- och hälsovårdsutskottet instämmer i grundlagsutskottets synpunkter och anser att det är nödvändigt med uppföljning.

Social- och hälsovårdsutskottet anser det vara viktigt att man efter att de pågående arbetskonflikterna avslutats utreder behovet av lagstiftning som närmare och mer omfattande definierar de ur samhällets synvinkel kritiska funktioner där stridsåtgärderna kan hota människors liv eller allvarligt äventyra människors hälsa. Dessa funktioner ska under alla förhållanden kunna tryggas så att arbetskonflikten inte hotar människors liv eller allvarligt äventyrar människors hälsa. Samhället

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

har enligt utskottet en omfattande skyldighet att se till att rätten till liv tryggas trots stridsåtgärder och att stridsåtgärderna inte allvarligt äventyrar människors hälsa. En sådan lagstiftning bör dock enligt utskottet stå i proportion till detta mål på så sätt att den inte i övrigt ingriper i strejkrätten.

Utskottet anser att man i samband med utredningsarbetet också bör granska behovet att utveckla ett eventuellt separat medlingsförfarande och förfarandet vid skyddsarbete (*Utskottets förslag till uttalande*). För att undvika konfliktsituationer i förhandlingarna om skyddsarbete och eventuella begränsningar i arbetskonflikten till följd av dem är det enligt arbetslivs- och jämställdhetsutskottets utlåtande nödvändigt att överväga om det i en tvist i fortsättningen bör vara parterna i arbetskonflikten som tillsammans med en utomstående representativ aktör beslutar om skyddsarbetet och dess omfattning.

Social- och hälsovårdsutskottet konstaterar att behovet att ändra bestämmelserna om skyddsarbete bör utredas i sin helhet, eftersom skyldigheten att vidta skyddsåtgärder endast gäller tjänsteinnehavare som inte omfattas av striden. En tjänsteinnehavare eller anställd i arbetsavtalsförhållande som deltar i en arbetskonflikt är således inte skyldig att utföra skyddsarbete utan sitt samtycke. Social- och hälsovårdspersonalen inom kommunsektorn är i regel anställd i anställningsförhållande. Den rättsliga grunden för skyddsarbetet verkar således inte som sådan genom lagstiftning trygga social- och hälsovårdens klienters och patienters liv och hälsa så att de inte äventyras allvarligt. Det bidrar också till att fördunkla ansvaret i dessa situationer.

### DETALJMOTIVERING

**4 §. Ändring av arbetsuppgifter och arbetsställe.** Utskottet föreslår att 4 mom. får en bestämmelse om arbetstagarens rätt att anlita biträde när han eller hon hörs innan ett förordnande om ändring av arbetsuppgifter eller arbetsställe meddelas.

**6, 10 och 14 §.** Utskottet föreslår en lagteknisk korrigeringsåtgärd så att uttrycken ”medel som föreskrivs någon annanstans i lag” och ”åtgärder som anges någon annanstans i lag” ändras till ”andra medel än de som föreskrivs i denna lag” respektive ”andra åtgärder än de som anges i denna lag”.

**7 §. Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna.** Utskottet föreslår att 3 mom. preciseras så att den anmälan som avses där ska göras till ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland.

De föreskrivna eller avtalade arbetstiderna får med stöd av den föreslagna 7 § överskridas i den utsträckning som krävs för att garantera sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom., dock högst under två veckor. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en anmälan till arbetarskyddsmyndigheten om orsakerna till arbetet samt dess omfattning och sannolika varaktighet. Utskottet föreslår ett nytt 7 § 4 mom. med en hänvisning till 44 § i arbetstidslagen, som gäller arbetstidsförseelse. Om arbetsgivaren uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i den föreslagna 7 §, dvs. avviker från arbetstidsbestämmelserna, trots att det inte finns förutsättningar för det enligt paragrafen (att klienternas eller patienternas liv äventyras eller att klienternas eller patienternas hälsa allvarligt äventyras), ska arbetsgivaren dömas till böter för arbetstidsförseelse.



## Betänkande ShUB 14/2022 rd

**8 §. Avvikelse från semesterbestämmelserna.** Utskottet föreslår att 4 mom. preciseras så att den anmälan som avses där ska göras till ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland. På motsvarande sätt som i 7 § föreslår utskottet ett nytt 8 § 5 mom. enligt vilket arbetsgivaren döms för semesterförseelse enligt 38 § i semesterlagen, om arbetsgivaren eller dennes företrädare uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i den föreslagna 8 §.

**10 §. Föreläggande av regionförvaltningsverket om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt.** I 2 mom. föreskrivs det om regionförvaltningsverkets behörighet att på ansökan av en kommun eller samkommun en första gång besluta antingen om uppskjutande av en arbetsinställelse eller massuppsägning eller om avbrytande av en arbetsinställelse eller massuppsägning i en situation där regionförvaltningsverket bedömer att arbetskonflikten i fråga äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Tekniskt är det fråga om att skjuta upp, om regionförvaltningsverkets beslut träder i kraft innan arbetskonflikten i fråga har hunnit inledas. Om beslutet däremot träder i kraft först efter det att arbetskonflikten har börjat är det fråga om att avbryta. Enligt momentet kan förordnandet gälla i högst en vecka.

I 3 mom. föreslås bestämmelser om regionförvaltningsverkets behörighet att på ansökan av arbetsgivaren på nytt skjuta upp eller avbryta en redan tidigare uppskjuten eller avbruten arbetsinställelse eller massuppsägning. En förutsättning är att regionförvaltningsverket bedömer att arbetskonflikten i fråga fortfarande äventyrar klienternas eller patienternas liv eller allvarligt äventyrar klienternas eller patienternas hälsa. Dessutom förutsätts det att de åtgärder enligt 3 och 4 kap. som gäller individen inte har varit en tillräcklig lösning i det uppkomna läget. Om det nya beslutet träder i kraft omedelbart när det föregående föreläggandet om uppskjutande eller avbrytande upphör att gälla, är det tekniskt sett fråga om att skjuta upp. Om arbetskonflikten däremot efter det föregående beslutet har fått inledas eller fortgå, men det visar sig nödvändigt att avbryta den, är det tekniskt sett fråga om avbrytande av arbetskonflikten.

Utskottet föreslår att momentet ändras så att regionförvaltningsverket får meddela ett nytt förordnande om att skjuta upp eller avbryta verkställigheten av en arbetskonflikt som avses i momentet högst tre gånger. Detta innebär att sammanlagt högst fyra beslut om uppskjutande eller avbrytande av samma arbetskonflikt kan fattas med beaktande av det första beslutet om att skjuta upp eller avbryta enligt 2 mom. samt beslut om att på nytt skjuta upp eller avbryta konflikten. Eftersom ett förordnande får gälla i högst en vecka, kan arbetskonflikten vara uppskjuten eller avbruten i högst fyra veckor. Att skjuta upp och att avbryta är alltså alternativa åtgärder, och båda kan inte vidtas fyra gånger, utan sammanlagt högst fyra gånger, oberoende av vilken det är fråga om tekniskt sett.

Dessutom föreslås det att de ändringar som grundlagsutskottet föreslår görs i paragrafen.

**11 §. Vite.** Utskottet föreslår att möjligheten att förelägga arbetstagare vite i de fall som avses i 5 och 9 § stryks.

**13 §. Sökande av ändring.** Regionförvaltningsverkets beslut om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete enligt 5 och 9 § och regionförvaltningsverkets föreläggande enligt 10 § ska iaktas trots sökande av ändring. Utskottet föreslår att bestämmelsen kompletteras så att också re-

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

gionförvaltningsverkets beslut om att förelägga vite ska iakttas trots sökande av ändring, om inte förvaltningsdomstolen bestämmer något annat.

### FÖRSLAG TILL BESLUT

Social- och hälsovårdsutskottets förslag till beslut:

*Riksdagen godkänner lagförslaget i proposition RP 130/2022 rd med ändringar. (Utskottets ändringsförslag)*

*Riksdagen godkänner ett uttalande. (Utskottets förslag till uttalande)*

### *Utskottets ändringsförslag*

## Lag

### om säkerställande av nödvändig hälso- och sjukvård och hemvård under en arbetskonflikt

I enlighet med riksdagens beslut föreskrivs:

1 kap.

#### Allmänna bestämmelser

1 §

#### *Lagens syfte och tillämpningsområde*

Syftet med denna lag är att säkerställa den nödvändiga hälso- och sjukvård och hemvård som avses i 5 § 2 mom. i situationer där socialvårdsklienters (*klient*) eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras på grund av att det inte finns tillräckligt med personal till följd av en arbetskonflikt inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun.

Denna lag tillämpas inom hälso- och sjukvård och hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun. De medel som det föreskrivs om i lagen tillämpas endast om andra än i denna lag föreskrivna medel som kommunen eller samkommunen har till sitt förfogande inte räcker till för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller att klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. De medel som avses i 3 kap. får användas endast om de medel som avses i 2 kap. inte är tillräckliga. De medel som avses i 4 kap. får användas endast om de medel som det föreskrivs om i 3 kap. inte är tillräckliga.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Vad som i denna lag föreskrivs om arbetstagare tillämpas också på personer i tjänsteförhållande.

### 2 kap.

#### **Arbetstagarorganisationers skyldigheter samt förhandlingsförfarande**

#### 2 §

##### *Arbetstagarorganisationers skyldigheter vid verkställande av arbetskonflikt*

När en arbetstagarorganisation verkställer en arbetsinställelse eller massuppsägning inom hälso- och sjukvård eller hemvård som ordnas av en kommun eller samkommun ska den i samarbete med kommunen eller samkommunen se till att den kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten trots stridsåtgärderna har tillgång till en sådan mängd för uppgifterna lämplig personal att kommunen eller samkommunen klarar av att säkerställa den nödvändiga hälso- och sjukvård och hemvård som avses i 5 § 2 mom.

Arbetstagarorganisationen får inte verkställa en arbetsinställelse eller massuppsägning inom sådan hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. förrän organisationen på det sätt som avses i 3 § har förhandlat med den kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten om den personal som kommunen eller samkommunen ska ha tillgång till trots stridsåtgärderna.

#### 3 §

##### *Förhandlingsförfarande*

Arbetstagarorganisationen och den kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten ska före verkställandet av en arbetsinställelse eller massuppsägning inom sådan hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. förhandla om i vilken mån arbetstagarorganisationen trots stridsåtgärderna ska låta kommunen eller samkommunen ha tillgång till för uppgifterna lämplig personal, så att kommunen eller samkommunen klarar av att säkerställa den nödvändiga hälso- och sjukvård och hemvård som avses i 5 § 2 mom.

Om parterna inte når någon överenskommelse om det ärende som avses i 1 mom. senast fem dygn före verkställandet av arbetsinställelsen eller massuppsägningen, ska arbetstagarorganisationen lämna kommunen eller samkommunen ett skriftligt meddelande om hur den trots stridsåtgärderna ämnar låta den kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten ha tillgång till en sådan mängd för uppgifterna lämplig personal att kommunen eller samkommunen klarar av att säkerställa den nödvändiga hälso- och sjukvård och hemvård som avses i 5 § 2 mom.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

### 3 kap.

#### Åtgärder och förordnanden som gäller arbetstagare

#### 4 §

##### *Ändring av arbetsuppgifter och arbetsställe*

Om en arbetstagarorganisations stridsåtgärder inte utgör ett hinder för det, ska en yrkesutbildad person inom social- och hälsovården som är anställd hos en kommun eller samkommun som är föremål för en arbetskonflikt, trots vad som föreskrivs någon annanstans i lag eller vad som överenskommit i arbets- eller tjänstekollektivavtalet eller arbetsavtalet, utöver eller i stället för sina sedvanliga arbetsuppgifter utföra andra uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet enligt vad arbetsgivaren förordnar, om detta är nödvändigt för att förhindra att en klients eller patients liv äventyras eller att en klients eller patients hälsa allvarligt äventyras inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. I dessa situationer kan arbetsgivaren också förordna arbetstagaren att arbeta vid en annan av arbetsgivarens verksamhetsenheter inom social- eller hälsovården. Ett förordnande om ändring av arbetsuppgifter och arbetsställe får dock inte vara oskäligt med tanke på arbetstagarens personliga situation. Arbetstagaren har rätt att få ersättning för osedvanliga kostnader som förordnandet medför.

Ett i 1 mom. avsett förordnande av arbetsgivaren får meddelas endast om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. inte är tillräckliga för att förhindra att klienters eller patients liv äventyras eller klienters eller patients hälsa allvarligt äventyras och endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. Innan förordnandet meddelas ska arbetsgivaren utreda andra eventuella sätt att förhindra att klienters eller patients liv äventyras eller klienters eller patients hälsa allvarligt äventyras.

I de situationer som avses i 1 mom. ska arbetstagaren ges tillfälle att bli hörd innan förordnandet meddelas. **Vid hörandet har arbetstagaren rätt att anlita ett biträde.** I dessa situationer tillämpas dock inte lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (449/2007) eller samarbetslagen (1333/2021).

#### 5 §

##### *Klient- och patientsäkerhetsarbete*

Regionförvaltningsverket kan förordna en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som deltar i en arbetskonflikt och som är anställd hos en kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten att arbeta i uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet för att säkerställa nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård vid arbetsgivarens verksamhetsenhet inom social- eller hälsovården (*klient- och patientsäkerhetsarbete*), om det är nödvändigt för att förhindra att klienters eller patients liv äventyras eller klienters eller patients hälsa allvarligt äventyras och om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. inte är tillräckliga. Ett förordnande kan meddelas för högst två veckor åt gången och endast i den omfattning som är nödvändig för att förhindra att klienters eller patients liv äventyras eller klienters eller patients hälsa allvarligt äventyras. Ett förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete får dock inte vara oskäligt med tanke på arbetstagarens personliga si-

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

tuation. Den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete har rätt att av kommunen eller samkommunen för den ordinarie arbetstiden i klient- eller patientsäkerhetsarbete få en ersättning som är minst 1,3 gånger så stor som den lön som personen normalt får för ordinarie arbetstid. Den som har förordnats till klient- och patientsäkerhetsarbete har dessutom rätt att få ersättning för osedvanliga kostnader som förordnandet medför. I klient- och patientsäkerhetsarbetet får avvikelser från arbetstidsbestämmelserna göras på det sätt som avses i 7 §.

Sådan nödvändig vård och omsorg som avses i 1 mom. och ges i form av klient- eller patientsäkerhetsarbete är

- 1) intensivvård och vård vid enheter med intensivövervakning,
- 2) jourvård utan vilken patientens hälsotillstånd äventyras allvarligt samt vård i direkt anslutning till den,
- 3) prehospital akutsjukvård,
- 4) förlossningsvård,
- 5) nödvändig behandling av långtidssjukdomar utan vilken patientens hälsotillstånd äventyras allvarligt,
- 6) fortlöpande vård eller läkemedelsbehandling utan vilken patientens hälsotillstånd äventyras allvarligt,
- 7) nödvändig vård av patienter på sjukhusavdelningar utan vilken patientens hälsotillstånd äventyras allvarligt,
- 8) annan undersökning och vård som patienten nödvändigt behöver och som kan jämföras med den vård som avses i 1–7 punkten utan vilken patientens psykiska eller fysiska hälsotillstånd äventyras allvarligt,
- 9) i anslutning till vård som avses i 1–8 punkten laboratorieundersökningar och provtagning, bildiagnostiska undersökningar, läkemedelsförsörjning, tagning och undersökning av patologisk-anatomiska prover samt andra medicinska stödtjänster utan vilka patientens hälsotillstånd äventyras allvarligt,
- 10) hemvård enligt 20 § i socialvårdslagen (1301/2014) utan vilken klientens liv äventyras eller klientens hälsa äventyras allvarligt.

### 6 §

#### *Förfarande vid förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete*

En person kan förordnas till klient- eller patientsäkerhetsarbete på förslag av en kommun eller samkommun som ansvarar för ordnandet av i 5 § 2 mom. avsedd hälso- och sjukvård eller hemvård och som är föremål för arbetskonflikten. Förslaget ska innehålla en redogörelse för de åtgärder som kommunen eller samkommunen har vidtagit för att undvika att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras. Förslaget ska innehålla en motivering till varför **andra** medel **än de** som föreskrivs ~~någon annan~~ i **denna** lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. är otillräckliga. Dessutom ska förslaget innehålla information om de yrkesutbildade personer inom social- eller hälsovården som föreslås till klient- eller patientsäkerhetsarbete och deras kontaktuppgifter samt om i vilka uppgifter och vid vilken verksamhet, i vilken utsträckning och för vilken tid de yrkesutbildade personerna inom social- eller hälsovården bör förordnas till klient- eller patientsäkerhetsarbete. Den som lägger fram förslaget ska sträva efter att säkerställa att förslaget inte är oskäligt med tanke på den personliga situationen för en arbetstagare som föreslås till klient- eller patientsäkerhetsarbete. Ovannämnda uppgif-

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

ter får trots sekretessbestämmelserna lämnas till regionförvaltningsverket för meddelande av förordnande. När kommunen eller samkommunen tar fram förslaget ska den ge den i den berörda verksamhetsenheten inom social- eller hälsovården verksamma fackavdelningen för den fackorganisation som deltar i arbetskonflikten möjlighet att yttra sig, och avdelningens eventuella yttrande ska fogas till förslaget. För lämnande av yttrande ska reserveras minst 24 timmar.

Innan förordnandet meddelas ska regionförvaltningsverket ge den som föreslås till klient- eller patientsäkerhetsarbete tillfälle att bli hörd. Den som ska höras ska ges minst 24 timmar för att framföra sin åsikt om ärendet. I övrigt tillämpas förvaltningslagen på hörande av part och avvikelser från hörande av part.

Förordnandet kan meddelas trots att den som hörs motsätter sig det. I förordnandet ska regionförvaltningsverket fastställa tidpunkten för klient- eller patientsäkerhetsarbetets inledande, arbetets varaktighet, den verksamhetsenhet där arbetet utförs och de huvudsakliga arbetsuppgifterna.

Kommunen, samkommunen och regionförvaltningsverket ska utse de personer som får behandla de personuppgifter som avses i denna paragraf eller fastställa de uppgifter i vilka behandling av sådana uppgifter ingår. De som behandlar uppgifterna får inte röja uppgifterna för utomstående under arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet eller efter att det har upphört. Kommunen och samkommunen ska förvara de uppgifter om förslag till förordnande till klient- och patientsäkerhetsarbete och om regionförvaltningsverkets förordnanden som de förfogar över åtskilda från andra personuppgifter som de samlar in. Uppgifterna ska utplånas så snart det inte finns någon grund enligt denna lag för behandling av uppgifterna.

### 7 §

#### *Avvikelse från arbetstidsbestämmelserna*

Om en arbetskonflikt inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa, får de föreskrivna eller avtalade arbetstiderna, om inte en arbetstagarorganisations stridsåtgärder hindrar det, utan samtycke av yrkesutbildade personer inom social- eller hälsovården och trots bestämmelserna i arbetstidslagen (872/2019) eller det tillämpliga arbets- eller tjänstekollektivavtalet överskridas i den utsträckning som krävs för att säkerställa i 5 § 2 mom. avsedd nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård, dock högst under två veckor. I sådant arbete får då även avvikelse göras från 8, 18, 24, 25, 27 och 28 § i arbetstidslagen. Arbetsgivaren ska dock utjämna arbetstiden till högst det i 18 § i arbetstidslagen föreskrivna maximiantalet timmar och arbetstagararen ska ges ersättande vilotid så snart som möjligt eller enligt arbets- eller tjänstekollektivavtalet, om det i avtalet har avtalats om en längre tidsperiod än den som föreskrivs i arbetstidslagen. En avvikelse från arbetstidslagens bestämmelser får dock inte vara oskälig med tanke på arbetstagararens personliga situation och får inte äventyra säkerheten i arbetet eller arbetstagararens hälsa.

Arbetsgivaren får avvika från arbetstidsbestämmelserna endast om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. är otillräckliga för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. Innan förordnandet meddelas ska arbetsgivaren utreda andra eventuella sätt att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till **ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland** om orsaken till det arbete som avses i

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

denna paragraf och om arbetets omfattning och sannolika varaktighet. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder de arbetstagare som utför sådant arbete eller, om någon förtroendeman inte har valts, det förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen (55/2001) eller, om inte heller något förtroendeombud har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa det arbete som avses i denna paragraf.

Det som i 44 § i arbetstidslagen föreskrivs om att dömas för arbetstidsförseelse tillämpas också på en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i denna paragraf. (Nytt 4 mom.)

### 8 §

#### *Avvikelse från semesterbestämmelserna*

Om en arbetskonflikt inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa, får arbetsgivaren, om en arbetstagarorganisations stridsåtgärder inte hindrar det, trots bestämmelserna i semesterlagen och det tillämpliga arbets- eller tjänstekollektivavtalet i fråga om yrkesutbildade personer inom social- eller hälsovården avvika från bestämmelser eller föreskrifter som gäller meddelande om semester och tidpunkten för semester, flytta tidpunkten för redan meddelad semester och avbryta en redan inledd semester. En förutsättning är att åtgärderna behövs för att trygga sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom.

En förutsättning för de i 1 mom. avsedda åtgärderna är att andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. inte är tillräckliga för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och att de i 1 mom. avsedda åtgärderna vidtas endast i den omfattning som är nödvändig i detta syfte. Innan de i 1 mom. avsedda åtgärderna vidtas ska arbetsgivaren utreda andra eventuella sätt att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras.

Ett beslut om att flytta eller avbryta semestern får inte äventyra säkerheten i arbetet eller arbetstagarens hälsa. Outtagen semester ska ges arbetstagaren så snart som möjligt.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål göra en skriftlig anmälan till **ansvarsområdet för arbetarskydd vid Regionförvaltningsverket i Sydvästra Finland** om åtgärder som avses i denna paragraf och orsakerna till dem. Arbetsgivaren ska ge den förtroendeman som företräder arbetstagaren eller, om någon förtroendeman inte har valts, ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, om inte heller något förtroendeombud har valts, arbetarskyddsfullmäktigen tillfälle att foga sitt utlåtande till anmälan. Arbetarskyddsmyndigheten kan efter att ha prövat ärendet antingen låta saken bero vid anmälan eller vidta åtgärder för att begränsa eller stoppa en åtgärd som avses i denna paragraf.

Det som i 38 § i semesterlagen föreskrivs om att dömas för semesterförseelse tillämpas också på en arbetsgivare eller en företrädare för denne som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot bestämmelserna i denna paragraf. (Nytt 5 mom.)

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

### 4 kap.

#### **Åtgärder och förordnanden som gäller arbetstagare som har sagt upp sig som en stridsåtgärd**

#### 9 §

##### *Förordnande av en arbetstagare som sagt upp sig till klient- eller patientsäkerhetsarbete*

Regionförvaltningsverket kan till klient- eller patientsäkerhetsarbete vid en verksamhetsenhet inom en kommun eller samkommun som är föremål för en arbetskonflikt inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. förordna också en sådan yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som har sagt upp sin anställning hos arbetsgivaren i fråga som en stridsåtgärd, om det är nödvändigt för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 och 3 kap. inte är tillräckliga. Ett förordnande kan meddelas för högst två veckor åt gången och endast i den omfattning som är nödvändig för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras.

Ett förordnande kan meddelas oberoende av om den yrkesutbildade person inom social- eller hälsovården som föreslagits till klient- eller patientsäkerhetsarbete står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till någon annan arbetsgivare. Arbetsgivaren till en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete får inte avsluta arbetsavtals- eller tjänsteförhållandet på grund av klient- eller patientsäkerhetsarbetet. Den som har varit förordnad till klient- eller patientsäkerhetsarbete har rätt att återgå till sitt tidigare arbete efter klient- eller patientsäkerhetsarbetet. Den som har varit förordnad till klient- eller patientsäkerhetsarbete ska återgå till sitt arbete inom skälig tid efter det att det hinder klient- eller patientsäkerhetsarbetet orsakar har upphört.

Ett förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete får inte vara oskäligt med tanke på den personliga situationen för en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården. Förordnandet kan inte meddelas om det avsevärt försvårar välbefinnandet för en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som föreslagits till klient- eller patientsäkerhetsarbete eller för hans eller hennes familj eller anhöriga eller hans eller hennes arbetsgivares verksamhet eller om förordnandet av någon annan orsak skulle medföra särskilt stor olägenhet för den yrkesutbildade person inom social- eller hälsovården som föreslagits till klient- eller patientsäkerhetsarbete.

I klient- och patientsäkerhetsarbete tillämpas motsvarande bestämmelser och föreskrifter som ska tillämpas i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden och som tillämpas på andra yrkesutbildade personer inom social- eller hälsovården som arbetar vid den aktuella verksamhetsenheten inom social- eller hälsovården, dock inte bestämmelserna om avslutande av ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete har rätt att av kommunen eller samkommunen för den ordinarie arbetstiden i klient- eller patientsäkerhetsarbete få en ersättning som är minst 1,3 gånger så stor som den lön personen fick för ordinarie arbetstid vid sin anställning hos kommunen eller samkommunen. Om den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till en annan arbetsgivare, ska den ersättning som betalas till honom eller henne vara minst lika stor som den lön som arbetstägaren skulle få vid anställning hos den arbetsgivaren. Dessutom har den som har förordnats till



## Betänkande ShUB 14/2022 rd

klient- och patientsäkerhetsarbete rätt att få ersättning för osedvanliga kostnader som förordnandet medför.

Om den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete har vårdat ett barn under skolåldern hemma, ska kommunen ordna den småbarnspedagogik enligt lagen om småbarnspedagogik (540/2018) som barnet behöver när klient- eller patientsäkerhetsarbetet inleds. Om kommunen ordnar morgon- och eftermiddagsverksamhet enligt lagen om grundläggande utbildning (628/1998), ska den på det sätt som avses i den lagen vid behov erbjudas ett barn i skolåldern till den som förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete när klient- eller patientsäkerhetsarbetet inleds.

I övrigt tillämpas vad som föreskrivs i 5 § 2 mom. och 6 § på klient- och patientsäkerhetsarbete och förordnande till det. I klient- och patientsäkerhetsarbetet får avvikelser från arbetstidsbestämmelserna göras på det sätt som avses i 7 §.

### 5 kap.

#### Förelägganden och vite

#### 10 §

##### *Föreläggande av regionförvaltningsverket om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt*

Om en arbetstagarorganisation och en kommun eller samkommun som är föremål för en arbetskonflikt inte har nått någon överenskommelse vid förhandlingarna enligt 3 § eller om kommunen eller samkommunen anser att arbetstagarorganisationen inte har följt en nådd överenskommelse, kan kommunen eller samkommunen lämna en ansökan till regionförvaltningsverket om att skjuta upp verkställandet av en arbetsinställelse eller massuppsägning eller om att **helt eller delvis** avbryta en redan inledd arbetsinställelse eller massuppsägning, om kommunen eller samkommunen bedömer att arbetskonflikten inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Ansökan kan lämnas tidigast fem dygn före verkställandet av arbetskonflikten. Ansökan ska innehålla en redogörelse för hur **och till vilken del** arbetskonflikten äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Dessutom ska den innehålla en redogörelse för varför **andra** åtgärder **än de** som anges **någon annanstans** i **denna** lag inte är tillräckliga.

Regionförvaltningsverket kan förelägga en arbetstagarorganisation att skjuta upp verkställandet av en arbetsinställelse eller massuppsägning **helt eller delvis** inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom., om **det är** uppenbart att verkställandet av arbetskonflikten äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Regionförvaltningsverket kan förelägga en arbetstagarorganisation att avbryta verkställandet av arbetsinställelsen eller massuppsägningen i fråga **helt eller delvis**, om **det är** uppenbart att den pågående arbetskonflikten äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Regionförvaltningsverkets föreläggande om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt kan gälla i högst en vecka.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Regionförvaltningsverket kan på ansökan av en i 1 mom. avsedd kommun eller samkommun meddela ett nytt föreläggande om att **delvis eller helt och hållet** skjuta upp eller avbryta verkställandet av arbetskonflikten, om **det är** uppenbart att arbetskonflikten inom sådan nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. trots de medel som avses i 3 eller 4 kap. fortsättningsvis äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Regionförvaltningsverket kan meddela beslutet endast om de medel som anges i 3 och 4 kap. inte är tillräckliga. Utöver det som förutsätts enligt 1 mom. ska kommunens eller samkommunens ansökan också innehålla en redogörelse för vilka åtgärder kommunen eller samkommunen har vidtagit under giltighetstiden för det föregående föreläggandet om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av arbetskonflikten. Dessutom ska den innehålla en redogörelse för varför det vid förhandlingarna fortfarande inte har nåtts någon överenskommelse om nödvändig personal som arbetsgivaren ska ha tillgång till under arbetskonflikten samt varför de medel som anges i 3 och 4 kap. har varit otillräckliga. **Regionförvaltningsverket kan ge ett i detta moment avsett nytt föreläggande om att skjuta upp eller avbryta verkställandet av en arbetskonflikt sammanlagt högst tre gånger, och beslutet** kan gälla i högst en vecka åt gången.

På hörande av arbetstagarorganisationen innan regionförvaltningsverket meddelar beslut tillämpas förvaltningslagen. Innan ett beslut enligt 3 mom. meddelas ska regionförvaltningsverket dock alltid ge arbetstagarorganisationen tillfälle att bli hörd.

11 §

*Vite*

Regionförvaltningsverket kan förena beslut ~~om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete enligt 5 och 9 § och förelägganden enligt 10 §~~ med vite **mot arbetstagarorganisationen.**

~~Regionförvaltningsverket dömer ut vite som har förelagts i samband med i 5 och 9 § avsedda beslut om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete på framställning av den kommun eller samkommun som har föreslagit förordnandet till klient- eller patientsäkerhetsarbete. Regionförvaltningsverket dömer ut ett vite som har förelagts i samband med ett i 10 § avsett beslut på framställning av den kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten.~~

~~När en part hörs om föreläggande av vite ska den som hörs ges minst 24 timmar för att framföra sin åsikt om ärendet.~~

Utöver vad som föreskrivs i 23 § i viteslagen (1113/1990) kan ett beslut om föreläggande och utdömmande av vite delges en part på det sätt som avses i 60 § 2 mom. i förvaltningslagen. På föreläggande och utdömmande av vite tillämpas i övrigt viteslagen.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

### 6 kap.

#### Särskilda bestämmelser

##### 12 §

###### *Verkställande av delgivning*

Regionförvaltningsverket kan med ett annat regionförvaltningsverk och med en kommun eller samkommun som lagt fram ett förslag som avses i 6 § avtala om att detta andra regionförvaltningsverk eller denna kommun eller samkommun på regionförvaltningsverkets vägnar genomför ett delgivningsförfarande enligt 60 § 2 mom. i förvaltningslagen i fråga om beslut om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete, beslut om föreläggande och utdömande av vite i samband med det samt begäranden om hörande av part i samband med beredningen av nämnda beslut.

Regionförvaltningsverket kan i fråga om de handlingar som avses i 1 mom. avtala om genomförande av det delgivningsförfarande per post som föreskrivs i lag också med ett annat postföretag än den tillhandahållare av samhällsomfattande tjänster som avses i postlagen (415/2011). Regionförvaltningsverket kan ingå ett sådant avtal endast med ett postföretag som har förutsättningar att sköta denna uppgift.

På den som är anställd hos ett i 2 mom. avsett företag tillämpas bestämmelserna om straffrättsligt tjänsteansvar när han eller hon utför uppgifter som avses i 2 mom. Bestämmelser om skadeståndsansvar finns i skadeståndslagen (412/1974).

##### 13 §

###### *Sökande av ändring*

Bestämmelser om sökande av ändring finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019). Besvärsmått har också en kommun eller samkommun som har lagt fram ett förslag enligt 6 § och en kommun eller samkommun som har lämnat en ansökan enligt 10 §.

Regionförvaltningsverkets beslut om förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete enligt 5 och 9 §, regionförvaltningsverkets föreläggande enligt 10 § **samt beslut om att förelägga vite** ska iaktas trots ändringssökande, om inte en förvaltningsdomstol bestämmer något annat.

Vid sökande av ändring i beslut som gäller föreläggande och utdömande av vite tillämpas dock viteslagen.

##### 14 §

###### *Ikraftträdande och övergångsbestämmelser*

Denna lag träder i kraft den 20 och gäller till och med den 31 januari 2023.

Om en arbetskonflikt som hör till denna lags tillämpningsområde och som pågår vid lagens ikraftträdande avslutas innan denna lag upphör att gälla, tillämpas förordnanden, förelägganden eller beslut som gäller den arbetskonflikten och som meddelats med stöd av denna lag inte längre vid föremålet för arbetskonflikten efter att arbetskonflikten har avslutats.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Vad som i denna lag föreskrivs om kommuner och samkommuner tillämpas från och med den 1 januari 2023 på välfärdsområden, Helsingfors stad och HUS-sammanslutningen till de delar de ordnar social- och hälsovård i enlighet med lagen om ordnande av social- och hälsovård (612/2021) och lagen om ordnande av social- och hälsovården och räddningsväsendet i Nyland (615/2021).

Lagen tillämpas också på sådana stridsåtgärder inom lagens tillämpningsområde som det har meddelats om eller som har inletts före lagens ikraftträdande och som fortgår när lagen träder i kraft eller som är avsedda att inledas efter att lagen har trätt i kraft.

Om en arbetsinställelse eller massuppsägning inom sådan hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. är avsedd att inledas inom fem dygn från lagens ikraftträdande eller redan pågår när lagen träder i kraft och den äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa, kan regionförvaltningsverket på ansökan av kommunen eller samkommunen skjuta upp eller avbryta verkställandet av arbetskonflikten för högst en vecka. Kommunens eller samkommunens ansökan ska innehålla en redogörelse för hur arbetskonflikten i fråga äventyrar klienters eller patienters liv eller allvarligt äventyrar klienters eller patienters hälsa. Dessutom ska den innehålla en redogörelse för varför **andra** åtgärder än de som anges ~~na-~~  
~~gon annanstans~~ i **denna** lag inte är tillräckliga för att säkerställa den nödvändiga hälso- och sjukvård eller hemvård som avses i 5 § 2 mom. Efter att det ifrågavarande beslutet av regionförvaltningsverket har upphört att gälla, tillämpas det som föreskrivs i 10 § 3 mom. på beslut av regionförvaltningsverket.

---

### ***Utskottets förslag till uttalande***

*Riksdagen förutsätter att statsrådet utreder utvecklingsbehoven i fråga om skyddsarbete och vid behov bereder lagstiftningsförslag genom vilka organiseringen av skyddsarbete tryggas i konfliktsituationer.*

## Betänkande ShUB 14/2022 rd

Helsingfors 16.9.2022

I den avgörande behandlingen deltog

ordförande Markus Lohi cent  
vice ordförande Mia Laiho saml  
medlem Kim Berg sd  
medlem Kaisa Juuso saf  
medlem Arja Juvonen saf  
medlem Pia Kauma saml  
medlem Anneli Kiljunen sd  
medlem Terhi Koulumies saml  
medlem Merja Kyllönen vänst (delvis)  
medlem Hanna-Leena Mattila cent  
medlem Ilmari Nurminen sd  
medlem Veronica Rehn-Kivi sv  
medlem Heidi Viljanen sd  
medlem Sofia Virta gröna (delvis)  
ersättare Bella Forsgrén gröna (delvis).

Sekreterare var

utskottsråd Sanna Pekkarinen  
utskottsråd Päivi Salo  
utskottsråd Harri Sintonen.

## Betänkande ShUB 14/2022 rd Reservation/ saf

### Reservation

### Motivering

Sannfinländarnas utskottsgrupp ser det som viktigt att patienternas och klienternas liv och hälsa tryggas också vid arbetskonflikter. Vi fäster dock uppmärksamhet vid att social- och hälsovårdstjänsterna i synnerhet i fråga om äldreomsorgen har varit i kris redan länge och att en otillräcklig personalstyrka på många ställen sällan beror på strejk, utan snarare är en realitet i vardagen.

Sannfinländarnas utskottsgrupp påpekar också att statsmakten för sin del ansvarar för situationen. De kommuner, från och med årsskiftet välfärdsområden, som ansvarar för att ordna tjänsterna måste agera med hjälp av otillräcklig finansiering.

Vår utskottsgrupp påpekar dessutom att regeringens ytterst exceptionella inställning till arbetskonflikten inom social- och hälsovården ytterligare kan göra vårdbranschen mindre attraktiv: om de grundläggande fri- och rättigheterna för dem som arbetar inom vården inte respekteras, stiftar regeringen en lag som med avvikelse från motiveringen i praktiken används för att bryta en strejk, och till och med uppsagda vårdare tvingas arbeta vid vite. Följden kan bli att även många av de nuvarande vårdarna byter bransch eller söker arbete utomlands.

Enligt Sannfinländarnas utskottsgrupp visar regeringen både brist på omdöme och brist på uppskattning för personalen inom vården när man lämnar en proposition av det slag som nu behandlas till riksdagen.

### *Inskränkning av konflikträtten*

Sakkunniga inom arbetsrätt har lyft fram att propositionen inte följer principen om att man i så liten utsträckning som möjligt ska ingripa i arbetskonflikter. Detta är problematiskt med tanke på den grundlagsenliga konflikträtten. Inskränkningarna av konflikträtten ska till sitt tillämpningsområde och tidsmässigt vara noggrant avgränsade samt grunda sig på ett omedelbart hot, vara proportionerliga och användas i sista hand.

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att det i en situation där tingsrätten har förbjudit strejk som riktar sig mot intensivvården inte längre finns något sådant omedelbart hot på grund av vilket en lag av den föreslagna typen borde stiftas.

Vår utskottsgrupp efterlyser återhållsamhet också från arbetsmarknadens parter och uppmanar arbetstagarorganisationerna att på eget initiativ säkerställa tillräckligt skyddsarbete under strejken. Regeringen bör inte bli part i en arbetskonflikt, utan sträva efter att på alla sätt stödja arbetsmarknadens parter för att de snabbt kan nå en överenskommelse.

Sannfinländarnas utskottsgrupp delar åsikterna bland de sakkunniga i arbetsrätt i fråga om de allvarliga problem som förslaget innehåller. Enligt etablerad praxis hos Internationella arbetsorganisationen ILO:s styrelse (kommittén för föreningsfrihet) kan strejkrätten begränsas eller strejk förbjudas för att trygga nödvändiga tjänster i samhället (essential services). Vid sidan av sådana

## **Betänkande ShUB 14/2022 rd** **Reservation/ saf**

begränsningar förutsätts dock ändamålsenliga, opartiska och snabba förliknings- och förhandlingsförfaranden för att lösa arbetskonflikten (så kallade kompenserande garantier). I propositionen som nu behandlas ingår inga sådana kompenserande garantier som förutsätts. Om propositionen inte förkastas som onödig på grund av att tingsrätten förbjudit strejk inom intensivvården, måste förslaget korrigeras till denna del.

### *Metoder som berör enskilda arbetstagare*

Om de vårdare som deltar i en arbetskonflikt förordnas till klient- eller patientsäkerhetsarbete, finns det skäl att höja ersättningen till vårdarna så mycket att tröskeln för sådana förordnanden är hög och att de istället för att bryta strejken endast vidtas när det är nödvändigt. Sannfinländarnas utskottsgrupp anser därför att det är motiverat att en arbetstagare som förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete för arbetet i fråga får en lön som är tre gånger så stor som lönen för ordinarie arbetstid.

### *Regionförvaltningsverkets befogenheter*

De sakkunniga lyfte också fram ett missförhållande i propositionen när det gäller att kalla in till skyddsarbete. Enligt förslaget ska den som kallas in till arbete uttryckligen vara en person som deltar i en arbetskonflikt. När arbetskonflikten har inletts har regionförvaltningsverket inte rätt att kalla in andra än dem som deltagit i arbetskonflikten eller sagt upp sig. Propositionen går alltså in för ett förhållningssätt som i så hög grad som möjligt begränsar arbetstagarens rätt att delta i en laglig arbetskonflikt som berör honom eller henne och som fackorganisationen utlyst. Ur arbetsrättslig synvinkel är det problematiskt att binda dem som sagt upp sig från sitt arbete till sin tidigare arbetsgivare på det sätt som föreslås. De kan redan ha övergått till anställning hos en annan arbetsgivare och då bör de ses som arbetstagare hos en annan arbetsgivare. Eftersom det inte är fråga om en arbetskonflikt som genomförs genom uppsägning, förefaller det onödigt att ta in denna bestämmelse i lagen så att säga för säkerhets skull. Lagförslaget handlar till denna del om att på ett bredare plan ingripa i vårdorganisationernas arbetskonflikter och i konflikträtt.

Sannfinländarnas utskottsgrupp anser att det att arbetstagare som sagt upp sig förordnas till skyddsarbete kraftigt strider mot rätten enligt 18 § i grundlagen att skaffa sig sin försörjning genom arbete, yrke eller näring som han eller hon valt fritt. Förslaget som gäller detta måste strykas ur lagen.

### *Avslutningsvis*

Enligt Sannfinländarnas utskottsgrupp har propositionen beretts mycket snabbt och de sakkunniga hade i praktiken bara ett dygn på sig att lämna utlåtande. Man kände redan på våren till möjligheten till en arbetskonflikt, men nu borde man få allt klart på mindre än en vecka.

Dessutom har propositionen visat sig vara onödig när rättsväsendet har tagit ställning till stridsåtgärderna med stöd av redan befintlig lagstiftning. Förslaget är som gjort för att skapa en aldrig tidigare skådad konflikt mellan arbetstagare och arbetsgivare. Propositionen gör också regionförvaltningsverket, som bör vara en utomstående och neutral aktör i arbetsmarknadskonflikten, till en slavdrivare som i arbetstagarnas ögon är underställd arbetsgiversidan. Sannfinländarnas ut-

**Betänkande ShUB 14/2022 rd**  
**Reservation/ saf**

skottsgrupp betonar att medling och förhandlingar alltid ska vara utgångspunkten när man löser konflikter på arbetsmarknaden. Lönen, arbetsförhållandena och uppskattningen inom social- och hälsovården bör främjas såväl av fackföreningsrörelsen som av arbetsgivarna och staten.

Eftersom propositionen är onödig, konfliktskapande och gör statsmakten till part i en arbetsmarknadskonflikt och inte bidrar till att förbättra vårdbranschens förmåga att attrahera och behålla arbetskraft, föreslår vi att propositionen förkastas.

***Förslag***

Vi föreslår

att riksdagen godkänner lagförslaget enligt betänkandet, men 5 och 9 § med följande ändringar (*Reservationens ändringsförslag*),

att riksdagen godkänner sex uttalanden (*Reservationens förslag till uttalanden*).

***Reservationens ändringsförslag***

---

5 §

*Klient- och patientsäkerhetsarbete*

Regionförvaltningsverket kan förordna en yrkesutbildad person inom social- eller hälsovården som deltar i en arbetskonflikt och som är anställd hos en kommun eller samkommun som är föremål för arbetskonflikten att arbeta i uppgifter som motsvarar hans eller hennes yrkesskicklighet för att säkerställa nödvändig hälso- och sjukvård eller hemvård vid arbetsgivarens verksamhet inom social- eller hälsovården (*klient- och patientsäkerhetsarbete*), om det är nödvändigt för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras och om andra medel än de som föreskrivs i denna lag eller de medel som föreskrivs i 2 kap. inte är tillräckliga. Ett förordnande kan meddelas för högst två veckor åt gången och endast i den omfattning som är nödvändig för att förhindra att klienters eller patienters liv äventyras eller klienters eller patienters hälsa allvarligt äventyras. Ett förordnande till klient- eller patientsäkerhetsarbete får dock inte vara oskäligt med tanke på arbetstagarens personliga situation. Den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete har rätt att av kommunen eller samkommunen för den ordinarie arbetstiden i klient- eller patientsäkerhetsarbete få en ersättning som är minst **tre** gånger så stor som den lön som personen normalt får för ordinarie arbetstid. Den som har förordnats till klient- och patientsäkerhetsarbete har dessutom rätt att få ersättning för osedvanliga kostnader som förordnandet medför. I klient- och patientsäkerhetsarbetet får avvikelser från arbetstidsbestämmelserna göras på det sätt som avses i 7 §.

(2 mom. som i ShUB)

---



**Betänkande ShUB 14/2022 rd**  
**Reservation/ saf**

9 §

*Förordnande av en arbetstagare som sagt upp sig till klient- eller patientsäkerhetsarbete*

(1—3 mom. som i ShUB)

I klient- och patientsäkerhetsarbete tillämpas motsvarande bestämmelser och föreskrifter som ska tillämpas i arbetsavtals- och tjänsteförhållanden och som tillämpas på andra yrkesutbildade personer inom social- eller hälsovården som arbetar vid den aktuella verksamhetsenheten inom social- eller hälsovården, dock inte bestämmelserna om avslutande av ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete har rätt att av kommunen eller samkommunen för den ordinarie arbetstiden i klient- eller patientsäkerhetsarbete få en ersättning som är minst **tre** gånger så stor som den lön personen fick för ordinarie arbetstid vid sin anställning hos kommunen eller samkommunen. Om den som har förordnats till klient- eller patientsäkerhetsarbete står i arbetsavtals- eller tjänsteförhållande till en annan arbetsgivare, ska den ersättning som betalas till honom eller henne vara minst lika stor som den lön som arbetstagaren skulle få vid anställning hos den arbetsgivaren. Dessutom har den som har förordnats till klient- och patientsäkerhetsarbete rätt att få ersättning för osedvanliga kostnader som förordnandet medför.

(5 och 6 mom. som i ShUB)

***Reservationens förslag till uttalanden***

- 1. Riksdagen förutsätter att regeringen i första hand med alla till buds stående medel satsar på att åstadkomma förlikning i arbetstvisten bland annat genom att öka statsandelarna för social- och hälsovården på så sätt att lagen inte behöver verkställas och att regeringen vidtar åtgärder för att få parterna att sinsemellan komma överens om att begränsa stridsåtgärderna.*
- 2. Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att lösa vårdkrisen och förbättra social- och hälsovårdssektorns förmåga att attrahera och behålla arbetskraft så att det finns tillräckligt med kompetent och yrkeskunnig arbetskraft som behärskar nationalspråken väl.*
- 3. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder utbildningspolitiska metoder för att snabba upp och intensifiera studiehelheterna inom vårdbranschen.*
- 4. Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att återinföra en studieväg som gör det möjligt för sjukskötare att utbilda sig till läkare inom fyra år.*
- 5. Riksdagen förutsätter att regeringen vidtar åtgärder för att säkerställa att det inom omsorgstjänsterna för äldre utöver vårdarna finns tillräckligt med biträdande personal för att det ska finnas tillräckligt med tid för det egentliga vårdarbetet.*
- 6. Riksdagen förutsätter att regeringen utarbetar ett åtgärdsprogram för att utveckla ledarskapet och organiseringen av arbetet inom social- och hälsovårdssektorn.*

**Betänkande ShUB 14/2022 rd**  
**Reservation /saf**

Helsingfors 16.09.2022

Arja Juvonen saf  
Kaisa Juuso saf