

Asia: VN/5137/2022-OM-229

Ehdotus uudeksi valmiuslaiksi; työryhmän mietintö

1 luku. Yleiset säännökset

1 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

2 luku. Varautumisvelvollisuus

Yleisen varautumisvelvollisuuden organisatorista soveltamisalaa (6 §:n 1 mom.) koskevat huomiot:

-

Yleisen varautumisvelvollisuuden aineellista sisältöä (6-8 §) koskevat huomiot:

-

Muut 2 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

3. luku Poikkeusoloista ja lisätoimivaltuuksien käyttöönotosta päättäminen

Poikkeusolojen edellytyksiä (11 §, vrt. nyk. poikkeusolojen määritelmä) koskevat huomiot:

-

Poikkeusolojen alkamista ja päättymistä koskevaa päätöksentekoa (12 ja 21 §) koskevat huomiot:

-

Lisätoimivaltuuksien käyttöönottonenettelyä (13-20 §) koskevat huomiot:

-

Valtioneuvoston erityisiä seurantavelvollisuuksia (22 ja 23 §) koskevat huomiot:

-

4 luku. Poikkeusolojen hallinnan ohjaus ja hallinnon erityisjärjestelyt

4 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

5 luku. Lisätoimivaltuuksien käyttöperiaatteet ja soveltamista koskevat yleiset säännökset

5 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

6 luku. Hallinnon järjestäminen ja valtion taloudenhoito

6 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

7 luku. Työvoiman saatavuuden turvaaminen

7 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

40 § Luvun säännösten soveltaminen

Ehdotetussa uudessa valmiuslain 40 §:ssä säädettäisiin työvoiman saatavuuden turvaamista koskevan 7 luvun säännösten soveltamisesta ja soveltamisen periaatteista. Säännös ei sisältäisi itsenäisiä toimivaltuussäännöksiä, vaan sitä sovellettaisiin aina yhdessä varsinaisten toimivaltuutussäännösten kanssa. Pykälässä säädettäisiin, että 41 §:n mahdollistamia poikkeamisia sovellettaisiin säännöksessä lueteltujen vuosilomalain, työaikalain ja yhteistoimintalakien säännösten ohella myös vastaaviin virka- ja työehtosopimusten määräyksiin sekä työsopimusten ehtoihin. Työntekijän lisäksi luvun säännöksiä sovellettaisiin virkasuhteessa oleviin.

Säännöksen 2 momentissa säädettäisiin peruseriaatteesta, jonka mukaan palvelussuhteen ehtoja koskevia poikkeuksia sovellettaessa ei saisi vaarantaa työntekijän terveyttä ja turvallisuutta työssä. Lisäksi olisi huolehdittava siitä, ettei työntekijän työaika ylityö mukaan lukien olisi kohtuuton, ja että hänelle varattaisiin riittävästi aikaa lepoon työvuorojen välissä tai mahdollisuus palautumiseen työaikana.

Hammaslääkäriliitto pitää tärkeänä, että säännösten vahvistetaan velvollisuus huolehtia työntekijän terveydestä ja turvallisuudesta myös poikkeusolojen säännöksiä sovellettaessa. Jotta

työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä huolehtiminen turvataan sääntelyn soveltamisen kaikilla tasoilla, pitää liitto kannatettavana, että velvollisuus säännöksessä lueteltujen seikkojen arvioimiseen koskisi sekä valtioneuvostotasoa asetusta annettaessa että työnantajaa tämän soveltaessa asetusta käytännön tasolla.

Hammaslääkäriliitto kiinnittää kuitenkin huomiota siihen, että säännöksen sanamuodot, joiden mukaan työaika ei saa olla ”kohtuuton” ja työntekijälle tulee varata ”riittävä” lepoaika, ovat yleisluontoisia ja tulkinnanvaraisia. Ne jättävät säännöksen soveltajalle liikaa harkinnanvaraa sen suhteen, mitä on pidettävä kussakin poikkeustilanteessa kunkin yksittäisen työntekijän kannalta riittävänä ja kohtuullisena. Säännösten soveltamisessa noudatettavien periaatteiden pitäisi olla lain tasolla tarkkarajaisempia, koska mahdollisuus enimmäistyöaikaan ja lepoaikaan koskevista pakottavista säännöksistä poikkeamiseen vaikuttaa työntekijän oikeusasemaan merkittäväällä tavalla. Hammaslääkäriliitto korostaa, että työaikalain lepoaika- ja enimmäistyöaikasäännöksillä on tärkeä työsuojellinen merkitys päivystystyötä tekevien hammaslääkäreiden ja lääkäreiden työkuorman rajoittamisen kannalta. Näistä säännöksistä poikkeamisen pitäisi olla myös poikkeusoloissa mahdollista ainoastaan tarkkarajaisia soveltamiskriteereitä noudattaen.

41 § Palvelussuhteen ehdoista poikkeaminen

Ehdotettu uusi 41 § poikkeaisi valmiuslain nykyisestä 93 §:stä siinä, että säännös olisi jatkossa kokonaisuudessaan sovellettavissa kaikissa 11 §:ssä tarkoitetuissa poikkeusoloissa. Lisäksi palvelussuhteen ehdoista poikkeamismahdollisuudet olisivat laajemmat kuin voimassa olevassa valmiuslaissa. Säännöksen 1 momentissa säädettäisiin siitä, millä edellytyksillä ja miten palvelussuhteen ehdoista olisi jatkossa mahdollisuus poiketa. Yleinen välttämättömyysedellytys tarkoittaisi perustelujen mukaan sitä, että mainittujen toimintojen, kuten väestön sosiaali- ja terveydenhuollon, riittävää jatkumista ei voitaisi varmistaa, jos palvelussuhdetta koskevia poikkeuksia ei tehtäisi. Myös vakava uhka toimintojen keskeytymiselle tai häiriintymiselle voisi perustelujen mukaan riittää siihen, että poikkeussääntelyyn tukeutuminen arvioitaisiin välttämättömäksi.

Esityksen perusteluissa on mainittu, että esimerkiksi terveydenhoitoalalla voi olla tarpeellista ryhtyä poikkeamisiin jo ennen kuin palvelu on tosiasiallisesti häiriintynyt. Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan on tärkeää varmistaa, että poikkeussääntelyn käyttöönottoon ei turvauduta terveydenhuoltoalalla liian varhaisessa vaiheessa ja etupainotteisesti. Jos poikkeussääntelyn soveltaminen sallitaan terveydenhuollossa jo ennen kuin toiminnot tosiasiaa keskeytyvät tai häiriintyvät, täytyy käsillä olevan uhan toteutumisen todennäköisyyden olla jo korkealla tasolla.

Ehdotetussa säännöksessä laajennettaisiin nykyiseen verrattuna työnantajan mahdollisuuksia puuttua työntekijän vuosilomaoikeuksiin kahdella tavalla. Ensinnäkin työnantajan olisi mahdollista siirtää jo ilmoitetun loman tai vapaan ajankohtaa. Toiseksi työnantaja voisi keskeyttää jo aloitetun

loman tai vapaan. Esityksen perusteluissa terveydenhuolto on mainittu yhtenä esimerkkinä alasta, jolla säännöksen soveltaminen voi henkilöstön saatavuuden varmistamiseksi olla tarpeen.

Hammaslääkäriliitto katsoo, että koska uudet laajennukset vuosilomaoikeuksista poikkeamiseen vaikuttavat työntekijöiden oikeusasemaan olennaisesti, tulisi niihin turvautumisen olla mahdollista vasta viimesijaisena keinona tilanteessa, jossa lievemmat keinot eivät ole toiminnan jatkuvuuden kannalta riittäviä. Työntekijälle pitäisi lisäksi säätää oikeudesta saada korvausta niistä kustannuksista, joita hänelle aiheutuu vahvistetun vuosiloman peruuntumisesta tai keskeyttämisestä esimerkiksi peruuntuneen tai keskeytyneen lomamatkan takia.

Työaikalain säännöksistä poikkeaminen olisi esityksen perustelujen mukaan mahdollista, jos poikkeusoloissa jokin merkittävä olosuhde tai tapahtuma johtaisi laajasti jonkin alan henkilöstön työskentelyn estymiseen tai työskentelytarpeen lisääntymiseen siten, että työaikalain vaatimukset muodostaisivat esteen työn teettämiseksi. Edellytyksenä poikkeamisille olisi, etteivät normaaliolojen sääntelykeinot, kuten mahdollisuus hätätyön teettämiseen, riittäisi tilanteesta selviämiseen. Laajennuksena nykyiseen verrattuna säädettäisiin mahdollisuudesta teettää ilman työntekijän suostumusta ylityön ohella myös lisätyötä ja sunnuntaityötä sekä määrätä työntekijä varallaoloon. Lisäksi mahdollistettaisiin poikkeaminen työaikalain yötyötä koskevista säännöksistä.

Ehdotetut laajennukset työaikalaista poikkeamiseen koskisivat potentiaalisesti terveydenhuoltoalaa, jossa työntekijöiden työskentelytarve tyypillisesti lisääntyy poikkeusolojen aikana. Jo korona-aikana tuli todistetuksi se, kuinka suomalainen terveydenhuoltohenkilöstö on tarvittaessa valmis poikkeusoloissa venymään ja joustamaan vapaaehtoisestikin jaksamisensa äärirajoille saakka. Hammaslääkäriliitto toivoo lainsäätäjän vielä pohtivan tarkasti, ovatko kaikki valmiuslakiin ehdotetut laajennukset työaikalaista poikkeamiseen todella tarpeellisia, vai riittäisivätkö nykysääntelyn poikkeamismahdollisuudet turvaamaan henkilöstön saatavuutta myös tulevilla poikkeusoloilla.

Ehdotetussa säännöksessä mahdollistettaisiin myös työnantajan direktio-oikeuden laajentaminen poikkeusoloissa siten, että työntekijä voitaisiin määrätä tilapäisesti siirtymään sellaiseen toiseen tehtävään, johon hänellä on riittävä osaaminen edellyttäen, ettei hänen varsinainen palkkansa alene. Yksipuolisen siirto-oikeuden käyttämiseen tulee Hammaslääkäriliiton näkemyksen mukaan suhtautua myös poikkeusoloissa pidättyväisesti. Lisäksi työnantajan velvollisuudeksi pitäisi säätää ennen siirrosta päättämistä kuulla työntekijää ja varmistaa, että työntekijä kykenee koulutus, kokemus ja osaaminen huomioon ottaen myös tosiasiallisesti suoriutumaan tehtävistä, joihin hänet siirretään. Esimerkiksi pitkään puhtaasti hallinnollista työtä tehnyt hammaslääkäri ei välttämättä enää tosiasiallisesti selviydy kliinisestä hammaslääkärin työstä, vaikka hänellä onkin tehtävän edellyttämä pätevyys ja koulutus.

Vaatimus siitä, ettei varsinainen palkka saa siirtotilanteessa alentua, ei riitä turvaamaan palkkatason säilymistä aloilla, joilla merkittävä osa palkasta koostuu varsinaisen palkan lisäksi maksettavista suoritteista. Esimerkiksi hyvinvointisektorin hammaslääkärien kokonaispalkasta merkittävä osa

koostuu varsinaisen palkan päälle maksettavista kliinisen työn toimenpidepalkkioista. Tämänäyttöisellä suoritekeskeisellä alalla ei voida pitää riittävänä sitä, että siirtotilanteessa varsinaisen palkka säilyy entisellään, jos toimenpidepalkkioiden alentumista tai puuttumista ei tarvitse kompensoida. Edellytys palkan säilymisestä entisellä tasolla tulisi laissa määritellä varsinaisten palkan käsitteen sijasta siten, että työntekijälle siirtoa edeltävässä tehtävässä maksettu palkka ei saa siirron seurauksena alentua.

Toinen työnantajan direktio-oikeuden laajennus liittyisi mahdollisuuteen siirtää työntekijä tilapäisesti toiseen työntekopaikkaan edellyttäen, ettei siirto aiheuta hänelle kohtuutonta haittaa. Ilmaus ”kohtuuton haitta” on liian tulkinnanvarainen ottaen huomioon, että kyse voi olla merkittävästä puuttumisesta työntekijän asemaan. Perusteluissa kohtuuttoman haitan on todettu voivan liittyä esimerkiksi perhe-elämän tai muun arkielämän järjestämisen haasteisiin toisella paikkakunnalla. Sitä ei kuitenkaan ole tarkemmin määritelty, miten kohtuuttoman haitan käsitettä tulisi käytännössä arvioida. Poikkeuksen käyttöalaa ja soveltamiskriteereitä tulisi sääntelyssä täsmentää.

Ehdotetun säännöksen 2 momentin mukaan uudessa laissa poikkeusten soveltamisala olisi sama poikkeusoloperusteesta riippumatta. Tämän ratkaisun tarkoituksenmukaisuus voidaan kyseenalaistaa ottaen huomioon, että 11 §:n mukainen poikkeusolojen luettelo sisältää hyvin erilaisia poikkeusoloja aina sotilaallisista poikkeusoloista maksu- ja arvopaperipalveluiden saatavuuteen liittyviin poikkeusoloihin saakka. Useat 41 §:n säännöksen mahdollistamat poikkeukset palvelussuhteen ehtoihin vaikuttavat työntekijöiden oikeusasemaan niin merkittäväällä tavalla, että parempi ratkaisu olisi jatkossakin sitoa niiden soveltamisala selkeästi ainoastaan vakavimpiin poikkeusoloperusteisiin.

43 § Irtisanomisajan pidentäminen

Ehdotetun säännöksen mukaan valtioneuvoston asetuksella voitaisiin poikkeusoloissa säätää siitä, että työnantajalla olisi ennakolta oikeus pidentää työntekijän irtisanomisaikaa enintään kuudella kuukaudella tilanteessa, jossa se on välttämätöntä sote-toiminnan turvaamiseksi. Jatkossa ainoastaan työnantajalla olisi mahdollisuus pidentää työntekijän irtisanomisaikaa. Työnantaja päättäisi irtisanomisajan pidentämisestä työntekijäkohtaisesti, eikä pidennys seuraisi suoraan valtioneuvoston asetuksesta. Työnantajan päätös työntekijän irtisanomisajan pidentämisestä pidentäisi työnantajan itsensä noudattamaa irtisanomisaikaa vastaavasti.

Hammaslääkäriliitto kannattaa esitystä, että työntekijän irtisanomisaikaa voitaisiin sote-alan tehtävissä pidentää vain, jos työnantaja arvioi pidentämisen kunkin yksittäisen työntekijän kohdalla välttämättömäksi. Korona-aikana tuli vastaan tilanteita, joissa irtisanomisaikaa pidennettiin myös sellaisissa terveydenhuollon yksiköissä, joissa ei hoidettu lainkaan koronapotilaita. Sote-henkilöstön oikeussuojan kannalta on tarpeen, että irtisanomisajan pidentämisen välttämättömyyttä arvioidaan yksilökohtaisesti kunkin työntekijän tehtävät ja asema huomioon ottaen. Sääntelyn

tasapainottamiseksi liitto kannattaa myös sitä, että työntekijän irtisanomisajan pidentäminen pidentäisi työnantajan noudattamaa irtisanomisaikaa vastaavasti.

8 luku. Työvelvollisuus

8 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

44 § Sosiaali- ja terveydenhuollon erityinen työvelvollisuus

Pykälässä ehdotetaan laajennuksena nykyiseen verrattuna, että terveydenhuollon lisäksi erityinen työvelvollisuus koskisi myös sosiaalihuoltoa. Ehdotuksen mukaan 11 §:n mukaisissa poikkeusoloissa jokainen Suomessa asuva, jolla on kotikunta Suomessa, ja joka toimii tai on toiminut viimeisen viiden vuoden aikana sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, olisi velvollinen tekemään valmiuslain tarkoituksen toteuttamiseksi välttämätöntä työtä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Työvelvollisuuden piirissä olisivat kaikki 18–67-vuotiaat henkilöt, jotka ovat saaneet sote-alan koulutuksen. Säännöksen mukaista toimivaltuutta voitaisiin soveltaa vasta viimesijaisena keinona silloin, jos 7 luvun mukaiset toimenpiteet eivät olisi riittäviä välttämättömien sote-palveluiden turvaamiseksi.

Hammaslääkäriliitto ymmärtää, että sote-henkilöstön riittävyyden turvaamiseksi työvelvoitetta voi olla etenkin vakavissa ja pitkään jatkuneissa poikkeusolosuhteissa välttämätöntä laajentaa myös sellaisiin sote-alan koulukseen saaneisiin henkilöihin, jotka eivät enää työskentele alalla. Liiton näkemyksen mukaan työvelvollisuus tulisi kuitenkin ensisijaisesti määrätä henkilöille, jotka edelleen työskentelevät sote-alan tehtävissä. Velvoite tulisi voida ulottaa vasta toissijaisesti ja viimesijaisena keinona sellaisiin sote-alan koulutuksen saaneisiin henkilöihin, jotka eivät enää työskentele alalla. Tämä ratkaisu olisi perusteltu myös asiakas- ja potilasturvallisuuden näkökulmasta.

Työvelvollisuus osoitettaisiin työvoimaviranomaisen määräyksen mukaisesti. Sen enimmäiskesto muutettaisiin nykyisestä kahdesta viikosta neljään viikkoon ja määräyksen uusimista koskevasta rajoituksesta luovuttaisiin. Perustelujen mukaan työvelvollisuuden pidentämisellä turvattaisiin poikkeusoloissa riittävä pysyvyys ja jatkuvuus asiakkaiden ja potilaiden hengen ja terveyden suojaamisessa sekä välttämättömässä hoidossa ja huolenpidossa. Määräaikoja ei sovellettaisi sotilaallisissa poikkeusoloissa, jotka voivat esityksen perustelujen mukaan olla luonteeltaan hyvin pitkäaikaisia.

Hammaslääkäriliitto esittää huolensa siihen, että työvelvollisuuden uusimista ei säännöksessä enää rajoitettaisi. Tämä johtaisi käytännössä siihen, että myös muissa kuin sotilaallisissa poikkeusoloissa sote-henkilöstölle voitaisiin työviranomaisen välttämättömyysharkinnan perusteella määrätä työvelvollisuus pitkäksi ajaksi. Pidempiaikaisen työvelvollisuuden määrittämisen mahdollisuus tulisi liiton näkemyksen mukaan rajata koskemaan ainoastaan vakavimpia poikkeusoloja.

Hammaslääkäriliitto kannattaa 2 momentin mukaista ehdotusta siitä, että työvelvollista ei voida määrätä hoitamaan sellaisia tehtäviä, joita sote-järjestämislain mukaan voivat hoitaa vain hyvinvointialueeseen palvelussuhteessa olevat, tai joiden hoitamiseksi on muualla sote-lainsäädännössä säädetty erityiseksi edellytykseksi virkasuhde. On tärkeää, ettei työvelvollista voida jatkossakaan määrätä työvelvollisuussuhteessa tekemään tehtäviä, joiden hoitamiseen sisältyy niin merkittävää julkisen vallan käyttämistä, että tehtävää on hoidettava virkasuhteessa.

46 § Yleinen työvelvollisuus

Hammaslääkäriliitto pitää säännösteknisesti kannatettavana ja sääntelyä selkeyttävänä esityksenä sitä, että 44 §:n mukainen sosiaali- ja terveydenhuollon erityinen työvelvollisuus erotettaisiin jatkossa 46 §:n mukaisesta yleisestä työvelvollisuudesta.

50 § Työmääräystä annettaessa huomioon otettavat seikat

Säännöksen mukaan työmääräys voitaisiin antaa vain sellaiseen työhön, jota työvelvollinen pystyy kohtuudella tekemään ottaen huomioon hänen ikä, terveydentila, mahdollinen vammaisuus, perhesuhteet, koulutus, aiempi työkokemus, ammattitaito sekä tehtäväksi määrättävän työn luonne.

Työntekijöiden oikeusaseman kannalta on erittäin tärkeää, että laissa määritellään keskeiset ammattitaitoon ja henkilökohtaisiin olosuhteisiin liittyvät kohtuusharkinnassa huomioon otettavat seikat, joita työvoimaviranomaisen pitää arvioida työmääräyksen antamista harkitessaan. Näiden kriteerien määrittäminen laissa turvaa osaltaan sitä, ettei ketään määrätä työvelvolliseksi tehtävään, josta hän ei tosiasiallisesti kykene suoriutumaan. Sote-sektorilla kohtuullisuutta harkittaessa on erityistä huomiota kiinnitettävä koulutuksen, kokemuksen ja ammattitaidon ohella työhistoriaan ja siihen, kuinka pitkään henkilö on ollut pois sentyyppisistä tehtävistä, joihin häntä ollaan määräämässä.

Säännöksen perusteluissa on todettu, että kohtuullisuutta pitäisi aina arvioida myös suhteessa poikkeusolojen työvoimatarpeen kriittisyyteen sekä poikkeusolojen olosuhteisiin kokonaisuudessaan. Hammaslääkäriliitto yhtyy näkemykseen siitä, että työvelvollisuuden määräämistä harkittaessa pitäisi erityistä huomiota kiinnittää siihen, millainen poikkeusolo on kyseessä. Se mitä voidaan vakavimpien sotilaallisten poikkeusolojen vallitessa pitää kohtuullisena, voi vähemmän kriittisessä poikkeusolossa olla kohtuutonta. Hammaslääkäriliitto kannattaa rajausta, jonka mukaan alle seitsemänvuotiaasta lapsesta, erityistä hoitoa ja huolenpitoa tarvitsevasta lapsesta tai muusta henkilöstä hoitovastuussa olevalle voidaan antaa ainoastaan yleinen työmääräys työssäkäyntialueen ulkopuolelle tilanteessa, jossa maanpuolustuksen kannalta tärkeä tuotannon ylläpitäminen sitä vaatii. Olisi kohtuutonta, jos tällaisessa hoitovastuussa olevalle henkilölle voitaisiin määrätä työvelvollisuus työssäkäyntialueen ulkopuolelle myös sosiaali- ja terveydenhuollon erityistä työvelvollisuussäännöstä sovellettaessa.

Hammaslääkäriliitto kannattaa sitä periaatetta, että vaikka työvelvollisuussuhde ei olisi varsinainen työ- tai virkasuhde, siihen sovellettaisiin niitä työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä, joita samalla työnantajalla vastaavissa tehtävissä palvelussuhteessa oleviin sovelletaan. Työvelvolliseksi määrätyn henkilön aseman kannalta on tärkeää, että hän saa työstä samanlaisen kompensaation ja muut virka- ja työehtosopimukseen perustuvat edut, joihin hän olisi oikeutettu työ- tai virkasuhteessa ollessaan. Myös sen kirjaaminen säännökseen on tärkeää, että työvelvollisella on työvelvollisuuden päätyttyä oikeus palata ensisijaisesti aiempaan työhönsä ja joka tapauksessa vähintäänkin muuhun sopimuksen mukaiseen työhön. Jos aiempaan työhön palaaminen ei ole mahdollista, tulisi työnantajalle lisäksi säätää velvollisuudesta antaa työvelvolliselle kirjallinen selvitys niistä syistä, joiden takia hänelle ei voida enää tarjota aiempaa työtä tai sitä vastaavaa työtä.

9 luku. Sotilaallisen puolustusvalmiuden turvaaminen

9 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

10 luku. Liikkumisen ja oleskelun rajoittaminen sekä väestön siirtäminen

10 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

11 luku. Otto-oikeudet ja palvelujen suorittamisvelvollisuus

11 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

12 luku. Väestön välttämättömän toimeentulon turvaaminen ja sosiaaliturvan muutokset

12 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

85 § Lakisääteisten vakuutuksien, etuuksien ja sosiaaliavustusten muutokset

Ehdotetun säännöksen mukaan eläkkeiden ja etuuksien maksamista voitaisiin lykätä enintään kolme kuukautta kerrallaan ja kaikkienensa enintään kuusi kuukautta. Lykkäämisen kokonaiskesto esitetään siten pidennettäväksi kolmella kuukaudella pitkäkestoisten poikkeusolojen varalle. Esityksessä todetaan, että lykkäämistä voidaan pitää lievimpänä maksamisen muuttamisen tapana, sillä maksamatta jäänyt määrä kuitenkin maksetaan eläkkeen saajalle kokonaisuudessaan myöhemmin. Hammaslääkäriliitto huomauttaa, että eläkkeiden maksamisen lykkääminen jopa puolen vuoden ajaksi on eläkkeen saajan näkökulmasta toimeentuloon merkittävästi vaikuttava toimi, johon ei pitäisi jatkossakaan saada turvautua kuin hyvin poikkeuksellisissa tilanteissa.

Eläkkeiden ja etuuksien määrää voitaisiin myös alentaa enintään kolmen kuukauden ajalta enintään 50 prosentilla. Koska alentaminen aiheuttaisi pysyviä menetyksiä eläkkeiden ja etuuksien saajalle, on nykyisessä laissa säädettyä kolmen kuukauden enimmäisaikaa pidettävä ehdotuksen mukaan edelleen perusteltuna. Jos lykkäämis- ja alentamistoimet eivät olisi riittäviä, eläkkeiden tai etuuksien maksaminen voitaisiin myös keskeyttää enintään kolmen kuukauden ajaksi. Koska maksamisen keskeyttäminen olisi voimakkain keino tehdä muutoksia eläkkeiden ja etuuksien maksuun, tulisi siihen ehdotuksen perustelujen mukaan turvautua vasta aivan viimesijaisena toimenpiteenä tilanteessa, jossa muita keinoja ei voitaisi pitää riittävinä.

Hammaslääkäriliitto pitää perusteltuna sitä, että eläkkeiden maksamisen alentamiselle ja keskeyttämiselle olisi säädetty ehdoton kolmen kuukauden enimmäisaika, jonka pidentäminen ei olisi mahdollista. Eläkkeensaajat ovat palkansaajien tapaan mitoittaneet elinkustannuksensa maksettavan eläkkeen suuruuden mukaan, ja heillä on oltava oikeus luottaa siihen, että toimeentulon leikkaukset kestävät pahimmassakin tapauksessa korkeitaan kohtuullisen lyhyen määräajan. Perustuslain 19 §:ssä taatun perustoimeentulon turvaamiseksi on lisäksi välttämätöntä, että maksettavan toimeentulon vähimmäismäärästä säädetään esityksen mukaisesti erikseen valmiuslain 86 §:ssä.

13 luku. Välttämättömien hyödykkeiden ja palvelujen saatavuuden turvaaminen

13 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

14 luku. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä koulutuksen turvaaminen

14 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

15 luku. Asumisen järjestäminen

15 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

16 luku. Rahoitusmarkkinoiden ja vakuutusmarkkinoiden turvaaminen

16 luvun (pl. 110 §) säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

110 §:n 1 momentin 1 kohtaa (vientikielto) koskevat huomiot:

-

110 §:n 1 momentin 2 kohtaa (tuontikielto) koskevat huomiot:

-

110 §:n 1 momentin 3 kohtaa (tiettyjen taloudellisten toimien kielto) koskevat huomiot:

-

110 §:n 1 momentin 4 kohtaa (kotiuttamisvelvollisuus) koskevat huomiot:

-

110 §:n 2-5 momenttia koskevat huomiot:

-

17 luku. Energia-, vesi- ja jätehuollon turvaaminen

17 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

18 luku. Välttämättömien viestintä- ja postipalveluiden turvaaminen

18 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

19 luku. Ruoantuotannon turvaaminen

19 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

20 luku. Välttämättömän rakentamisen turvaaminen

20 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

III osaa koskevat yleiset kysymykset

Toimivaltuusosan rakennetta ja toimivaltuuksien sääntelytapaa koskevat yleiset huomiot:

-

Mahdolliset muut koko toimivaltuusosaa koskevat huomiot:

-

21 luku. Lisätoimivaltuuksien täytäntöönpanoa koskevat yleiset säännökset

21 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

22 luku. Lisätoimivaltuuksien täytäntöönpanoa koskevat erityiset säännökset

22 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

23 luku. Korvaukset

23 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

24 luku ja rikoslain muuttamista koskeva lakiehdotus. Rangaistussäännökset

Valmiuslain 24 luvun ja rikoslain muuttamista koskevan lakiehdotuksen (2. lakiehdotus) säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

25 luku. Muutoksenhaku

25 luvun säännöksiä ja säännöskohtaisia perusteluja koskevat huomiot:

-

HE-luonnoksen yleisperustelut

Vaikutusten arviointia koskevat huomiot:

-

Säätämisjärjestysperusteluja koskevat huomiot:

-

Muut HE-luonnoksen perusteluja koskevat huomiot:

-

Työryhmän mietintö

Uudistuksen tarpeellisuutta ja sen keskeisiä ratkaisuja koskevat yleiset kannanotot:

-

Muut työryhmän mietintöä koskevat yleiset huomiot:

-

Poijärvi Niina
Suomen Hammaslääkäriliitto ry