

26.2.2026

Oikeusministeriölle

Asia: Ehdotus uudeksi valmiuslaiksi; työryhmän mietintö

Viite: Lausuntopyyntö 17.12.2025, diaarinumero VN/5137/2022-OM-229

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ kiittää mahdollisuudesta lausua mietinnöstä koskien ehdotusta uudeksi valmiuslaiksi. Keskitymme lausunnossamme erityisesti työvoiman saatavuuden turvaamista (7 luku) ja työvelvollisuutta (8 luku) sekä kasvatusta ja koulutusta koskeviin esityksen kohtiin (14 luku).

3 luku

Poikkeusoloista ja lisätoimivaltuuksien käyttöönotosta päättäminen

Poikkeusolojen edellytyksiä koskevat huomiot

Lausunnossa esitetyt huomiot ja ongelmat koskien työntekijöitä koskevat myös virkasuhteessa olevia, ellei erikseen ole mainittu toisin.

Yleistä poikkeusolojen edellytysten suhteesta työntekijöiden oikeuksien ja vapauksien rajoittamiseen ja velvoitteiden asettamiseen

Poikkeusolojen edellytykset

Poikkeusolojen edellytyksiä koskevassa 11 §:ssä ehdotetaan säädettäväksi edellytyksistä, joiden täyttyessä tilannetta voitaisiin pitää ehdotetun lain mukaisina poikkeusoloina. Poikkeusolojen edellytyksiä koskeva sääntely uudistettaisiin siten, että voimassa olevan lain poikkeusolojen määritelmää koskeva säännös korvattaisiin poikkeusolojen toteamisen aineellisia edellytyksiä koskevalla sääntelyllä.

Ehdotettu 11 § muodostaa perustan niille poikkeuksellisille toimivaltuuksille, joista säädetään erityisesti 41–43 §:ssä. Näitä säännöksiä on arvioitava kokonaisuutena, koska poikkeusolojen toteamista koskeva matalampi kynnys heijastuu suoraan siihen, milloin ja kuinka laajasti työntekijöiden keskeisiin perusoikeuksiin voidaan puuttua yksittäisten työnantajien päätöksillä.

Työntekijöiden oikeudet työn tekemisen vapauteen, työaikasuojaan, irtisanomissuojaan ja työtaisteluoikeuteen kuuluvat perusoikeuksien ydinalueelle. Näihin kohdistuvat rajoitukset edellyttävät perustuslain 23 §:n mukaisesti poikkeuksellisia olosuhteita sekä erityisen tiukkoja välttämättömyyden,

26.2.2026

oikeasuhtaisuuden ja ajallisen rajaamisen vaatimusten täyttymistä. Tämä vaatimus koskee paitsi poikkeusolojen toteamista myös konkreettisia yksittäisiä toimia, joilla poiketaan palvelussuhteen ehdoista.

Mietinnön mukaan ehdotetussa 11 §:ssä pyritään vastaamaan tähän korostamalla lisätoimivaltuuksien välitöntä tarvetta poikkeusolojen tunnusmerkistön olennaisena osana, mitä voidaan pitää oikeudellisesti perusteltuna lähtökohtana. Samalla säännöksen laajuus ja joustavuus synnyttävät kuitenkin merkittäviä tulkintariskejä työntekijöiden oikeuksien näkökulmasta.

Poikkeusoloperusteiden laajuus ja kumuloituminen voi madaltaa liikaa toimivaltuuksien käyttöönoton kynnystä. Ehdotettu sääntely sallii sen, että poikkeusolot voivat perustua useamman kohdan samanaikaiseen täyttymiseen, uhkat voivat olla monialaisia, epäsymmetrisiä ja vaikeasti yksilöitäviä ja arviointi voi nojata myös uhkien yhteisvaikutuksiin ja eskaloitumisriskiin.

Erityisen ongelmallista on poikkeusolojen edellytysten muotoiltu laaja-alaisiksi, kumulatiivisiksi ja osin ennakoiviksi, samalla kun 41–43 §:ssä työnantajille annetaan huomattavan laaja toimivalta poiketa keskeisistä työoikeudellisista suojamekanismeista. Tämä yhdistelmä lisää riskiä siitä, että poikkeukselliset toimivaltuudet siirtyvät käytännössä osaksi normaalia kriisinhallintaa, ilman että perusoikeusrajoituksille asetettu korkea kynnys tosiasiallisesti täyttyy.

Tämä lisää viranomaisille annettavaa harkintavaltaa, mutta samalla madaltaa käytännössä kynnystä sille, milloin työntekijöiden oikeuksia voidaan ryhtyä rajoittamaan. Erityisesti hybridiuhkia koskeva 5 kohta on rakenteeltaan avoin ja kattaa laajasti talouteen, toimeentuloon, huoltovarmuuteen ja kriittisiin palveluihin liittyviä häiriöitä.

Työntekijöiden kannalta ongelmallista on, että monet mainituista ilmiöistä, kuten huoltovarmuuden häiriöt, logistiikkaongelmat, työvoiman saatavuus ja taloudelliset häiriöt voivat olla luonteeltaan myös työmarkkinailmiöitä. Vaarana on, että niiden hallitsemiseksi voitaisiin käytännössä kohdistaa painetta työehtoihin, työaikoihin, työelvoitteisiin tai työtaisteluoikeuteen, vaikka säännöksessä todetaan, ettei tavanomainen talouskriisi tai työtaistelutoimenpide itsessään oikeuta valmiuslain soveltamiseen. Tältä osin rajapinta jää epäselväksi silloin, kun taloudelliset, logistiset ja turvallisuuteen liittyvät tekijät kietoutuvat toisiinsa.

Välttämättömyysvaatimus tilapäisten perusoikeuksien poikkeuksien edellytysperusteena on periaatteessa vahva, mutta käytännössä voi kuitenkin jäädä tulkinnanvaraiseksi. Ehdotetun 11 §:n 2 momentti korostaa, että poikkeusoloja voidaan todeta vain, jos tilanteen hallinta edellyttää valmiuslain lisätoimivaltuuksien käyttöönottoa eikä normaalilainsäädäntö riitä.

Tämä on työntekijöiden oikeusturvan kannalta keskeinen suojamekanismi. Ongelma on kuitenkin siinä, että välttämättömyysarvio tehdään kokonaistilanteen perusteella ja että se voi nojata ennakoiviin uhakuviin ja eskaloitumisen arvioon. Tällöin syntyy riski, että työntekijöiden oikeuksiin kohdistuvat rajoitukset otetaan

26.2.2026

käyttöön ennaltaehkäisevästi, eikä vasta tilanteen realisoiduttua, ja että rajoituksia perustellaan yhteiskunnallisilla kokonaisvaikutuksilla ilman riittävää toimialakohtaista ja yksilöllistä arviointia.

Työntekijöiden merkittävien oikeuksien rajoitusten ja velvollisuuksien asettamisen näkökulmasta tämä on ongelmallista, sillä abstrakti tai yleinen uhka ei saa oikeuttaa puuttumaan työntekijöiden oikeuksiin, ellei puuttuminen ole konkreettisesti ja välittömästi välttämätöntä.

Esitysluonnoksen mukaan 11 §:n systematiikka, jossa korostetaan poikkeusoloperusteiden kattavuutta, vältetään ”katvealueet” ja varaudutaan myös vielä tuntemattomiin ughiin, olisi ymmärrettävä kokonaisturvallisuuden näkökulmasta. Työntekijöiden oikeuksien kannalta se kuitenkin sisältää rakenteellisen riskin, kun poikkeuksellisten toimivaltuuksien käyttö voi normalisoitua osaksi kriisinhallintaa.

Suuri riski työntekijöiden oikeuksien normalisoidulle rajoittamiselle korostuu erityisesti tilanteissa, joissa kriisit ovat pitkittyneitä, kuten pandemiat tai huoltovarmuuskriisit, ja joissa työelämään kohdistuvat rajoitukset voivat jatkua pitkään tai toistuvasti. Ilman erittäin tiukkaa parlamentaarista, ajallista ja sisällöllistä valvontaa on vaara, että työntekijöiden perusoikeuksiin kohdistuvat rajoitukset eivät enää täytä perustuslain 23 §:n poikkeuksellisuusvaatimusta.

Ottaen huomioon 11 §:n laaja-alaisuus, kumulatiivinen rakenne ja hybridiuhkien avoin määrittely, lisääntyy riski sille, että työntekijöiden oikeuksia voidaan rajoittaa tilanteissa, jotka eivät tosiasiallisesti täytä perusoikeuspoikkeuksille asetettua korkeaa kynnyistä.

OAJ katsoo, että lakiehdotuksen jatkovalmistelussa on työntekijöiden oikeuksien kannalta keskeistä, että poikkeusolojen toteaminen ja lisätoimivaltuuksien käyttö perustuvat aina konkreettiseen ja yksilöitävään välttämättömyysarvioon, kohdistuvat mahdollisimman rajatusti ja ovat aidosti tilapäisiä. Ilman näitä reunaehtoja ehdotettu sääntely voi käytännössä johtaa tilanteisiin, joissa työntekijöiden perusoikeuksia rajoitetaan laajemmin ja pidempään kuin mitä perustuslaki ja Suomea sitovat kansainväliset työelämän normit sallivat.

7 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

Yleishuomiot

On selvää, että valmiuslain käyttöönoton hetkellä ollaan syystä tai toisesta poikkeuksellisen kriisin keskellä ja OAJ ymmärtää tarpeen poikkeustoimille. Kuitenkin nyt esitetty kokonaisuus on huomattavan epätasapainoinen lisävelvollisuuksien kohdentuessa lähes pelkästään työntekijäpuoleen. Lisäksi esityksestä puuttuu käytännössä kokonaan työnantajille seuraavat sanktiot, jos toimivaltuuksia väärinkäytetään. Näkökulma esitetyssä sääntelyssä on korostetun työnantajavoittoinen, jolloin sen alle jää huomattava määrä katveja. Näillä katveilla on merkitystä poikkeusoloissa yhteiskunnan toimivuuden kannalta muun muassa siksi, että palvelussuhteissa olevat henkilöt ovat usein linkittyneitä myös muihin henkilöihin. Huomiotta jäävätkin palvelussuhteisista riippuvaisten, tyypillisesti heikossa asemassa olevien kansalaisten

26.2.2026

oikeudet ja asema, kuten työntekijöiden alaikäiset lapset, omaishoidettavat ym. On tärkeää huomata, että esimerkiksi ylityöiden määrääminen ei suinkaan ole merkityksellistä vain ylityön tekeväille työntekijälle, vaan sillä on hyvin tyypillisesti merkitystä ketjuna myös työntekijän lähipiirille. Tätä ei lakiesityksessä tai sen perusteluissa huomioida muuta kuin yksittäisinä sivuhuomioina.

Työvoiman saatavuuden turvaaminen laaja-alaisella työntekijöiden oikeuksien rajoittamisella

Lakiehdotuksen 40–43 § muodostavat poikkeusoloissa sovellettavan sääntelykokonaisuuden, joka mahdollistaa erittäin laaja-alaiset ja samanaikaiset poikkeukset työntekijöiden keskeisistä työ- ja palvelussuhteesta koskevista oikeuksista. Säännökset koskevat työaika, lepoa, vuosilomia, ylityön suostumuksellisuutta, sunnuntaityötä, yhteistoimintamenettelyjä sekä viime kädessä työntekijän oikeutta päättää työsuhteensa kestosta.

Kyse ei ole yksittäisten oikeuksien tilapäisestä rajoittamisesta, vaan työntekijän suojajärjestelmän rakenteellisesta heikentämisestä poikkeusoloihin vedoten. Sääntely siirtää poikkeuksellisen laajan harkintavallan työnantajille ja valtioneuvoston asetuksella määriteltävään täytäntöönpanoon ilman riittäviä aineellisia, menettelyllisiä tai ajallisia rajoja. Työntekijälle keskeiset oikeudet jäävät alisteisiksi työnantajan yksipuoliselle päätöksenteolle tilanteessa, jossa työntekijän tosiasialliset mahdollisuudet vastustaa tai saattaa asia oikeudelliseen arviointiin ovat olemattomat.

Sääntelykokonaisuutta rasittaa lisäksi olennainen valvonnan ja seuraamusten puute. Työnantajille ei aseteta velvollisuutta dokumentoida poikkeustoimivaltuuksien käyttöä, arvioida niiden välttämättömyyttä tai raportoida niiden kestosta ja laajuudesta toimivaltaisille viranomaisille. Vielä vakavampaa on, ettei sääntely sisällä seuraamuksia tilanteisiin, joissa toimivaltuuksia käytetään vastoin lain edellytyksiä tai selvästi ylimitoitetusti. Tämä luo rakenteellisen riskin työntekijöiden oikeuksien järjestelmälliselle kaventamiselle ilman tehokasta oikeussuojaa. Kokonaisuutena arvioiden 40–43 §:t muodostavat järjestelmän, jossa työntekijöiden oikeuksia rajoitetaan laajasti, samanaikaisesti ja pitkälti työnantajan ja asetustasoisien sääntelyn varaan nojautuen. Tällainen kehityssuunta on vaikeasti sovitettavissa yhteen Suomen kansainvälisten työelämävelvoitteiden, erityisesti ILO:n yleissopimusten sekä perustuslain 23 §:ssä asetettujen välttämättömyyden, oikeasuhtaisuuden ja täsmällisyyden vaatimusten kanssa.

OAJ edellyttää, että valmiuslakiin lisätään työnantajalle velvollisuus tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojelu- ja työvoimaviranomaiselle, mikäli se poikkeaa palvelussuhteen ehdoista 41-43 §:ssä säädetyllä tavalla. Ilmoituksessa olisi kuvattava poikkeamisen syy perusteluineen, laajuus sekä arvioitu todennäköinen kesto. Lisäksi sääntelyyn on lisättävä tehokkaat seuraamukset tilanteisiin, joissa työnantaja ylittää toimivaltuutensa tai käyttää niitä vastoin lain edellytyksiä. Ilman seuraamusjärjestelmää poikkeustoimivaltuudet jäävät tosiasiallisesti vailla oikeudellista kontrollia.

26.2.2026

Pykäläkohtaiset huomiot**40 § Luvun säännösten soveltaminen**

Pykälä olisi uusi ja siinä säädettäisiin luvun säännösten soveltamisesta ja soveltamista ohjaavista periaatteista. Pykälän 1 momentissa säädettäisiin ensinnäkin, että luvun 41 ja 42 §:n säännösten mahdollistamia poikkeamia sovellettaisiin myös niitä vastaaviin työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin. Poikkeamia sovellettaisiin myös työsopimuksen määräyksiin sekä virkasuhteiden ehtoihin.

Ehdotetussa 40 §:ssä poikkeusten soveltamisala ulotetaan nimenomaisesti myös työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiin. Tämä merkitsee sitä, että kollektiivisesti sovitut, työntekijälle lakia paremmat ehdot voidaan syrjäyttää hallinnollisella päätöksellä. Ratkaisu murentaa kollektiivisen sopimusjärjestelmän asemaa ja on ongelmallinen suhteessa ILO:n yleissopimukseen nro 87 ja 98, joissa kollektiivinen neuvotteluoikeus ja sopimusvapaus on tunnustettu keskeisiksi työelämän peruseriaateiksi. Erityisen huolestuttavaa on, että poikkeaminen on mahdollista myös tilanteissa, joissa kyse ei ole välittömästä henkeen tai terveyteen kohdistuvasta uhasta, vaan yleisemmin ”yhteiskunnan toimivuuden” turvaamisesta. Kollektiivisen sopimusjärjestelmän asema on varmistettava myös poikkeusoloissa. OAJ katsoo, että lakiehdotuksen 40 §:ää on muutettava siten, että työ- ja virkaehtosopimusten työntekijälle lakia paremmat määräykset säilyvät voimassa, ellei niiden syrjäyttäminen ole välttämätöntä hengen, terveyden tai yhteiskunnan perustoimintojen turvaamiseksi. Näin turvataan kollektiivisen järjestäytymisvapauden keskeinen sisältö siltä osin kuin sen rajoittaminen ei ole välttämätöntä.

OAJ edellyttää, että lakiehdotuksen 40 §:ää on muutettava ainakin niin, että säännöksestä huolimatta uuden valmiuslain aikana nimenomaan poikkeusoloja varten sovitut työ- ja virkaehtosopimuksen määräykset saavat etusijan valmiuslaissa säädettyihin työnantajan toimintaoikeuksiin nähden. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolilla on edellytykset arvioida sopimus- ja ammattialakohtaisesti tavanomaisesta työ- ja virkasuhdesääntelystä poikkeamisen tarpeellisuus ja välttämättömyys omassa sopimustoiminnassaan, eikä kollektiivisen sopimusjärjestelmän sivuuttamiseen ole perustetta, kun sopimusosapuolet sopivat nimenomaan poikkeusoloja koskevista järjestelyistä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin yleisistä toimivaltuuksien soveltamista koskevista periaatteista. Myös poikkeusoloissa on lähtökohtaisesti huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Momentin mukaan pykälässä tarkoitetuilla toimenpiteillä ei saisi vaarantaa työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työssä. Lisäksi säännöksiä sovellettaessa olisi huolehdittava, ettei työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ole kohtuuton ja että työntekijälle varataan riittävä lepoaika vuorojen välissä tai mahdollisuus palautumiseen työajan aikana. Säännökset velvoittaisivat sekä asetuksenantajaa sen harkitessa asetuksella säädettäviä poikkeamia että työnantajan toimintaa työnantajan soveltaessa asetusta.

Vaikka 2 momenttiin sisältyy viittaus välttämättömyyteen sekä työntekijän turvallisuuden ja terveyden huomioon ottamiseen, nämä edellytykset jäävät sääntelyssä avoimiksi ja vailla konkreettista oikeudellista sisältöä. Ilmaisut kuten ”kohtuuton työaika” ja ”riittävä lepo” eivät täytä perusoikeuksien rajoituksille asetettua täsmällisyyden ja ennakoitavuuden vaatimusta, eivätkä ne tarjoa työntekijälle tehokasta suojaa

26.2.2026

tilanteessa, jossa poikkeustoimivaltuuksia käytetään laajasti ja pitkäkestoisesti. OAJ katsoo, että lain jatkovalmistelussa tulee työntekijöiden oikeuksien rajoitusten ja velvoitteiden asettamisen välttämättömyysvaatimuksen ja viimekätisyyden vaatimuksia merkittävästi täsmentää. Lakiin tulee lisätä nimenomainen säännös, jonka mukaan 41 §:ssä tarkoitettuja poikkeuksia voidaan soveltaa vain yksilöidysti, tilapäisesti ja viimeisenä keinona, kun kaikki muut työn järjestämiskeinot on tosiasiallisesti selvitetty ja todettu riittämättömiksi. Pelkkä toiminnan yleinen kuormittuneisuus ei saa oikeuttaa poikkeuksiin.

Pykälän 2 momentti ei tule myöskään olemaan riittävä turvaamaan työntekijöiden ja virkasuhteisten työterveyttä ja työturvallisuutta poikkeusoloissa. Momenttia ollaan säätämässä epärealistisesta lähtökohdasta, että kiireellisenä annettavaa asetusta annettaessa tällaisia näkökohtia tosiasiasa edes kyettäisiin arvioimaan toimivaltaoikeuksista päätettäessä.

Nykyisessä valmiuslaissa palvelussuhteen ehtojen poikkeaminen on mahdollista rajatusti vain tietyissä poikkeusoloissa. Uudistuksessa esitetään, että palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen on mahdollista asetuksella missä tahansa poikkeusoloissa. Porrastusta (eli tietyt toimivaltuudet ennen muita) yritetään korostaa lakiesityksessä, mutta se ei lain kirjaimen mukaan tarkoita selkeää velvollisuutta ottaa ensin lievemmäksi arvioitu toimivaltuus konkreettisesti käyttöön, vaan tuolla ohjataan käyttöönottoasetuksen sisältöä. Perusteluista tämä ilmenee selvästi: ”Porrastuksella siten ainoastaan ohjattaisiin valtioneuvoston harkintaa, mutta se ei sisältäisi velvollisuutta niin sanotusti kokeilla ensin lievempää toimivaltuutta.” Tämä huomio koskee myös 40 §:n 2 momenttiin esitetyn huomioimista käyttöönottoasetuksessa, eli välttämättömyyden ja oikeasuhteisuuden arviointi työntekijän suojelun näkökulmasta asetusta annettaessa ei toteudu esitetyllä sääntelyllä edes sääntelyn tasolla soveltamiskäytännöstä puhumattakaan. Nyt työntekijän suojele jäisi työpaikoilla vain sen varaan, mitä käyttöönottoasetuksessa lausutaan poikkeamismahdollisuuksien soveltamisen järjestyksestä, josta ei siis ollut velvoitetta rajoittaa sitä asetuksella vähimmäismäärään. Tähän nähden perusteluissa ylikorostetaan perusteettomasti välttämättömyyttä ja oikeasuhteisuutta ja muiden keinojen välttämättömyyttä, kun sääntelyn lähtökohtana on, että ne voidaan sivuuttaa asetusta annettaessa kovin helposti ja vailla mitään todellista etu- tai jälkikäteiskontrollia.

OAJ:n näkemyksen mukaan on täysin epärealistista olettaa, että kun poikkeusoloissa asetuksella työnantajalle on jo annettu oikeudet poiketa työsuojelunormista tietyiltä nimenomaisilta osin, työnantajat oikeutta soveltaessaan harkitsivat toimioikeutensa käyttämistä tapauskohtaisesti työntekijän lähtökohdat ja suojelutarve huomioiden. Tätä epärealistisuutta yhä kasvattaa se, että kyse on poikkeusoloista eikä työnantajille koidu valmiuslain mukaan mitään tehokkaita seuraamuksia toimioikeuksiensa väärin käyttämisestä.

41 § Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

Päähuomiot pykäläesityksestä

Esitetyssä pykälässä on laaja listaus koskien palvelussuhteen ehtoja, joista voitaisiin poiketa poikkeusoloissa käyttöönotto- ja soveltamisasetuksen myötä. Perusteluiden mukaan soveltamisasetuksella määriteltäisiin rajat, mutta itse pykälän osalta voimassa olevasta valmiuslaista poiketen pykälässä ei enää eroteltaisi toimivaltuuden soveltamista poikkeusoloperusteittain, vaan pykälä olisi kokonaisuudessaan sovellettavissa

26.2.2026

kaikissa poikkeusoloissa. Samaan työntekijään voitaisiin kohdistaa useita palvelussuhteen ehdoista poikkeamisia, jopa kaikki 12-kohtaisesta listasta. Sääntelyssä tulisi korostaa tarkastelua yksilön kannalta.

OAJ vastustaa esitettyjä muutoksia ja painottaa, että koronapandemian aikaan palkansaajakeskusjärjestöt osoittivat kykynsä sopia nopeasti tarvittavista muutoksista. Tällöin myös huomiotiin tasapaino, jolla palkansaajien joustavuus huomioitiin esimerkiksi työttömyyspäivärahan karenssin poistona. Nyt esitettävä kokonaisuus on huomattavan epätasapainoinen, koska työntekijöiden ja työttömien asemaa on heikennetty merkittäväällä tavalla jo normaalioloja koskien ja sitä heikennettäisiin edelleen valmiuslain soveltamistilanteessa.

Itse laista ja perusteluista puuttuu sen painottaminen, että normaaliajan lainsäädännön tarjoamat keinot ovat ehdottoman ensisijaisia. Palvelussuhdelainsäädäntö ja työ- ja virkaehtosopimukset mahdollistavat useita työnantajan tilanteet huomioivia joustoja ja virkasuhteissa olevien kohdalla työaika- ja vuosilomalaki mahdollistavat jo nyt erilaisia välttämättömyyskeinoja. Koska valmiuslain myötä puututaan erittäin perustavanlaatuisiin oikeuksiin palvelussuhteissa, tulee sen mahdollistamiin keinoihin turvautua vasta, kun se on aivan välttämätöntä.

Perusteluissa on todettu poikkeustoimivaltuuksien käyttöönoton mahdollisuuksista seuraavasti: "Esimerkiksi terveydenhoitoalalla voi olla asianmukaista ryhtyä poikkeamisiin jo ennen kuin palvelu on tosiasiallisesti häiriintynyt. Esimerkiksi vakavan terveydenhuoltoalaan kohdistuvan poikkeustilanteen aikana voi toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi olla tarpeen, että poikkeussääntelyä sovelletaan jo siinä vaiheessa, kun olemassa on selvä uhka palvelutason vakavalle heikentymiselle." OAJ:n näkemyksen mukaan "selvä uhka" ei aseta rimaa riittävän korkealle, vaan uhan tulee olla vakava ja konkreettinen.

Perustelut painottavat poikkeamisen edellytyksiä arvioitaessa pelkästään työnantajaan, tilanteeseen ja työhön liittyviä seikkoja. Luonnollisesti näillä on keskeinen merkitys, mutta näiden lisäksi huomiota tulee antaa myös poikkeusten kohteeksi joutuvan työntekijän henkilökohtaiselle tilanteelle. Hänellä voi olla esimerkiksi terveydellisiä rajoitteita yötyön tekemiselle tai siirtymiselle toisiin tehtäviin. Yhtä lailla olennaista on esimerkiksi perhevelvollisuudet omiin alaikäisiin ja/tai sairaisiin lapsiin, omiin vanhempiinsa tai muihin henkilöihin, joista hän on vastuussa. On aivan selvää, että nämä on otettava vastaavalla tavalla huomioon sovellettaessa poikkeusmääräyksiä työntekijään.

Huomiot ja esitykset kohdista 1-12

Pykäläehdotuksen kohdissa 1-3 annetaan työnantajalle oikeudet poiketa vuosilomalaissa tarkoitetun loman tai vapaan antamisajankohtaa ja ajankohdan ilmoittamista koskevista edellytyksistä, siirtää jo ilmoitetun loman/vapaan ajankohtaa ja keskeyttää jo aloitettu loma/vapaa. OAJ vastustaa esitystä. Esitys sisältää merkittäviä laajennuksia suhteessa nykyiseen valmiuslakiin, jossa säädetään vain vuosiloman antamista koskevista säännöksistä poikkeamisesta. Vuosilomalain takaamista oikeuksista poikettaessa on jo pykälätekstissä ja vähintäänkin perusteluissa korostetusti huomioitava vuosiloman ja muiden vuosilomalaissa säädettyjen vapaiden yhteys työntekijän suojeluun, lepoaikaluonne sekä suoja niin kansallisella kuin EU-oikeuden tasolla osana lepoaikasäännöksiä.

26.2.2026

Pykäläesityksen kohdissa 4-9 säädetään merkittävistä ja nykylakia huomattavasti laajemmista oikeuksista poiketa työaikalaista. OAJ vastustaa näitä laajennuksia. Työnantajan velvoitteista todetaan ainoastaan 40 §:n 2 momentissa, että poikkeuksia voidaan soveltaa vain siltä osin, kun tehtävien hoitamista ei voida järjestää muilla keinoin eikä niillä saa vaarantaa työntekijän turvallisuutta ja terveyttä työssä, ja että on huolehdittava siitä, ettei työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ole kohtuuton ja että työntekijälle varataan riittävä lepoaika vuorojen välissä tai mahdollisuus palautumiseen työajan aikana.

Lisä- ja ylityön teettämisestä ilman suostumusta säädetään kohdassa 4. Työntekijän mahdollisuus ylittää jättä ylityöhön esimerkiksi pakottavien perhehuoltovelvoitteiden vuoksi tulee huomioida säännöksessä. Kyse on työntekijän oikeuden lisäksi hänestä riippuvaisten läheisten (alaikäiset, omaishoidettavat ym.) perusoikeuksien toteutumisesta.

Kohdassa 5 säädetään lepoajoista poikkeamisesta. Kun lainsäätäjä on normaalioloissa katsonut työntekijän terveyden ja turvallisuuden edellyttävän, että vuorokausilevon on oltava minimissään viisi tuntia (TAL 25 § 3 mom.) ja että korvaava lepoaika on annettava lähtökohtaisesti heti seuraavan vuorokausilevon yhteydessä (TAL 25 § 4 mom.), niin ei voida pitää hyväksyttävänä sääntelyä, jossa näistä suojarajoista poikettaisiin esitetyllä tavalla edes poikkeusoloissa. Esityksen perusteluiden viittauksessa aloihin, joilla jo nyt tehdään poikkeusluvalla esim. 24 tunnin vuoroja aika-ajoin tehtävänä työnä, jolloin lepoa mahdollistetaan myös työtehtävien välissä, on jätetty mainitsematta, että tällöin yhtä 24 tunnin vuoroa seuraa 72 tuntia vapaata, jolla kompensoidaan menetettyä vuorokausilepoa ja turvataan terveyden kannalta riittävä palautuminen. Ylipäätään menetetyn vuorokausilevon korvaamista ei esityksessä käsitellä.

Kohdassa 6 säädetään yötyötä koskevista työaikalain säännöksistä poikkeamisesta. Esityksessä tulisi arvioida poikkeusten suhdetta raskaussuojeludirektiiviin.

Kohdassa 8 säädetään varallaoloon määräämisestä. Varallaolo ei ole työntekijälle velvoitteesta vapaata vapaa-aikaa, joka täyttäisi lepoajalta edellytetyt vaatimukset, eikä työntekijä voi varallaolon aikana toimia vapaasti, vaan hän on sidottu työhönsä työntekemisvalmiuden kautta. Näin ollen toimivaltuuksien laajentaminen varallaoloon ei ole perusteltua, etenkin huomioiden se, miten paljon työnantajalla on saman pykäläesityksen muiden kohtien perusteella oikeutta määrätä työntekijöiden työajasta saman työvoimatarpeen täyttämiseksi. Tähän nähden toimivaltuuksien laajentaminen myös varallaoloon on liiallista ja perusteetonta.

Pykäläehdotuksen mukaan työntekijälle maksetaan varallaolosta joko sopimuksen tai työehtosopimuksen mukainen varallaolokorvaus taikka sellaisen puuttuessa 50 prosenttia säännöllisen työajan palkasta. Ehdotus on ongelmallinen, koska sopimusten sekä työ- ja virkaehtosopimusten varallaolo perustuu työntekijän antamaan suostumukseen ja myös korvausta koskevat määräykset on tarkoitettu suostumuksella tapahtuvaan varallaoloon. Jos varallaolon suostumuksesta poikkeamisesta säädetään, tulee pykälä muuttaa muotoon ” työntekijälle maksetaan varallaolosta vähintään 50 % säännöllisen työajan palkasta, ellei työ- tai virkaehtosopimus, työsopimus tai jokin muu syy oikeuta korkeampaan korvauksen määrään”.

Pykäläehdotuksessa työnantajille annetaan mahdollisuus poiketa keskeisistä työaikalainsäädännön ja vuosilomalainsäädännön suojamekanismeista, mukaan lukien ylityön teettäminen ilman työntekijän

26.2.2026

suostumusta, vuorokausi- ja viikkolevon rajoittaminen, enimmäistyöajan ylittäminen sekä jo myönnettyjen lomien siirtäminen ja keskeyttäminen. Nämä oikeudet liittyvät suoraan työntekijän terveyteen, palautumiseen ja yksityis- ja perhe-elämän suojaan. ILO:n työaikaa ja lepoa koskeissa yleissopimuksissa (mm. nro 1, 14 ja 132) on korostettu, että tällaisista vähimmäisoikeuksista poikkeaminen edellyttää tarkkarajaista sääntelyä ja tehokasta valvontaa, joita ehdotettu sääntely ei riittävästi sisällä. Jatkovalmistelussa lakiin tulee kirjata aineelliset enimmäisrajat työajalle ja levolle siten, että työaikaa, ylityötä, lepoa ja varallaoloa koskeviin poikkeuksiin säädetään sitovat enimmäisrajat, joita ei voida ylittää edes poikkeusoloissa. Ilmaisut kuten ”kohtuuton” ja ”riittävä lepo” on korvattava konkreettisilla vähimmäis- ja enimmäistasoilla.

Edellä kuvatut ja vastaavat asiat eivät voi jäädä yksittäisen työnantajan päätettäväksi, vaan niistä on määrättävä täsmällisesti asetuksella. Asetuksessa on myös säädettävä siitä, miten työnantajan ylityön kohdentamistoimilla tai työntekijän rajatuilla oikeudella kieltäytyä ylityöstä järjestyvät tilanteet, joissa työntekijää pakottavasti koskevat muut velvoitteet (kuten alaikäisen lapsen hoitovastuu) eivät mahdollista esim. ylityön tekemistä rikkomatta jotain tällaista muuta velvoitetta, jota työntekijä ei kykene järjestämään toisin.

Esitetyt kohdat 10-12 ovat kokonaan uusia voimassa olevaan lakiin nähden. Perusteluissa ei avata, miksi myös nämä laajennukset katsotaan välttämättömiksi. OAJ vastustaa näitä laajennuksia.

Kohdassa 10 on laennettu siirto-oikeus myös muihin työ- ja virkaehtosopimusten mukaan ansaittuihin vapaisiin kuin vuosilomaan. Tämä kirjaus ei täytä tarkkarajaisuusvaatimusta ja se tulisi poistaa. Toissijaisesti pykälässä tulisi tarkentaa, mitä vapaita pykälä tarkalleen koskee.

Kohdissa 11-12 on annettu mahdollisuus poiketa työnantajan direktio-oikeuden rajoista ja annettu työnantajalle mahdollisuus määrätä työntekijä eri työtehtävään ja työpaikkaan kuin mistä on sovittu.

Esityksen 11 kohdan mukaan työntekijä voidaan määrätä tilapäisesti toiseen työtehtävään, johon hänellä on riittävä osaaminen. Esityksessä ei kuitenkaan oteta kantaa vastuukysymyksiin. Jos työnantaja määrää työntekijän tehtävään, joka ylittää työnantajan direktio-oikeuden rajat, on työnantajan vastattava mahdollisista virheistä ja vahingoista, joiden syy on riittämättömässä osaamisessa tai perehdyttämisessä. Tätä seikkaa tulee avata vähintäänkin perusteluissa, mutta ensisijaisesti jo lakitekstissä. Lakiesityksessä mainitaan, että palkka ei saa laskea tällaisessa tilanteessa. Pykälässä tulisi myös mainita, että mikäli tehtävä on aiempaa vaativampi, tulee siitä maksaa tehtävän edellyttämää, korkeampaa palkkaa.

12 kohdan mukaan työntekijä voidaan määrätä tilapäisesti toiseen työntekopaikkaan edellyttäen, että siirto ei aiheuta hänelle kohtuutonta haittaa. Kohtuutonta haittaa on tulkittava laveasti ja tämä tulee mainita perusteluissa Työntekijöiden elämäntilanteet voivat olla hyvin moninaisia erilaisine velvoitteineen. Toisille jo pidennys työmatkaan voi tehdä tilanteesta kestävämmän esim. päiväkotikäisten lasten huoltajana. Tulee myös huomioida, että virkasuhteisten kohdalla direktion rajat ja usein työnantajan kokokin voi poiketa merkittävästikin yksityisestä sektorista. Valmiuslain poikkeustilanteissa virkasuhteisten tasapuolinen kohtelu suhteessa työsuhteisiin tulee huomioida.

26.2.2026

11 ja 12 kohdan määräykset voidaan esityksen mukaan tehdä yhteistoimintalain, yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa annetun lain sekä henkilöstön yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain neuvotteluveto-oikeuksista poiketen. Yhteistoimintalainsäädännöstä poikkeaminen merkitsee olennaista heikennystä työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksiin tilanteissa, joissa työnantajan päätöksillä on poikkeuksellisen laajoja ja välittömiä vaikutuksia henkilöstön asemaan. Yhteistoiminnan rajoittaminen poikkeusoloissa ei kuitenkaan poista tarvetta avoimuudelle, tiedonannolle ja työntekijöiden kuulemiselle, vaan päinvastoin korostaa näiden merkitystä juuri tilanteissa, joissa työntekijöiden oikeuksiin puututaan tavanomaista laajemmin. Ilman nimenomaista velvollisuutta jälkikäteeseen yhteistoimintaan ja kattavaan tiedonantoon on ilmeinen riski siitä, että poikkeukselliseksi tarkoitetut menettelyt vakiintuvat osaksi työnantajan normaalia toimivaltaa ja että työntekijät ja heidän edustajansa suljetaan kokonaan päätöksenteon ja sen vaikutusten arvioinnin ulkopuolelle. OAJ edellyttää, että mikäli lakiin sisällytetään mahdollisuus poiketa yhteistoimintalainsäädännön neuvotteluveto-oikeuksista 11 ja 12 kohdan tilanteissa, on lakiin lisättävä velvollisuus jälkikäteeseen yhteistoimintaan ja tiedonantoon, kun poikkeuksia on käytetty, sekä henkilöstön edustajien oikeus osallistua poikkeusolojen arviointiin.

43 § Irtisanomisajan pidentäminen

Pykälässä säädettäisiin irtisanomisajan pidentämisestä. Nykyisessä valmiuslaissa on mahdollisuus rajoittaa myös työnantajan irtisanomisoikeutta, mutta nyt esitetty pykälä koskisi vain työnantajan oikeutta ennakolta pidentää työntekijän irtisanomisaikaa. Tämä on selvä epätasapaino esityksessä ja työnantajan irtisanomisoikeutta on myös voitava rajoittaa. Huomioiden esitetyn 7 luvun ja myös 8 luvun kokonaisuus sekä niiden luomat huomattavat keinot velvoittaa työntekijöitä normaalia laajempaan työskentelyyn, on selvää, että työnantajalla ei voi samanaikaisesti olla oikeutta irtisanoa tuotannollis-taloudellisilla syillä työntekijöitä. OAJ katsoo, että pykälään on lisättävä työnantajaa koskeva irtisanomisoikeuden rajoitus.

Voimassa olevan valmiuslain irtisanomisoikeutta koskeva pykälä (94 §) ja siihen liittyneet asetukset korona-ajalta toivat esiin lukuisia ongelmia työntekijöiden palvelussuhteissa. Nyt ehdotettu pykälä on silti vielä nykyistäänkin pykälää ongelmallisempi.

Työnantajan oikeus pidentää työntekijän irtisanomisaikaa enintään kuudella kuukaudella merkitsee vakavaa puuttumista työntekijän liikkumisvapauteen ja oikeuteen päättää omasta työurastaan. Käytännössä säännös voi johtaa tilanteisiin, joissa työntekijä sidotaan vastoin tahtoaan jatkamaan työsuhdetta huomattavan pitkän ajan, vaikka työntekijällä olisi perusteltu tarve tai halu siirtyä muuhun työhön. Tällainen pidennys merkitsee työntekijälle elämässään valittavina olevien muiden mahdollisuuksien sulkeutumista tilapäisesti tai pysyvästi. Työntekijä voi esimerkiksi menettää työmahdollisuuksista, jotka eivät enää toistu. Tämä asettaa työntekijän aseman epätasapainoon suhteessa työnantajaan ja on ongelmallinen myös suhteessa ILO:n yleissopimuksen nro 158 perusperiaatteisiin, joiden mukaan työsuhteen päättämistä koskevien järjestelyjen tulee olla oikeudenmukaisia ja ennakoitavia molemmille osapuolille.

Jos irtisanomisaikojen pidennykset poikkeusoloissa säännökseen kirjatulla yleisen edun perusteilla katsotaan ylipäättään mahdollisiksi, on lainsäätäjän samalla huomioitava, miten suuria vahingon mahdollisuuksia tällaisten oikeuksien oikein tai väärin käyttämiseen liittyy rajoitteiden alaisen kansalaisen kannalta myös huomioiden muuttuvat elämäntilanteet ja niihin reagoiminen (kuten oman lapsen tai

26.2.2026

vanhemman huoltovelvollisuuden tai muun seikan myötä välttämätön muutto toiselle paikkakunnalle). On korostetun tärkeää, että irtisanomisajan pidentämistä käytetään vain välttämättömissä tilanteissa ja viimesijaisena keinona, ja laissa on taattava tällaisen rajoitteen kohdanneen työntekijän tehokkaat oikeussuojakeinot tilanteisiin, joissa hän katsoo hänen irtisanomisoikeuttaan rajoitetun perusteettomasti.

Voimassa olevassa valmiuslaissa irtisanomisaika on pidennyksen jälkeenkin enintään kuusi kuukautta. Nyt esitetään työnantajalle oikeutta ennakolta pidentää työntekijän irtisanomisaikaa enintään kuudella kuukaudella. Käytännössä on siis mahdollista, että henkilö on työsopimuksessaan sopinut irtisanomisajakseen esimerkiksi kuusi kuukautta, jolloin tämän pidennyksen myötä irtisanomisaika olisi jo vuosi. Tällainen pidennys on täysin kohtuuton työntekijälle, koska jo nykyisen valmiuslain mahdollistama enintään kuukauden irtisanomisaika on huomattavan pitkä.

Ehdotuksen mukaan kyse on ennakollisesta ilmoituksesta irtisanomisajan pidentämiselle. Sitä puoltaa työntekijän mahdollisuus tietää ennakolta muuttunut irtisanomisaikansa, jolloin hän pystyy myös ilmoittamaan siitä ajoissa mahdolliselle uudelle työnantajalle. Lain perusteluissa on lisäksi syytä täsmentää, että jos työntekijä on jo irtisanoutunut ennen hänelle toimitettua tietoa pidennyksestä, ei työnantajalla ole enää oikeutta pidentää irtisanomisaikaa.

Kuitenkin ongelmallista on se koronapandemian aikana nähty ilmiö, että irtisanomisajan pidennys tehtiin aivan liian laajalle joukolle ilman todellista syytä. Jotkut työnantajat esimerkiksi asettivat maksimimääräiset irtisanomisajan pidennykset isoihinkin yksiköihin, joissa ei lainkaan hoidettu koronapotilaita. Näin ollen velvoite rajata irtisanomisoikeuden pidennys tarkasti ja perustellusti nimenomaisille työntekijöille/työntekijäryhmille on ehdottoman välttämätön.

OAJ katsoo, että valmiuslain tulee myös ohjata siihen, että työnantajan tulee tarkastella tarvetta poikkeuksille työlainsäädännöstä säännöllisesti, vaikka esimerkiksi asetus olisi voimassa kolme kuukautta. Työnantajien velvollisuutta tarkastella juuri kyseisen työpaikan tilannetta tulee korostaa.

41 §:n mukaisten poikkeuksien ja 43 §:n mukaisen oikeuden käyttäjätahot

41 § ja 43 §:n lopussa on lueteltu 17-kohtainen lista tahoista, jotka voivat käyttää 41 §:n mukaisia poikkeuksia sekä 43 §:n mukaista irtisanomisoikeuden pidennystä käyttäen. Useassa kohtaa on määritelty nimenomainen työnantajataho, mutta esimerkiksi kohta 6 koskee koko sosiaali- ja terveystalvetoimialaa ilman tarkempaa rajausta. Tämä ei ole riittävän tarkkarajaista sääntelyä. Pykälästä on käytävä ilmi, mitä tuolla toimialalla tässä asiayhteydessä tarkoitetaan, ja miten se rajataan.

Lista mahdollistaa 41 §:n mukaisten poikkeusten ja 43 §:n mukaisen oikeuden käyttämisen viranomaisten lisäksi yksityisissä yhtiöissä. Kun toimivaltuuksia käyttää yksityinen työnantaja, korostuu entisestään riski toimivaltuuksien väärinkäytöksestä. Työntekijän asema on erityisen heikko, kun tähän yhdistetään vielä käytännössä olemattomat sanktiot väärinkäytösten osalta sekä oikea-aikaisten oikeussuojakeinojen puute.

26.2.2026

8 luku. Työvelvollisuus**8 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot*****Työvelvollisuutta koskeva sääntely valmiuslain kokonaisuudistuksessa***

Valmiuslain 8 luvun työvelvollisuussääntely muodostaa kokonaisuuden, joka ulottuu laajasti yksilöiden elämään, perhe- ja hoivarakenteisiin, työmarkkinoihin sekä yhteiskunnan toiminnalliseen resilienssiin. Sääntely on sidottu valmiuslain 11 §:n poikkeusoloperusteisiin, minkä vuoksi sen arvioinnissa on kiinnitettävä huomiota hyväksyttävyyden ohella sen vaikutuksiin. Kokonaisuutena sääntely edustaa poikkeusolovaltuuksia, joiden käyttöala näyttäytyy huomattavan laajana ja joissa yksilöön kohdistuvien velvoitteiden syvyys vaihtelee poikkeusolotyyppin mukaan.

Työvelvollisuustoimivaltuudet kytkeytyvät lakiehdotuksen 11 §:n poikkeusoloihin. Työvelvollisuus ei ole valmiuslaissa itsenäinen keino, vaan sen käyttöönotto edellyttää, että käsillä on jokin 11 §:ssä tarkoitettu poikkeusolotilanne sekä lisätoimivaltuuksien välttämättömyys. Sosiaali- ja terveydenhuollon erityinen työvelvollisuus (44 §) kytkeytyy erityisesti suuronnettomuuksiin, pandemioihin ja yhteiskunnan toimivuuden vakaviin häiriöihin. Väestönsuojelutehtävien velvollisuus (45 §) ulottuu aseellisista hyökkäyksistä toimivuushäiriöihin, ja yleinen työvelvollisuus (46 §) on varattu kaikkein vakaviimpiin turvallisuuspoliittisiin tilanteisiin.

Työvelvollisuudella on huomattavat vaikutukset yksilöihin, perheisiin ja läheisyhteisöihin.

Perhe- ja hoivavastuut

Työvelvollisuus voi merkitä äkillistä velvoitetta siirtyä tehtäviin, jotka voivat sijaita työssäkäyntialueen ulkopuolella. Vaikka 50–51 § sisältävät tiettyjä kohtuullistamissäännöksiä, viranomaiselle jää laaja harkintavaltia. Seurauksena voi olla lastenhoidon ja epävirallisen hoivan keskeytyminen, omaishoidon ja tuen romahtaminen, yksinhuoltajien ja monilapsisten perheiden kohtuuttomat rasitteet ja perheenjäsenen pitkäkestoinen eriytyminen. Pitkäkestoissa kriiseissä (11 § 4–5 kohdat) vaikutukset korostuvat samanaikaisesti, kun julkiset hoivapalvelut ovat kuormittuneita.

Psykososiaaliset ja ammatilliset ja taloudelliset vaikutukset yksilöihin

Työvelvoite voi kohdistua henkilöihin, jotka ovat poistuneet alalta tai joiden ammattitaito ei ole ajantasainen. Tämä voi lisätä sekä psyykkistä kuormitusta ja traumariskiä että moraalista stressiä tilanteissa, joissa työn ja perheen turvallisuus asetetaan vastakkain ja eri alojen pysyvää veto- ja pitovoiman heikkenemistä kriisin jälkeen. Vaikka palvelussuhteen jatkuvuutta suojataan (53 §), velvoittava työpanos voi johtaa ansionmenetyksiin, urakatkoksiin ja epävarmuuteen työsuhteen jatkuvuudesta kriisin pitkittyessä.

Laajalla työvelvollisuudella voi olla vaikutuksia myös yhteisötason resilienssiin ja se voi vähentää epävirallista hoivaa, yhteisöapua ja vapaaehtoistoimintaa, eli elementtejä, jotka ovat usein keskeisiä kriisinkestävyyden kannalta. Lisäksi laajalla työvelvollisuudella voi olla laajempaa vaikutusta yhteiskunnan toiminnalliseen resilienssiin. Vaikka työvelvollisuus vahvistaa lyhyen aikavälin operatiivista kriisinkantokykyä kohdistamalla työvoimaa kriittisiin tehtäviin, siihen voi liittyä samalla merkittäviä

26.2.2026

rakenteellisia riskejä. Yhteiskunnan resilienssiä heikentävinä vaikutuksina voi ilmetä luottamuksen heikkeneminen instituutioita kohtaan pakolluonteisuuden kokemuksen vuoksi, työmarkkinoiden toimintahäiriöt, osaamisen väärinkohdentuminen rekisteri- ja käskyperusteisen ohjauksen seurauksena ja sosiaalisen resilienssin heikentyminen, jos perhe- ja hoivaverkostot kuormittuvat.

Ottaen huomioon poikkeusoloperusteiden tulkinnallisen laajuuden, vaarana on, että poikkeusolot voidaan todeta tilanteissa, jotka eivät ole laadultaan sellaisia eksistentiaalisia kriisejä, joihin PL 23 §:n poikkeusvaltuudet ovat tarkoitettut. Erityisesti lakiehdotuksen 11 §:n 1 momentin 5 kohta (yhteiskunnan toimivuuden vakava häiriö), muodostaa laajan ja avoimen kriisiperusteen, joka kattaa talous- ja maksujärjestelmien häiriöt, energia- ja vesihuollon ongelmat, logistiikan ja liikenteen häiriöt, ICT- ja kyberhäiriöt ja näiden yhteisvaikutukset. Säännös sisältää myös ”välittömän uhan” ja ”rinnastuvalla tavalla erityisen vakavan vaarantumisen”, mikä madaltaa poikkeusolojen tulkintakynnystä. OAJ katsoo, että rinnastuvuus- ja yhteisvaikutus-lausekkeet laajentavat poikkeusoloja tavalla, joka voi siirtää määrittelyä hallinnollisen harkinnan varaan. Koska työvelvollisuus on syvästi yksilön oikeuksiin puuttuva toimivaltuus, poikkeusolojen matala kynnyks voi johtaa tilanteisiin, joissa pakolluonteisia työmääräyksiä annetaan oloissa, jotka eivät täytä perustuslain 23 §:ssä tarkoitettua vakavuustasoa.

Valmiuslain 8 luvun työvelvollisuussäätely vahvistaa operatiivista kriisinhallintaa, mutta kokonaisuutena vaikutukset yksilöihin ja perheisiin ovat syviä ja laaja-alaisia, poikkeusolojen määrittely on useilta osin välttämättä (erityisesti 11 §:n 5 kohdan osalta), toimivaltuuksien välttämättömyys- ja viimesijaisuusperiaate jää sääntelyssä ohueksi ja riskinä on poikkeusolojen kynnyksen liudentuminen, mikä voi laajentaa työvelvollisuuden käyttöalaa olennaisesti. Sääntelyn hyväksyttävyyttä edellyttää pidättyvä tulkintaa sekä täsmennyksiä toimivaltuuksien kohdentamis- ja rajaamisperiaatteisiin, jotta yksilöihin kohdistuvat poikkeusvaltuudet pysyvät aidosti poikkeuksellisina ja yhteiskunnan pitkän aikavälin resilienssi säilyy.

Pykäläkohtaiset huomiot

44 § Sosiaali- ja terveydenhuollon erityinen työvelvollisuus

Pykälässä säädettäisiin sosiaali- ja terveydenhuollon erityisestä työvelvollisuudesta. OAJ pitää sinällään hyvänä, että pykälän 1 momentissa todetaan tämän pykälän mukaisten velvoitteiden olevan viimesijaisia suhteessa 7 luvun mukaisten oikeuksien käyttöön, mutta tuon viimesijaisuuden pitäisi nyt esitettyä voimakkaammin ohjata 44 §:n mukaisten oikeuksien käyttöä, ja työvoimaviranomaisella pitää olla tosiasialliset mahdollisuudet saada selvyys 7 luvun mukaisten oikeuksien käyttämisestä, jotta tuo viimesijaisuus toteutuu. Tämä viimesijaisuuden toteutuminen 44 §:n soveltamisessa edellyttää, että sote-alan työnantajille säädetään kaikista 7 luvun mukaisista oikeuksista ilmoitusvelvollisuus työvoimaviranomaiselle.

Perusteluissa todetaan, että ehdotettu pykälä ”vastaisi perusteiltaan” voimassa olevan lain 95 §:n 2 momenttia. Toimivaltuuden soveltamisalaa ehdotetaan kuitenkin laajennettavaksi terveydenhuollon lisäksi myös sosiaalihuoltoon ja sovellettavaksi laajemmin poikkeusoloissa. Samalla toimivaltuutta ”täsmennettäisiin” sisällöllisesti. Nämä perustelulausumat ovat vähätteleviä, eivätkä anna oikeaa kuvaa esitetyn muutoksen laajuudesta ja oikeasta sisällöstä.

26.2.2026

Nykyisen valmiuslain 95 § 2 mukainen velvollisuus tulee sovellettavaksi vain osassa poikkeusoloista. Nyt esitetty muutos laajentaisi tämän sote-ammattihenkilöstön velvoitteen erityisen vakavan suuronnettomuuden ja sen jälkitilan, levinneen vakavan tartuntataudin ja yhteiskunnan toiminnoille muun vaaran aiheuttavan uhan (valmiuslain 3 § 6 kohta) lisäksi mm. Suomeen kohdistuvaan aseelliseen hyökkäyksen uhkaan, hyökkäykseen ja sen jälkitilaan. Kyse on merkittävästä muutoksesta nykytilaan nähden.

Erittäin suuri muutos on myös siinä, keitä velvollisuus koskisi. Nykyisen lain 95 § 2 momentin mukaan velvollisuus on 18-68 –vuotiaalla ”terveydenhuollon alalla työskentelevällä.” Nyt uuteen lakiin esitetyn 44 §:n mukaan velvoite laajenisi sosiaalihuollon ammattilaisiin mutta myös muihin kuin sote-alalla työskenteleviin, koska muutos koskisi myös alalta viiden vuoden sisällä poistuneita työntekijöitä ja virkasuhteisia. Kyse ei ole perusteluissa vähättelevästi ilmaistusta täsmennyksestä, vaan merkittävästä laajennuksesta alalta jo poistuneiden henkilöpiiriin. OAJ vastustaa laajennusta, jossa toiselle ammattialalle siirtynyt työntekijä velvoitetaan sote-alan tehtäviin vastoin tahtoaan, eikä tätä velvoitetta ole arvioitu myöskään suhteessa näiden henkilöiden työnantajien työvoimatarpeiden kannalta.

Esityksessä jää epäselväksi, mihin perustuisi Suomen valtion oikeus määrätä muun maan kuin Suomen kansalaisia, joilla on kotikunta Suomessa, vastoin tahtoaan työskentelyyn sote-alalla poikkeusoloissa.

Nykyisen valmiuslain 95 §:n 2 momentin määräys voi koskea terveydenhuollon ammattilaista vain enintään kahtena kaksi viikkoa kestäväenä työvelvoitteena, eli nykyisen lain mukainen enimmäiskesto velvoitteelle on siis yhteensä neljä viikkoa. Kolmas ja erittäin merkittävä muutos olisi, että nyt esitetään käytännössä ajallisesti rajoittamatonta työskentelyvelvoitetta, kun määräys vain uudistetaan neljän viikon jaksoissa. Osassa poikkeusoloissa ei olisi edes tuota neljän viikon määräyksen keston rajoitetta. Kyse on sote-alan ammattilaisten kokonaiskestoltaan tosiasiallisesti rajoittamattomasta pakkotyösäännöksestä poikkeusolojen aikana. OAJ vastustaa laajennusta toteutettuna näin laajasti ja kokonaiskestoltaan rajoittamattomasti.

Pykälän 3 momenttiin esitetty hyvinvointialueen henkilöstön tehtävittäin ja asemaan nähden rajaamaton rikosoikeudellinen vastuu on ristiriidassa normaalioloissa samoissa tehtävissä toimivien työntekijöiden rikosoikeudellisen vastuun kanssa, kun asiallisesti kaikkea sote-alan ammattihenkilön tekemää työtä käsitellään tässä esityksessä julkisena hallintotehtävänä. Ilmeisesti rikosoikeudellisen vastuun laajeneminen kaikkiin sote-alan suorittaviin työtehtäviin perustuisi vain siihen, että kyse on poikkeusoloista ja sen nojalla annetusta määräyksestä, jonka pohjalta kyse olisi julkisesta hallintotehtävästä poikkeusoloissa myös tehtävien osalta, jotka normaalioloissa eivät ole julkisia hallintotehtäviä. Jatkovalmistelussa tulee huomioida yleiset rikosoikeuden periaatteet rikosoikeudellisen vastuusta ja muuttaa ehdotetun 3 momentin vastuu normaaliolojen vastuun mukaiseksi.

14 luku

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä koulutuksen turvaaminen

Pidämme sääntelyn tarkoitusta ja sen johdosta esitettyjä toimenpiteitä yleisesti kannatettavina. Kasvatuksen ja koulutuksen osalta tarkoituksena on suojata sekä opiskelijoita että opetushenkilöstöä sekä mahdollistaa se, että opetus- ja muuta toimintaa olisi mahdollista järjestää myös poikkeusoloissa esimerkiksi opetusmuotoa muuttamalla tai toimintaa siirtämällä.

26.2.2026

Pidämme valmistelun esityksen mukaista varautumista poikkeustilanteisiin välttämättömänä. Kuten esitettyä, on kansalaisten lainmukaisiin oikeuksiin puuttuminen oltava viimesijaista myös heidän sivistyksellisten oikeuksiensa turvaamiseksi.

101 § Kasvatus ja koulutus

Esitys sisältää lisätoimivaltuudet valtioneuvoston asetuksella säätää opetus ja opiskelu etäopiskeluksi tai -opetukseksi sekä OKM:n määräyksellä keskeytettäväksi tai siirrettäväksi toiselle paikkakunnalle, mikäli se olisi välttämätöntä poikkeusoloista johtuen.

Kannatamme esitystä, mutta vaadimme siinä vielä huomioitavan seuraavia seikkoja:

Etäopetuksen ulkopuolelle on esityksessä rajattu varhaiskasvatus ja esiopetus sillä perusteella, ettei etäopetuksen arvioida olevan lasten ikä huomioiden mahdollista tai lasten edun mukaista poikkeusoloissakaan. OAJ esittää, että vastaava arviointi tehdään myös oppilaskohtaisessa tuessa ja etenkin erityisluokilla olevien oppilaiden osalta ja esitämme lisäystä 101 §:n 1 momenttiin:

- 1) opiskelu ja opetus toteutettavaksi etäopiskeluna ja etäopetuksena lukuun ottamatta perusopetuslaissa (628/1998) säädettyä esiopetusta **ja oppilaskohtaista tukea saavia oppilaita** sekä varhaiskasvatuslain (540/2018) mukaista toimintaa.

Lisäksi pidämme tarpeellisena sen toteamista lain perusteluissa, kuinka ylioppilastutkinnon osalta menetellään. Esityksen mukaan pykälässä ei enää säädettäisi ylioppilastutkinnon järjestämistä koskevan ajankohdan siirtämismahdollisuudesta, koska käytännössä tutkinto tulisi järjestää tällöin heti poikkeusolojen päätyttyä. Esitämme, että siirtämismahdollisuudesta kuitenkin säädettäisiin ja tutkinnon järjestämisestä päätettäisiin aina erikseen YTL:n toimesta poikkeusolojen aiheuttaman tilanteen edellyttämällä tavalla.

22 luku

148 § Työsuojelun valvonta

Pykäläehdotuksen mukaan työsuojeluviranomainen valvoo tämän lain 41–46 §:ssä tarkoitettujen toimivaltuuksien soveltamista. Sen sijaan perusteluissa todetaan, että ehdotuksen mukaan työsuojeluviranomainen valvoisi lain 41–43 §:ssä ja 9 luvussa säädettyjen toimivaltuuksien soveltamista. Pykälä ja perustelut on korjattava toisiaan vastaaviksi.

Laissa pitäisi valvonnan osalta todeta, onko valmiuslain osalta tarkoitettu ulottaa valvonta myös työehtosopimusten osalta työsuojeluviranomaiselle. 41 §:ssä säädetään muun muassa, että varallaoloon määrätyn työntekijän varallaolokorvaus määräytyy ensisijaisesti sopimuksen tai työehtosopimuksen mukaan. Mikäli työntekijä katsoisi, että hänelle ei makseta työehtosopimuksen mukaista varallaolokorvausta, kuuluisiko tämänkin asian valvominen työsuojeluviranomaiselle? Tämä vaikuttaisi myös muutoksenhakuun, koska työehtosopimusten tulkintaan perustuvat riidat käsitellään normaalisitovan kentän osalta työtuomioistuimessa. Asian saattaminen työtuomioistuimeen taas edellyttää, että asiasta on

26.2.2026

ensin neuvoteltu työehtosopimusosapuolten kesken. Mikäli työehtosopimusosapuolilla ei olisi valvontaoikeutta, eivät ne voisi myöskään pätevästi neuvotella asiasta ja saattaa asiaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Lainsäädäntö ei voi johtaa tilanteeseen, jossa työntekijällä ei olisi tosiasiallista mahdollisuutta riitauttaa asiaa.

OAJ katsoo, ettei ole perusteita poiketa työehtosopimusosapuolten valvontaoikeudesta työehtosopimusten määräyksiä koskien. Näin ollen laissa tulisi todeta työehtosopimusosapuolten valvontaoikeus työehtosopimusten määräysten osalta ja viitata tältä osin työehtosopimuslakiin.

Valmiuslakiin tulisi lisätä työnantajalle velvollisuus tehdä kirjallinen ilmoitus työsuojeluviranomaiselle, mikäli se poikkeaa palvelussuhteen ehtoista 41-43 §:ssä säädetyllä tavalla. Ilmoituksessa olisi kuvattava poikkeamisen syy perusteluineen, laajuus sekä arvioitu todennäköinen kesto. Tämä helpottaisi työsuojeluviranomaisen suorittamaa valvontaa. Nyt ehdotetussa muodossa työsuojeluviranomainen valvoisi toimivaltuuksien soveltamista, mutta se perustuisi viranomaisen oma-aloitteiseen valvontaan ilman, että sille toimitettaisiin tietoa siitä, mitkä työnantajat ovat ottaneet käyttöön toimivaltuuksia. Tällöin mahdolliset lainvastaiset toimivaltuuksien käyttöönottoamiset jäivät helposti viranomaisen valvonnan ulottumattomiin.

Ilmoitusvelvollisuus ei myöskään asettaisi työnantajille kohtuutonta hallinnollista taakkaa tai muutakaan haittaa, vaan ilmoitus on tehtävissä kohtuulliseksi katsottavalla vaivannäöllä, kun työnantaja on ensin harkinnut huolellisesti toimensa, kuten sen kuuluu tehdä.

150 § Vuosiloman tai vapaan antaminen

OAJ vastustaa vuosilomalaisissa säädetyn vapaan rajoittamista kokonaisuudessaan. Jos asiasta kuitenkin säädetään, on vuosiloman antamisen takaraja kahden vuoden kuluessa poikkeusolojen päätyttyä kohtuuttoman pitkä aika. Pääsääntö on oltava, että vuosiloma annetaan jo poikkeusolojen aikana, jos mahdollista. Jos se ei ole mahdollista, tulisi loma antaa lyhyen ajan kuluessa poikkeusolojen päättymisen jälkeen. Sama koskee työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvia vapaita. Säännöksen suhde EU:n työaikadirektiivin 7 artiklaan tulisi myös arvioida.

153 §. Siirtyneen väestön palvelujen järjestäminen

Säännöksellä selvennettäisiin kunnan järjestämisvastuulle kuuluvien tehtävien järjestämisvastuun siirtymisen, kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen taikka muutoin oppivelvollisuuslain (1214/2020) mukaisen opetuksen järjestämisen, josta voimassa olevassa laissa on säädetty 109 §:n yhteydessä. Kannatamme tätä esitystä.

26.2.2026

23 luku**158 § Matka- ja majoituskustannusten korvaaminen**

Laissa on otettava kantaa työntekijälle aiheutuvien kulujen korvaamiseen paljon laajemmin kuin nyt ehdotetussa muodossa. Työntekijälle voi aiheutua monenlaisia kuluja, jos hänen palvelussuhteensa ehdoista poiketaan 41-43 §:ssä tarkoitetuilla tavoilla. Kulujen korvaaminen ei voi rajoittua vain 41 §:n 1 momentin 12 kohdan tilanteisiin ja ainoastaan matka- ja majoituskustannuksiin. Korvausvastuun tulee kattaa työntekijän omien kulujen ja vahinkojen lisäksi työnantajan ilmoituksesta välittömästi hänen perheenjäsenilleen aiheutuneet kulut ja vahingot.

163 § Eräiden toimenpiteiden huomioiminen valtionosuuksia ja -avustuksia myönnettäessä

Pykälässä säädettäisiin mahdollisuudesta ottaa ehdotetun 101 §:n 2 momentin ja 153 §:n mukaisten toimenpiteiden vaikutukset huomioon valtionosuuksia ja -avustuksia myönnettäessä. Kannatamme tätä esitystä.

24 luku**166 § Valmiuslakirikkomus**

OAJ kiinnittää huomiota siihen, että esityksen mukaan työnantajan edustajaa ei voida tuomita valmiuslakirikkomuksesta, jos tämä käyttää toimivaltuuksia 41-43 §:ien vastaisesti. Työnantajalle ei ole säädetty laissa minkäänlaista seuraamusta toimivaltuuksien rikkomisesta. Työnantajan 41-43 §:n tai niiden nojalla annetun asetuksen vastainen toiminta on OAJ:n mielestä saatettava rangaistus- ja sakkovastuun piiriin.

Lisäksi lakiin tulisi lisätä säännös työnantajan velvollisuudesta maksaa työntekijälle ja virkasuhteiselle hyvitystä perusteettomasta toimivallan käytöstä. Kun työnantaja antaa valmiuslain poikkeusolojen aikana lain 41-43 §:iin ja/tai niitä koskeviin asetuksiin perustuvan määräyksen työntekijälleen, tuo työnantajan teko ja määräys voi olla lakiin perustumaton ja sen vastainen, mutta tästä ei välttämättä muodostu mitään taloudellista vahinkoa ko. määräyksen vastaanottaneelle työntekijälle. Siten ei ole mitään, mitä väärän työnantajan ilmoituksen ja sen seuraukset perusoikeutensa rajoituksena kohdannut työntekijä voisi vaatia työnantajaltaan, vaikka työnantaja olisi rikkonut lakia/asetusta. Tämän vuoksi OAJ katsoo, että valmiuslakiin tulee lisätä säännös työntekijän oikeudesta hyvitykseen tilanteessa, jossa työnantaja on kohdistanut häneen lain 41-43 §:ssä tarkoitetun määräyksen ja tuo teko on ollut perusteeton. Oikeus hyvitykseen tulee olla riippumatta siitä, onko teko aiheuttanut työntekijälle konkreettista vahinkoa.

Valmiuslaissa on kyse palvelussuhdetta koskevien määräysten osalta palkansaajien perusoikeuksien rajoittamisesta. Vaikka perusoikeuden rajoitusten käyttöala ja laajuus määritettäisiin laissa tai asetuksessa, viime kädessä näiden säännösten soveltamisesta valta annetaan yksittäisille työnantajille, jotka voivat olla

26.2.2026

julkisia tai yksityisiä työnantajia. Kun perusoikeusrajoitusten antamisen osalta valmiuslaissa ja sen nojalla annettavissa asetuksissa valta perusoikeuden rajoituksen määrittämiseen siirretään työnantajille, työnantajilla pitää olla myös vastuu tuon vallan käyttämisestä. Vastuu konkretisoituu vain konkreettisilla seuraamuksilla vallan väärästä käyttämisestä. Nykytilassa tuo vastuu puuttuu. Hyvitysvastuun ensisijainen tarkoitus olisi ohjata yksittäiset työnantajat lainmukaiseen ja vastuulliseen toimintaan niille annetun vallan käyttämisessä, eli huolelliseen harkintaan siinä missä määrin ja miten oikeuksiaan käyttää. Hyvitysvastuu ei konkretisoituisi niissä tilanteissa, joissa työnantajan menettely on ollut lain ja asetuksen mukaista.

25 luku

170 § Eräiden riita-asioiden käsittely

Pykäläehdotuksessa todetaan, että edellä 41 ja 42 §:ssä tarkoitettua työsuhteen ehtoa koskevan työnantajan ja työntekijän välisen riita-asian sekä 52 §:ssä tarkoitettua työvelvollisuussuhteen ehtoa koskevan työnantajan ja työvelvollisen välisen riita-asian käsittelystä säädetään oikeudenkäymiskaassa (4/1734). Myös valmiuslain 43 § käsittelee työsuhteen ehtoja, joten laissa tulisi todeta, että myös 43 §:ssä tarkoitettua työsuhteen ehtoa koskevan työnantajan ja työntekijän välisen riita-asian käsittelystä säädetään oikeudenkäymiskaassa.

Lisäksi säännöksessä tulisi huomioida työehtosopimusten tulkintaan perustuvat riita-asiat ja niiden käsitteleminen työtuomioistuimessa normaalisitovan kentän osalta.

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ

Erkki Mustonen
Johtava juristi