

Asia: VN/25987/2023

Sosiaali- ja terveysministeriön lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi tartuntatautilaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK kiittää lausuntopyynnöstä ja tukee HE-luonnoksen päätavoitteita.

Lausunnonaan SAK tarkastelee HE-luonnosta erityisesti työelämän ja työntekijöiden aseman näkökulmasta. SAK arvioi, että työelämän, työsuojelun ja työterveyshuollon huomiointi jää hallituksen esityksessä liian ohueksi ja näitä tulee vahvistaa ennen kuin hallituksen esitys annetaan eduskunnalle.

SAK katsoo, että torjuntatoimien vaikutukset työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja toimeentuloon tulee huomioida esityksessä nykyistä vahvemmin. Covid-19-pandemia osoitti puutteita sekä toimivaltuuksissa että käytännön toimeenpanossa, ja jatkovalmistelussa tulee vahvistaa erityisesti työterveyshuollon roolia torjuntatoimissa.

SAK myös toteaa, että covid-pandemian ajallinen läheisyys ja siitä saadut kokemukset vaikuttavat moneen päivitettävään pykäläkohtaan. Olennaista kuitenkin on, että uudistetut pykälät toimivat hyvin myös tilanteissa, jossa tartuntatautiriskit ja muut olosuhteet ovat ns. tavanomaisia. Mahdollinen uusi vakava epidemia tai pandemia voi olla myös hyvin erityyppinen kuin covid-pandemia oli, eli päivitettyjen pykälien tulee soveltua monenlaisiin olosuhteisiin.

Työnteon estyminen tartuntatautien torjumisen johdosta

Työntekijäammateissa etätyö ei ole pääsääntöisesti mahdollista, ja altistuminen lähikontakteille varsinkin palveluammateissa lisää tartuntariskejä muuallakin kuin sote-alalla. Torjuntatoimiin liittyvät rajoitukset voivat monella tavalla heikentää työntekijöiden toimeentuloa.

Sukupuolittuneet työmarkkinat Suomessa ovat rakentuneet niin, että palvelu- ja sote-alat ovat naisvaltaisia. Siksi monet tartuntatautien torjuntaan liittyvät kysymykset ovat myös tasa-arvokysymyksiä. Tasa-arvovaikutuksien arviointia HE-luonnoksessa tulisikin vahvistaa.

Työntekijöiden suojeleminen ja työturvallisuus (HE 6 luku)

SAK katsoo, että hygienia- ja rajoitussäännökset painottuvat elinkeinotoiminnan, yritysten ja asiakkaiden suojelemaan, mutta työntekijöiden työturvallisuutta koskeva sääntely jää ohueksi. Työturvallisuuslainsäädäntö ei ole yksinään riittävä, vaan myös tartuntatautilaissa on vahvistettava työntekijöiden suojeleminen samalla huomioiden linkitys työturvallisuussäädöksiin.

SAK esittää, että tartuntatautilakiin lisätään viittaus työturvallisuuslakiin (738/2002) sekä velvoite päivittää työpaikan vaarojen ja riskien arviointi ja niistä seuraavat työsuojelutoimet viipymättä epidemia- ja pandemiatilanteissa. Tämä on välttämätöntä sekä työntekijöiden suojelemiseksi että muutoinkin työpaikoilta leviävien tartuntatautien estämiseksi.

Työterveyshuollon rooli (HE 5 luku; erityisesti 53 §)

SAK pitää myönteisenä, että 53 § mahdollistaa työterveyshuollon osallistumisen rokotustoimintaan, mutta katsoo tämän olevan työntekijöiden terveysturvallisuuden kannalta riittämätöntä. Pelkkä mahdollistaminen ei riitä, vaan on säädettävä hyvinvointialueiden ja THL:n velvoite tehdä yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajien ja työpaikkojen kanssa, niin rokottamisissa kuin muissakin torjuntatoimissa. Työpaikkojen ja työntekijöiden tarpeet on huomioitava suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa tartuntatautien torjunnan toimia. Työterveyshuoltojen toimipisteiden tulisi saada käyttöönsä maksuttomia rokotteita niille ryhmille, jotka muutoinkin olisivat maksuttomiin rokotteisiin oikeutettuja.

Työterveyslaitos työelämän terveyden ja työkyvyn asiantuntijana tulee tartuntatautilaissa kytkeä osaksi valtakunnallisia, alueellisia ja toimialakohtaisia tartuntatautien torjuntatoimia.

SAK esittää, että työterveyshuollon velvoittaviin tehtäviin kytketään pandemiatilanteissa myös työpaikkakohtainen tartuntariskien arviointi ja vähentäminen yhdessä työpaikkojen osapuolten kanssa, työn muokkaamisen tuki ja yksilöllisten suojausratkaisujen asiantuntija-apu osana 6 luvun hygienia- ja rajoitustoimia.

SAK esittää, että tartuntatautilain valmistelussa vahvistetaan työsuojelunäkökulmaa ja työntekijöiden suojaamista tartunnoilta erityisesti läsnäolotyössä. Esitöissä tulee korostaa rokotusten ohella myös muita suojauskeinoja (työn organisointi, henkilöstömitoitus, tilat, hygienia, suojaimet) sekä viranomaistiedottamista.

Suunnitelmien saavutettavuus, perehdytys ja kielikysymykset (HE 6 luku 70 §)

SAK katsoo, että 70 §:n hygienia-toimista tulee säätää siten, että työntekijöille on käytettävissä kirjallinen ja ymmärrettävä toimintamalli.

SAK esittää, että pykälää täydennetään veloitteella laatia kirjallinen toimintasuunnitelma, perehdyttää se kaikille työntekijöille (myös määrä- ja osa-aikaisille) sekä varmistaa tarvittavat kieliversiot työpaikan kielitilanteen mukaan. Aineistojen pitää olla selkeitä ja ymmärrettäviä erilaisille kansalais- ja työntekijäryhmille.

Yhteiset asiakastilat ja vastuiden selkeys (HE 6 luku 75–76 §)

SAK katsoo, että 75–76 §:ssä tulee selkeyttää vastuunjako tilanteissa, joissa samaa asiakastilaa käyttää usea toimija (esim. kauppakeskukset), jotta rajoitustoimet kohdentuvat tarkoituksenmukaisesti ja yhdenvertaisesti.

SAK esittää, että pykäliin lisätään täsmennys vastuunjaosta ja päätösten kohdentamisesta, jotta rajoitustoimet kohtelevat erilaisia toimijoita ja työntekijöitä tasapuolisesti.

Toimeentuloturva ja väliinputoajien ehkäisy (HE 9 luku; erityisesti tartuntatautipäivärahaa koskevat säännökset)

Tilanteissa, joissa työnteko estyy tartuntatautien torjunnan takia tarvitaan riittäviä ja oikeudenmukaisia tukitoimia työntekijöille. Pelkkä yritysten tukeminen ei ole riittävä toimi.

SAK korostaa, että tartuntatautipäivärahan tulee kattaa kaikki tilanteet, joissa työnteko estyy viranomaispäätösten vuoksi myös ilman työntekijään tai lapseen kohdistuvaa sairastumista, karanteenia tai eristystä (esim. työpaikan, koulun tai päiväkodin sulkeminen).

SAK esittää, että tartuntatautilain 9 lukua muutetaan siten, että työntekijällä on oikeus tartuntatautipäivärahaan myös silloin, kun työnteko estyy terveysturvallisuussyistä toteutettujen yhteiskunnallisten rajoitusten vuoksi ilman henkilöön itseensä tai hänen huollettavaansa kohdistuvaa karanteeni tai eristyspäätöstä.

Oikeus turvalliseen ja terveelliseen työhön ja rajoitustoimien oikeasuhtaisuus ja työllisyysvaikutukset (HE 6 luku, HE 11 luku)

SAK pitää perusoikeuspunnintaa tärkeänä, mutta katsoo, että rajoitustoimien työllisyys- ja toimeentulovaikutusten ennakoarviointi tulee säätää velvoittavaksi. Tämä tarkastelu jää nyt puutteelliseksi.

SAK esittää, että rajoitustoimia koskevaan sääntelyyn lisätään velvoite aina arvioida päätösten vaikutukset työllisyyteen ja työntekijöiden toimeentuloon, erityisesti niillä aloilla, joilla etätyö ei ole mahdollista.

Rajoitusten vaihtoehtona ja/tai rinnakkaisena toimena tulee aina myös huomioida suojavälineiden käytön ja hygieniatoimien (mukaan lukien ilmahygienia) avulla saatavat hyödyt.

SAK toteaa, että nyt HE-luonnoksessa työntekijät joutuvat nyt eriarvoiseen asemaan riippuen siitä, estyykö työnteko henkilöön kohdistuvan päätöksen seurauksena vaiko tiettyä toimialaa tai maantieteellistä aluetta koskeva rajoitustoimen seurauksena. Myös jos työnteko estyy työnantajan terveysturvallisuusarvioon perustuvien työjärjestelyjen vuoksi ilman viranomaispäätöstä, työntekijä jää ilman tartuntatautipäivärahaa.

Nämä puutteet voidaan nähdä perusoikeusongelmana ja tulee korjata jatkovalmistelussa. Työttömyysturvan myötä saatava etuustaso ja rahoituspohja eivät ole oikeudenmukaisia tartuntatautien torjunnan tilanteissa, niin kuin nyt pandemia-aikana tapahtui. Covid-pandemian aikana oli myös tilanteita, joissa työnteko pandemian johdosta estyi eikä työntekijällä ollut oikeutta edes työttömyysturvaan vaan hän jäi täysin väliinputoajaksi.

Nämä ongelmat korostuvat aloilla ja työtehtävissä, joissa ei voida tehdä etätöitä.

Riittävä resurssointi ja resurssien kohdentaminen

SAK korostaa, että lain velvoitteita hoitaville viranomaisille on turvattava riittävät resurssit koko maassa. THL:lle esitetyt uudet tehtävät, kuten rokotehankinnat, edellyttävät myös vastaavaa lisäresurssointia. Poikkeustilanteissa tarvittavan tietotaidon ja suunnitelmien ylläpitämisestä on huolehdittava myös ns. normaaleina aikoina. Viranomaistoimijoiden, kuten THL:n ja hyvinvointialueiden sisäisessä resurssien kohdentamisessa tulee myös varmistaa tartuntatautien torjuntaan tarvittava osaaminen ja henkilöresurssit.

Säännöskohtaisia kommentteja:

48 §. Rokotukset Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa

Ehdotetussa 48 §:ssä todetaan (HE s. 122), että ” Rokotukset tarjottaisiin siten asepalveluksessa Puolustusvoimissa tai Rajavartiolaitoksessa oleville henkilöille sekä sotilasvirkaan koulutettaville henkilöille. Rokotuksia ei tarjottaisi Puolustusvoimien tai Rajavartiolaitoksen kantahenkilökuntaan kuuluville tartuntatautilain nojalla, mutta Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos voisivat edelleen työterveyshuoltonsa kautta järjestää tarvittavan rokotussuojan myös henkilökunnalleen.” Rokotusten tarjoamista Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa Puolustusvoimien terveydenhuoltovastuulle kuuluville henkilöille perustellaan sillä, että Puolustusvoimissa ja Rajavartiolaitoksessa ollaan esimerkiksi palvelusaikana usein olosuhteissa, joissa riski tartuntojen saamiselle voi olla tavanomaista suurempi. Sama riski on kantahenkilöstöön kuuluvilla ja siksi kirjaus kantahenkilöstölle rokotusten tarjoamisesta tulisiikin olla tiukempi kuin nyt ehdotettu toteamus, että Puolustusvoimat ja Rajavartiolaitos voisivat edelleen työterveyshuoltonsa kautta järjestää tarvittavan rokotussuojan myös henkilökunnalleen. Esitämme perusteluja täsmennettäväksi niin, että riskien arvioinnin niin osoittaessa työnantajan on työturvallisuuslain nojalla tämän suoja tarjottava henkilöstölleen.

49 §. Rokotukset korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollossa

Kannatamme ehdotusta, että korkeakouluopiskelijat saavat jatkossa kansalliseen rokotusohjelmaan kuuluvat rokotteet ja riskiryhmille annettavat rokotukset maksutta korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollon kautta. Opiskeluun tai harjoitteluun liittyvät erityiset rokotustarpeet tulee myös saada opiskeluterveydenhuollon kautta opiskelijalle maksutta. Näiden palvelujen rahoituksen tulee olla riittävää, jotta rokotustoiminnan takia ei jää muita tarpeellisia opiskeluterveydenhuollon palveluja saamatta.

Myös toisen asteen opiskelijoiden on saatava opiskeluhuollon kautta tarvitsemansa rokotukset.

51 §. Työhön liittyvät rokotukset

Tartuntatautilain uudistuksessa vahvistetaan niin asiakkaiden ja potilaiden kuin myös työntekijöiden turvallisuutta. Ehdotetut 51 ja 52 § sisältävät useita myönteisiä elementtejä, mutta työntekijän oikeus suojautua työhön liittyviltä tartuntariskeiltä jää liian heikoksi ja epäsuoraksi.

Lainsäädännön tulee turvata työntekijöille selkeä oikeus saada työn edellyttämät rokotukset maksutta osana työterveyshuoltoa. Ehdotettu 51 § velvoittaa työnantajaa järjestämään työhön liittyvät rokotukset, mutta ei anna työntekijälle nimenomaista oikeutta saada näitä rokotuksia työterveyshuollossa. Työntekijän oikeus säännöksessä tarkoitettuihin rokotuksiin on kirjattava selkeästi lakiin.

Lakiin tulee sisällyttää:

- työntekijän oikeus saada kaikki työturvallisuuden (riskinarvioinnin perusteella) edellyttämät rokotukset työterveyshuollossa maksutta työajalla
- työnantajalle velvoite tarjota rokotteet maksutta ja viivytyksettä, jotta työntekijä ei joudu työskentelemään suojaamattomana
- yksilöllinen rokotustarpeen arviointi työhön liittyvän riskinarvioinnin rinnalla

Nämä täsmennykset vahvistaisivat työturvallisuuslain 8 §:n mukaista työnantajan velvollisuutta huolehtia työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta.

Paitsi oikeudesta rokotesuojaan tulee samalla säätää työntekijän oikeudesta saada suojelua terveydelleen tarpeellisten suojavälineiden sekä hygieniatoimien (mukaan lukien ilmahygienia) avulla.

52 §. Rokotussuoja asiakkaiden ja potilaiden suojaamiseksi

Ehdotettu 52 § korostaa sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen asiakkaiden ja potilaiden suojaamista, mikä on perusteltua. Samalla on kuitenkin syytä muistaa, että näiden alojen työntekijä on usein ensimmäinen tartuntariskille altistuva henkilö. Tästä syystä säännöksissä ja niiden perusteluissa työntekijän ja työyhteisön oma suoja on nostettava ehdotettua näkyvämmäksi.

Säännöksen perusteluissa rokotteiden tarjoamista kutsutaan työsuhde-eduksi. Tämä pitää ehdottomasti korjata. Kyse ei ole työnantajan tarjoamasta virkistystoiminnasta, vaan tartuntatautien torjunnan ja työturvallisuuslain edellyttämästä työturvallisuustoimenpiteestä.

Työntekijän terveys ja työkyky eivät saa jäädä potilasturvallisuuden varjoon, mistä syystä

- 52 §:ssä luetellut rokotteet, influenssa- ja muut työntekijöille riskinarvioinnin kautta tarpeellisiksi katsottavat rokotteet tulee määritellä työnantajaa velvoittavaksi osaksi työterveyshuollon palveluja, ei vapaaehtoiseksi lisäeduksi
- työntekijän oikeus työturvallisuuden edellyttämiin rokotteisiin tulee kirjata yhtä selkeästi kuin palveluntuottajan velvollisuus tarjota niitä.

Säännöksen perusteluissa ei määritellä sitä, keitä tarkoitetaan tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiilla sosiaali- tai terveydenhuollon asiakkailta tai potilailta. Nykyisen lain aikana työpaikoilla on esiintynyt hyvin erilaisia käsityksiä ja jopa räikeitä tulkinallisia ylilyöntejä henkilöistä, joiden työnantaja on katsonut kuuluvan tähän suojeltavaan ryhmään. Potilaiden ja työntekijöiden tasapuolisen kohtelun takia on tärkeää, että lain perusteluissa määritellään keitä tässä on tarkoitus suojata. Perusteluissa tulisi tarkemmin kuvata niitä riskiryhmiä, jotka tarvitsevat erityistä suojelua.

Lisäksi perusteluissa on syytä määritellä tarkemmin mitä lainsäätäjä tarkoittaa lähikontaktilla ja lähikontaktissa tapahtuvilla tehtävillä. Tämän tyyppiset epämääräiset määritelmät tulevat johtamaan hyvin kirjaviin käytäntöihin erilaisissa sote- ja pelastusalan työpaikoissa.

Hyvä, että perustelutekstissä kuvataan veloitteen tarkoittavan myös kotiin vietäviä palveluita.

Katsomme, että 52 §:ssä on rokotusten/sairastetun taudin tuoman suojan lisäksi syytä korostaa myös muita tartuntataudeilta suojautumisen keinoja. Henkilöstön hyvä perus- ja jatkuva täydennyskoulutus, työn organisointi ja riittävä määrä henkilöstöä, asianmukaiset toimitilat, korkea hygieniataso eri työvaiheissa sekä suojavälineiden käyttö ovat yhdessä rokotusten kanssa olennaisen tärkeitä keinoja tartuntatautien torjunnassa. Tavoite henkilöstön korkeasta rokotuskattavuudesta ei saa johtaa puutteisiin muussa tartuntatautien torjunnassa.

SAK kannattaa ehdotusta poistaa sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiltä velvollisuus ottaa joka vuosi kausi-influenssarokotus. Vaikka SAK:ssä suosittelimmekin kaikille sote-alan työntekijöille influenssarokotuksen ottamista vuosittain jo heidän oman työturvallisuutensa ja heidän lähipiiriinsä kuuluvien riskiryhmäläisten takia, on nyt voimassa olevan tartuntatautilain 48 §:n soveltamisessa ilmennyt koko lain voimassaolon ajan valtavasti haasteita ja epämääräisyyksiä. Kun lisäksi tiedetään, että pelkkä influenssarokotuksen ottaminen ei riittävästi suojaa kaikkia asiakkaita ja työntekijöitä influenssalta, on paikallaan, että laista poistuu tämä ”pakkorokottamiseksi” koettu säädös.

SAK toivoo, että rokotuskattavuus säilyy korkeana myös kausi-influenssarokotteen osalta. Asianmukaisella tiedottamisella influenssarokottautumisen hyödyistä saadaan parempia tuloksia rokotuskattavuuden osalta kuin pakolla. Vahva rokotussuoja on osa turvallista työelämää – sekä työntekijöiden, työyhteisöjen että palvelujen käyttäjien hyväksi.

Työntekijöiden/viranhaltijoiden oikeus käydä rokotuksessa työajalla tulee kirjata esitykseen selkeästi. Koska kyse on rokotuksista, joilla tartuntatautien ehkäisemisen lisäksi parannetaan sekä työturvallisuutta että potilasturvallisuutta, tulee ne saada ottaa työaikana.

Lisäksi säännöksen muotoiluissa tulee muistaa, että työntekijä on rokotettavana ollessaan itse potilas ja mm. laki potilaan asemasta ja oikeuksista suojelee häntä. Tämä tulisi selkeästi todeta 52 §:n perusteluissa.

Katsomme välttämättömäksi säätää, että niiden työntekijöiden, joita 52 § koskee, rokotukset tulee hoitaa työterveyshuollossa työnantajan kanssa sovittavien yleisten periaatteiden mukaisesti. Peruseriaatetta, että työntekijän terveydentilatiedot eivät kuulu työnantajalle, tulee tämänkin velvoitteen osalta noudattaa. Tästä syystä tartuntatautilaissa ei tulisi säätää poikkeuksesta työterveyshuollon yleiseen toimintamalliin, jossa työterveyshuolto antaa työntekijälle lausunnon tämän työhön sopivuudesta/ei-sopivuudesta/sopivuudesta tietyin rajoituksin ja työntekijä itse toimittaa kyseisen lausunnon työnantajalle.

Kun 52 §:n kirjataan selkeästi se, että rokotukset on annettava työterveyshuollossa, estetään nykyisiin valitettavan usein esiintyvä tilanne, jossa sote-henkilökunta rokottaa toinen toistaan taukotiloissa tai liinavaatekaapissa. Tällaista tilannetta ei voida potilasturvallisuuden eikä yksityisyyden suojan nimissä millään muotoa pitää asianmukaisena, koska rokottajalla ei ole hoitosuhdetta rokotettavaan ja kirjaamistiedot saattavat jäädä joko kokonaan tekemättä tai ne ovat puutteellisia. Näin esimerkiksi mahdollisessa haittavaikutustilanteessa käytetty rokote-erä ei välttämättä olisi tiedossa. Lisäksi kollegalle saattaa tilanteessa paljastua rokotettavasta salassa pidettäviä terveydentilatietoja.

Tästä syystä henkilöstön rokotustilanteet tulee yksiselitteisesti säätää työterveyshuollon tehtäväksi. Työterveyshuolto pystyy järjestämään rokotustapahtuman joutuisaksi ja kustannustehokkaaksi.

53 § Rokotus työterveyshuollossa sekä sosiaali- ja terveydenhuollon toiminta- ja palveluyksiköissä

Kannatamme ehdotusta, että työterveyshuollot otetaan mukaan rokotusten toimeenpanoon. On tärkeää, että hyvinvointialueiden henkilöstöresurssi saadaan mahdollisissa pandemiatilanteissa suunnattua pandemian hoitoon. Työterveyshuollot tulee nähdä kumppanina alueellisessa tartuntatautien torjuntatyössä.

60 §. Karanteeni

Säännöksen 3 momentin perusteluihin tulisi lisätä vastaavat perustelut potilasasiakirjoihin kirjaamisen tärkeydestä myös työsuojelunäkökulmasta kuin mitä on todettu eristämistä koskevassa 63 §:ssä.

Pykälän 4 momentin ehdotus on hyvä. Muun julkisessa terveydenhuollossa toimivan laillistetun lääkärin mahdollisuus päättää kiireellisessä tilanteessa henkilön karanteenista enintään viideksi päiväksi tasaa työkuormaa sekä lisää toimien nopeutta ja samalla vaikuttavuutta. Kiireellisyyden lisäksi näin olisi syytä voida toimia myös tilanteissa, joissa tartuntatapauksia on niin runsaasti, ettei tartuntatautilääkäri ehdi tekemään karanteenipäätöksiä riittävän nopeasti jos tartuntatautipäivärahan saamiseksi edellytyksenä on päätös karanteenista.

63 §. Eristäminen

Sekä 60 §:n että 63 §:n perusteluissa olisi tärkeää todeta selkeästi myös se, että asianmukaisilla potilasmerkinnöillä suojataan tartuntatautiin sairastuneen henkilön hoitoon osallistuvia työntekijöitä. Tämä on tärkeä tavoite.

§:t 70–73 Hygieniatoimenpiteet epidemian leviämisen ehkäisemiseksi, Henkilöliikenteen liikennevälineitä koskevat hygieniatoimenpiteet epidemian leviämisen ehkäisemiseksi, Määräys hygieniatoimien tehostamisesta.

Kannatettavia ehdotuksia, myös koska tartuntojen ehkäisemisen toimet lisäävät samalla ko. paikoissa työskentelevien työntekijöiden turvallisuutta, jota tulisi painottaa enemmän.

76 §. Tilojen käytön tai toiminnan väliaikainen kieltäminen

Tämän säännöksen yhteydessä tulee samalla säätää siitä, miten suljettavissa tiloissa työskentelevien työntekijöiden toimeentulo turvataan tilojen sulkemisen ajalta. Luontevimmin tämä hoituisi tartuntatautipäivärahan kautta.

77 §. Vierailujen rajoittaminen sosiaali- tai terveydenhuollon palvelu- tai toimintayksikössä

Potilaiden ja asiakkaiden suojaamisen ohella rajoittamistoimilla on selkeä työsuojellinen funktio. Esitys on kannatettava. Potilaiden ja omaisten oikeusturvan kannalta pidämme tärkeänä, että päätöksen tekee virkasuhteinen tartuntataudeista vastaava lääkäri eikä hoivalaitoksen vastuutaho. Rajoittamistoimien rinnalla on tärkeää huolehtia suojavälineiden saatavuudesta ja käytöstä sekä tarpeellisista hygieniatoimista, mukaan lukien ilmahygienia.

97 §. Tartuntatautipäiväraha

Uudessa laissa ehdotetaan säädettäväksi nykyisen kaltaisesti, että tartuntatautipäivärahan myöntämisen edellytyksenä on, että henkilö on tartuntatautilain mukaisesti määrätty karanteeniin tai eristettäväksi virkasuhteisen tartuntataudeista vastaavan lääkärin päätöksellä. Ehdotettujen 60 § 4 momentissa ja 63 § 4 momentissa säädetään myös muun julkisessa terveydenhuollossa toimivan laillistetun lääkärin mahdollisuudesta päättää kiireellisessä tilanteessa henkilön karanteenista tai eristämisestä enintään viideksi päiväksi. Nämä momentit on kuitenkin kirjoitettu suppeiksi, eikä niissä erikseen todeta, onko myös muilla kuin tartuntataudeista vastaavalla lääkärillä muissa kuin kiireellisissä tilanteissa mahdollista tehdä päätöstä karanteenista tai eristämisestä, mikä puolestaan on tartuntatautipäivärahan saamisen edellytyksenä.

Säännös ei tuo parannusta tilanteeseen, jossa tartuntamäärät ovat niin suuria, ettei kaikkia tartunnan saaneita käytännössä pystytä viiveettä määräämään eristettäväksi tai karanteeniin tartuntatautilääkärin päätöksellä. Edellä mainituissa säännöksissä ei juurikaan avata, mitä niissä tarkoitetaan kiireellisyydellä eli että voisiko tartuntamäärien suuri määrä olla myös oikeutuksena sille, että päätöksen saa myös muulta kuin tartuntataudeista vastaavalta lääkäriltä. Erityisesti tämä vaikuttaa isoissa kaupungeissa olevien sairastuneiden oikeuteen saada tartuntatautipäivärahaa varten päätöstä eristämisestä tai karanteenista, mitä emme pidä yhdenvertaisena.

Uutena asiana ehdotetaan säädettäväksi, että lapsen juridisen huoltajan lisäksi tartuntatautipäivärahaan olisi oikeus myös muulla henkilöllä, joka vanhemman tavoin tosiasiallisesti hoitaa lasta olematta kuitenkaan lapsen vanhempi tai huoltaja. Tällainen henkilö voisi olla vanhemman avio- tai avopuoliso. Myös tilanteessa, jossa lapsi asuu muun henkilön kuin vanhempansa kanssa, on perusteltua, että lapsesta tosiasiallisesti huolehtiva henkilö voisi saada tartuntatautipäivärahaa. Perhemuotojen monimuotoisuus puoltaa sitä, että oikeus koskee myös henkilöä, joka tosiasiallisesti hoitaa lasta olematta lapsen vanhempi tai huoltaja.

Lapsen ikärajan laskemista 16 vuodesta 12 vuoteen ei voi pitää kannatettavana. Vaikka 12-vuotias pärjäisikin (ainakin osassa tapauksia) terveydentilan puolesta yksin kotona, sen ikäisellä ei välttämättä ole vielä riittävää ymmärrystä siitä, miksi esim. eristämispäätöstä tulee noudattaa. Toisaalta esim. covid 19-tauti aiheutti osalle potilasta hyvinkin rajun taudin ja yksin kotiin jätetty 12–16-vuotias ei aina pärjää yksin. Osalla nuorista voi olla myös muita sairauksia tai häiriöitä, joiden tilanne vaikeutuu joko tartuntataudin tai eristyksissä olon seurauksena.

Lausunnon alussa SAK kuvaili tilanteita, jolloin tartuntatautipäiväraha olisi perustelluin etuusmuoto työntekijän toimeentulon estyessä tartuntatautien leviämisen ehkäisemiseksi (esim. toimialakohtaiset sulut ja rajoitukset). Nämä tilanteet tulisi joko liittää osaksi tätä pykälää, tai laatia niistä oma uusi pykälä.

Latvatalo Eveliina
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry - Työehdot-osasto
asiantuntijalääkäri Riitta Työläjärvi