



Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Lausunto
18.3.2020

1/4

Viite: M 5/2020 vp

Työ- ja elinkeinoministeriön asiantuntijalausunto: Valtioneuvoston asetus väliaikaisista poikkeuksista sovellettaessa eräitä vuosilomalain, työaikalain ja työsopimuslain säännöksiä

Asetuksen suhde eräisiin Kansainvälinen työjärjestö ILO:n yleissopimuksiin

Asetuksen kannalta olennaisista voimassa olevista Kansainvälinen työjärjestö ILO:n työaikaa koskevista yleissopimuksista Suomi on ratifioinut:

- viikkolevon soveltamisesta teollisuusyrityksissä koskevan yleissopimuksen nro 14 (1921);
- työajan lyhentämistä neljäänkymmeneen tuntiin viikossa koskevan yleissopimuksen nro 47 (1935)
- sairaanhoitohenkilöstön työtä sekä työ- ja elinoloja koskevan yleissopimuksen nro 147 (1977), jota täydentää vastaavan niminen suositus nro 157 sekä
- palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 132 (1970).

Työntekijän sovellettavan irtisanomisajan pidentämisen osalta merkitystä on niin ikään annettava ILO:n pakollista työtä koskevalle yleissopimukselle nro 29 (1930) kannalta.

Yleissopimus nro 47 edellyttää rajoittamaan työajat kahdeksaan tuntiin päivässä ja 48 tuntiin viikossa. Vuoden 2018 työaikaa koskevassa yleisraportissa *ILO:n asiantuntijakomitea on korostanut, että kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä näihin rajoihin tehtävien poikkeuksien tulisi rajoittua selkeisiin, hyvin määriteltuihin ja rajoitettuihin tilanteisiin kuten onnettomuuksiin, todelliseen tai uhkaavaan, forje majour -tilanteeseen taikka kiireelliseen työhön laitoksilla ja tehtaissa (plant or machinery).*

Lisäksi yleissopimuksessa nro 14 edellytetään, että sen soveltamisalaan kuuluvissa yksityisissä tai julkisissa teollisuusyrityksissä henkilökunta saa kunakin seitsemän päivän ajanjaksona vähintään 24 tunnin yhdenjaksoisen lepoajan. *Sopimuksessa sallitaan kuitenkin jäsenvaltion tekevän poikkeuksia tähän, mukaan lukien lepoaikojen siirtämisen toistaiseksi tai lyhentämisen, ottaen huomioon kaikki asianmukaiset taloudelliset ja inhimilliset näkökohdat sekä*

neuvoteltuaan asianomaisten työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa. Tällaiset neuvottelut eivät ole tarpeellisia voimassa olevaan lainsäädäntöön jo sisältyvien poikkeusten osalta.

Sairaanhoitajien työtä ja työ- ja elinolosuhteita koskevassa yleissopimuksessa käsitteellä "sairaanhoitohenkilöstö" tarkoitetaan kaikkia sairaanhoidon ja sairaanhoitopalvelujen parissa työskenteleviä henkilöstöryhmiä. Yleissopimus koskee kaikkia sairaanhoitohenkilöstöön kuuluvia henkilöitä, riippumatta siitä, missä he työskentelevät.

Yleissopimuksen 6 artiklan mukaan sairaanhoitohenkilöstöllä tulee seuraavissa asioissa olla sellaiset olot, jotka ovat vähintään samanarvoiset kuin kyseisessä maassa työskentelevillä muilla työntekijöillä:

- a) työaika, mukaan lukien yli työn, epämukavien työaikojen ja vuorotyön säätely ja korvaus;
- b) viikkolepo;
- c) paikallinen vuosiloma;

Sairaanhoitohenkilöstön työtä ja työ- ja elinoloja koskeva suositus nro 157 sisältää tarkempia määräyksiä sairaanhoitohenkilöstön työ- ja lepoajoista. Kyse on kuitenkin suosituksesta.

ILOn palkallista vuosilomaa koskevan yleissopimuksen nro 132 3 artiklan mukaan jokaisella henkilöllä on oikeus saada määrätyn pituinen palkallinen vähimmäisvuosiloma. Vuoden palvelusajalta ansaittu loma ei saa missään tapauksessa olla kolmea työviikkoa lyhyempi. Suomi on sitoutunut turvaamaan 24 työpäivän pituisen vuosiloman.

Yleissopimuksen 8 artiklan mukaan maan asianomainen viranomainen voi sallia, tai muuta sopivaa menettelyä käyttäen voidaan sallia palkallisen vuosiloman jakaminen osiin. Jollei työnantajaa ja asianomaista työntekijää sitovassa sopimuksessa toisin määrätä ja edellytyksin, että asianomaisen henkilön työssäoloajan pituus oikeuttaa hänet niin pitkään lomaan, tulee yhden osan lomista olla vähintään kahden yhtäjaksoisen työviikon pituinen.

Sopimuksen 9 artiklan mukaan edellä 8 artiklassa mainittu palkallisen vuosiloman yhtäjaksoinen osa on annettava ja pidettävä viimeistään vuoden kuluessa ja palkallisen vuosiloman jäljelle jäävä osa viimeistään 18 kuukauden kuluessa sen vuoden päättymisestä, jonka osalta lomaoikeus on syntynyt.

Asianomaisen työntekijän suostumuksella saadaan määrätyn vähimmäisajan ylittävä vuosiloman osa siirtää pidettäväksi edellä mainitun määräajan päättymisen jälkeenkin rajoitetun lisäajan kuluessa.

Asianomaisen viranomaisen on määrättävä edellä tarkoitettu vähimmäisaika ja rajoitettu lisäaika, sitten kun on kuultu asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä, tai on nämä ajat määrättävä työehtosopimusneuvotteluilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella ja maan olosuhteiden kannalta sopivaksi katsottavalla tavalla.

Kokoava arviointi suhteessa ehdotettuun sääntelyyn

Euroopan unionin sääntely, samoin kuin muut kansainväliset sitoumukset (ml. Euroopan neuvoston uudistettu Euroopan sosiaalinen peruskirja) pyrkivät turvaamaan työntekijän oikeuden neljän viikon palkalliseen lomaan. Ehdotetut säännökset koskisivat pääosin lomanmääräytymisvuonna 1.4.2018-31.3.2019 kertyneiden lomien talvi-lomaosuuksia. Työntekijöillä on lähtökohtaisesti ollut mahdollisuus pitää kesälomaosuudet tavanomaisesti lomakaudella 2019. Lisäksi ehdotettu sääntely koskisi kevättä 2020, eikä se estäisi vuosilomien pitämistä poikkeustilanteen päätyttyä. Työntekijällä säilyy siten oikeus vuosittaiseen neljän viikon palkalliseen vuosilomaan.

Voimassa olevaan sääntelyyn ja työehtosopimusten määräyksiin kohdistuvat poikkeukset koskisivat siis vuosiloman pitämistä ja antamista tilapäisen poikkeusolosuhteiden aikana. Poikkeukset ovat välttämättömiä sen varalta, että koronavirusepidemiasta aiheutuu potilasmäärien kasvun tai henkilöstön sairastumisten johdosta äkillistä työvoimapulaa. Euroopan unionin sääntely tai muut kansainväliset sitoumukset eivät siten ole ristiriidassa ehdotetun sääntelyn kanssa.

ILOn sopimukset ja kansalaisten hengen ja terveyden suojele

Kysymystä työntekijöiden irtisanomisaikojen tilapäisestä pidentämisestä voitaisiin normaalioloissa joutua pohtimaan myös ILOn sopimusten mukaisen pakkotyön kiellon näkökulmasta. ILOn sopimuksessa nro 29 pakollisella työllä ymmärretään rangaistuksen uhalla vaadittavaa työtä tai palvelusta, johon henkilö ei ole vapaaehtoisesti tarjoutunut. Lakiehdotus koskee kuitenkin *hätätilajärjestelyä*. Hätätilan ja nyt kyseessä olevan lain taustalla on *tarve turvata ihmisoikeussopimusten sallimalla tavalla palvelut, joita tarvitaan silloin kun vaara tai onnettomuus uhkaa väestöä henkeä, henkilökohtaista turvallisuutta tai terveyttä sekä yhteiskunnan olemassaoloa tai hyvinvointia*. Näin ollen on katsottava, että kyseessä *ei ole ILOn tai muidenkaan ihmisoikeussopimusten kieltämä pakkotyö*.

ILOssa on jouduttu arvioimaan toistuvasti erityisesti lakko-oikeuden tai muun työtaisteluoikeuden suhdetta olennaisten palvelujen turvaamiseen. Muun muassa ILOn hallintoneuvoston yhdistymisvapauskomitea on tunnustanut jäsenvaltioiden oikeuden rajoittaa sekä julkisen että yksityissektorin lakko-oikeutta, jos lakko aiheuttaisi vakavaa vaaraa koko väestön tai osan väestöä hengelle, turvallisuudelle tai terveydelle.

Ottaen huomioon lakiesityksen tavoitteet sekä kansalaisten hengen ja terveyden suojeleluun, lakiesityksen - jonka säännöksiä voidaan soveltaa vain hätätilan jatkuessa ja vain kansalaisten hengen ja turvallisuuden niin edellyttäessä - on katsottava force majeure-sääntelynä olevan myös muiden ILOn sopimusten näkökulmasta sallittua huolimatta siitä, onko kyseisessä sopimuksessa nimenomaista force majeure -lauseketta.

