

Asia: VN/31776/2021

Niin sanottua työelämän koronapassia tai vastaavaa vaihtoehtoa koskevan lainsäädännön valmistelua varten asetetun työryhmän esitys

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Elinkeinoelämän keskusliitto esittää pyydettyinä lausuntonaan asiassa seuraavaa.

EK:n kanta työryhmän esitykseen

Elinkeinoelämän keskusliitto EK pitää esityksen mukaista lainsäädäntöä tarpeellisenä. EK katsoo, että esitys tulisi antaa eduskunnalle ja sen mukainen lainsäädäntö tulisi saattaa voimaan, jotta työnantajilla olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet hallita työpaikkojen työturvallisuutta.

Voidakseen paremmin huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä ja siten paremmin täyttää työturvallisuuslain mukaiset velvoitteensa, työnantajalla tulisi olla lailla määritelty oikeus saada tieto työntekijän covid-19-rokotuksesta ja käsitellä tietoa.

EK on osallistunut esityksen valmisteluun kolmikantaisessa työryhmässä. Pidämme esitystä varten tehtyjä selvityksiä kattavina ja perusteellisina ja esitystä sellaisenaan tarpeellisenä.

EK kuitenkin katsoo, että työryhmän lainsäädäntöesityksessä olisi tullut selkeämmin tuoda esille työnantajalla jo tällä hetkellä voimassa olevan lainsäädännön perusteella oleva oikeus järjestellä työtehtäviä ja estää työntekijän työn tekeminen tilanteissa, joissa työn tekeminen aiheuttaisi vaaraa työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Työryhmän esittämässä säännöksessä ja sen perusteluissa olisi tullut EK:n kannan mukaan tuoda selkeämmin esille työnantajalla jo voimassa olevan lainsäädännön perusteella oleva oikeus estää työntekijän työnteko tilanteissa ja tehtävissä, joissa

työskentely muodostaisi työturvallisuusriskin työntekijälle itselleen tai muille työntekijöille. Tällainen tilanne voi seurata, jos työntekijällä ei ole joko sairastetun taudin tai rokotuksen kautta saatua suojaa covid-19-tautia vastaan.

Säännöksessä olisi tullut EK:n kannan mukaan myös mahdollistaa palkanmaksun keskeyttäminen edellä mainituissa tilanteissa vastaavalla tavalla kuin tartuntatautilain 48 a §:ssä on todettu. Kyseisessä säännöksessä on asetettu tietyissä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä työskentelevien henkilöiden työn tekemisen edellytykseksi suoja covid-19-taudille. Säännöksen pääasiallinen tavoite on suojata covid-19-taudin vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita. Vastaavia tarpeita suojaamiseen esiintyy käytännössä myös muilla työpaikoilla esimerkiksi työpaikkojen olosuhteista johtuen tai siitä syystä, että työntekijöissä tai asiakkaissa on riskiryhmäläisiä.

Perustelut lainsäädännön tarpeellisuudelle

Työryhmän laatiman lainsäädäntöesityksen tavoitteena on parantaa työpaikkojen työturvallisuutta antamalla työnantajalle oikeus covid-19-rokotus- ja sairaustietoon ja sen käsittelyyn. Näiden tietojen perusteella työnantaja voisi paremmin ja perustellummin tehdä vaarojen arviointia ja toteuttaa työnantajan vastuulla olevia työturvallisuuslain edellyttämiä työsuojelutoimenpiteitä.

Hallituksen koronaministerityöryhmä on 8.2.2022 todennut, että työnantaja vastaa riskien arvioinnista työpaikalla ja että työpaikoilla tulee edelleen noudattaa suojautumistoimia sekä edistää muulla tavoin järjestelyitä, joilla vähennetään lähikontakteja ja muita riskitekijöitä. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö on 2.3.2022 etätyösuositusten purkamiseen liittyen todennut, että kullakin työpaikalla arvioidaan mahdollisuudet hallittuun paluuseen työpaikoille ja että työntekijöille tulee antaa ohjeet siitä, miten työ voidaan tehdä niin, että tartuntariskiä ei ole.

Voidakseen täyttää riittävässä määrin nämä velvoitteensa, tulisi työnantajilla olla mahdollisuus saada tietoa ja tehdä toimia oikean ja ajantasaisen tiedon perusteella. Kolmikantaisen työryhmän esittämä lakimuutos mahdollistaisi työnantajalle tarpeellisen työkalun vaarojen selvittämiseen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien suojaustoimenpiteiden toteuttamiseen.

STM:n asetuksessa biologisten tekijöiden luokituksessa SARS-CoV-2-virus on luokiteltu neljästä ryhmästä kolmanteen eli toiseksi vaarallisempien tekijöiden ryhmään. Vaaraluokka on otettava huomioon vaarojen selvittämisessä ja arvioinnissa, jonka perusteella työnantaja päättää toimenpiteistä altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Vaaraluokka tuo työnantajille myös lisävelvoitteita, kuten velvollisuuden pitää luetteloa virukselle työssä altistuneista. Tälläkin perusteella työnantajilla tulisi olla käytettävissä tietoa työntekijöiden altistumisen riskeistä.

Koronapandemian aikana työnantajat ovat kokeneet, että rokotustiedon saamista ja käsittelyä rajoittavat säännökset ovat vaikeuttaneet vaarojen arviointia, päätöksentekoa ja riskin torjuntaa. Ilman oikeaa tietoa ei ole voitu riittävän kattavasti arvioida koronan aiheuttaman vaaran merkitystä työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle oman työpaikan olosuhteissa.

Työryhmän esitys auttaisi työpaikan olosuhteista johtuvien koronavirus-tartuntojen ja mahdollisten ammattitautien syntymisen ehkäisemistä sekä lisäisi mahdollisuutta vaikuttaa sairauspoissaoloihin.

Esityksen mukainen oikeus käsitellä rokotustietoa selkeyttäisi tilannetta työpaikoilla tiedon saamiseen ja käsittelyyn liittyen. Suullinen keskustelu rokotustiedosta on työpaikoilla mahdollista. Toisilla työpaikoilla on keskusteltu rokotuksista avoimesti, kun taas toisilla työpaikoilla ei ole katsottu keskustelua mahdolliseksi epäselväksi koetussa tilanteessa. Tilanteet ovat voineet vaihdella myös saman työnantajan sisällä, mikä on lisännyt epätietoisuutta ja aiheuttanut eriarvoisuuden kokemuksia.

Riskinarvioinnissa tieto hyvästä työpaikan rokotustilanteesta voisi tarkoittaa riskitason pienentymistä ja lievempiä tarvittavia hallintatoimenpiteitä. Lievemässä tautitilanteessa tieto toisi mahdollisuuksia esimerkiksi turvallisempaan lähityöhön palaamiseen etätöistä ja lähikokoontumisten järjestämiseen. Vakavammassa tartuntariskissä oleville suojaa vailla oleville työntekijöille voisi työnantaja tarvittaessa määritellä tilanteen vaatimia ja tarkoituksenmukaisia suojaustoimia. Työnantajan määrittelemät toimenpiteet perustuisivat ehdotetun säännöksen voimassa ollessa oikeaan tietoon.

Kaiken kaikkiaan oikeudella käsitellä rokotustietoja voitaisiin saavuttaa entistä parempi työturvallisuuden hallinta ja ehkäistä ja estää altistumista covid-19-virukselle työssä.

Yleisiä huomioita esityksestä

Työryhmän ehdotuksessa ei ole kysymys koronapassista, jolla työnantaja määritteli työntekijän oikeutta saapua työpaikalle samalla tavalla kuin ravintoloissa käytössä olleella koronapassin perusteella päätettiin asiakkaiden sisäänpääsyoikeudesta. Säännösesityksessä on kysymys työnantajan oikeudesta saada ja käsitellä tietoa työntekijän suojasta covid-19-tautia vastaan.

Lausuntopyynnön otsikoinnissakin oleva ilmaisu "työpaikkojen koronapassi" ei siten kuvaa työryhmän lainsäädäntöesityksen sisältöä ja on harhaanjohtava. Asian jatkovalmistelussa ja annettaessa esitys eduskunnan käsittelyyn, tulisi ilmaisusta luopua ja käyttää ehdotetusta lakimuutoksesta toista nimitystä.

Ehdotettu työturvallisuuslain pykälä antaisi työnantajalle mahdollisuuden käsitellä työntekijän rokotustietoa. Työnantajalla ei olisi kuitenkaan velvollisuutta käsitellä tietoa, jos työnantaja ei katsoisi tiedon käsittelyä tarpeelliseksi. Työryhmän valmisteleva muutos työturvallisuuslakiin ei myöskään automaattisesti koskisi kaikkia työpaikkoja, eikä kaikkia työtehtäviä, eikä oikeus olisi ehdoton tai rajoittamaton. Tiedon käsittelyoikeus olisi vain tilanteissa, joissa työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19 tautia aiheuttavalle virukselle ja lisäksi tiedon tulee olla tarpeen laissa todettuun tarkoitukseen.

Työnantajat käsittelevät säännöllisesti työntekijöiden sairaustietoja, joita yleisesti ottaen pidetään arkaluonteisempina kuin tietoja rokotuksista. Työpaikoilla on tarkasti määritelty kuka saa käsitellä terveystietoja ja miten tietoja käsitellään. Työpaikoilla on siten osaamista ja kokemusta käsitellä ehdotetun säännöksen mukaisia tietoja lainmukaisesti.

EK toteaa, että tietyissä tilanteissa työntekijän työnteko voi käytännössä tosiasiallisesti estyä, jos hänellä ei ole esitetystä pykälässä todettua suojaa covid-19-tautia vastaan. Näin on esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijän matkustaminen katsottaisiin liian riskialttiiksi ilman hänellä olevaa suojaa. EK haluaa korostaa, että esitetty lainsäädäntö ei rajoita olemassa olevaa työnantajan oikeutta järjestellä työtehtäviä ja toimia voimassa olevien työoikeudellisten sääntöjen mukaisesti.

Ehdotuksen voimaantulosta ja voimassaolosta

Työryhmän esityksellä ehdotetaan muutettavaksi työturvallisuuslakia väliaikaisesti. Kyseessä ei siten olisi pysyvä muutos työturvallisuuslakiin. Ehdotetun muutoksen tulisi olla voimassa koronaepidemian aiheuttaessa työturvallisuusvaikutuksia työpaikoilla. Laki olisi ollut tarpeen jo epidemian aikaisimmissa vaiheissa, mutta sen tulisi olla voimassa tulevaisuudessa siten, että siihen perustuen voitaisiin oikea-aikaisesti toteuttaa ehdotuksen mukaista tavoitetta parantaa työpaikkojen työturvallisuutta.

Suomen koronavirusepidemia ei maaliskuussa 2022 osoita laantumisen merkkejä. Tällä hetkellä eniten tartuntoja todetaan nuorilla ja työikäisillä aikuisilla. Monilla alueilla tartuntoja ja myös sairaalahoidon tarvetta on enemmän kuin koskaan aikaisemmin epidemian aikana. Työpaikoilla on paljon koronan aiheuttamia sairauspoissaoloja. Edelleen todetaan myös covid-19-viruksen aiheuttamia ammattitauteja.

Rokotusten on todettu suojaavan hyvin vakavalta koronataudilta. Teho-hoitoon johtaneiden covid-19-tartuntojen ilmaantuvuus on helmikuussa 2022 ollut suurin rokottamattomilla henkilöillä. Vähintään kaksi rokoteannosta saaneilla tehohoitoon johtaneiden tartuntojen ilmaantuvuus on helmikuussa pysynyt hyvin alhaisena. Rokottamattomilla kuolleisuus on loka-helmikuun välisen ajanjakson ollut 7-8 kertaa yleisempää kuin vähintään kaksi kertaa rokotetuilla.

Myös omikronin ollessa valtavirus, koronarokotteet edelleen vähentävät jonkin verran tartuttavuutta tartunnan saaneissa myös, varsinkin kolmen rokoteannoksen jälkeen.

Tutkimustietojen mukaan rokotetuilla tartunnan saaneilla ilmenee pitkittyneitä koronataudin oireita (long covid) huomattavasti harvemmin kuin niillä tartunnan saaneilla, joilla ei ole ollut rokotusta.

Koska koronarokotukset ottaneilla koronatartunnan todennäköisyys ja mahdollisen taudin seurausten vakavuus pienenee merkittävästi, tieto työntekijöiden rokotustilanteesta on työnantajalle olennainen tieto työpaikkojen covid-19-riskien hallinnassa.

EK siten katsookin, että hallituksen tulee ilman viivytystä jatkovalmistella työryhmän esitys ja antaa esitys eduskunnalle. Ehdotettava säännös olisi tarpeellinen jo vallitsevassa tautitilanteessa suojausten purkamisessa tai matkustamiseen liittyvissä tilanteissa.

Työryhmän esittämän säädöksen tulisi olla joka tapauksessa voimassa viimeistään silloin, kun mahdollinen uudenkaltainen, nykyistä valtavarianttia omikronia vaarallisempi variantti mahdollisesti tulisi heikentämään työpaikkojen työturvallisuutta ja uhkaamaan työntekijöiden henkeä ja terveyttä. Viimeistään syksyksi asiantuntijat ovat ennustaneet koronatilanteen heikentymistä ja uutta varianttia. Seuraavat variantit voivat mahdollisesti olla tartuttavampia tai aiheuttaa vakavampaa tautia suojaamattomille työntekijöille. Lähitulevaisuudessa myös rokotukset tulevat todennäköisesti reagoimaan paremmin tuleviin variantteihin ja niitä voidaan myös kohdentaa paremmin. Saataville tulee myös uusia rokotuksia, joilla voidaan nykyistä paremmin estää viruksen välittymistä ja tarttumista.

Koska lain voimaan saattaminen vie aikaa, ei jatkovalmistelua ja lain antamista eduskunnalle voi siirtää pitkälle eteenpäin ja jättää mahdollisesti äkillisesti eteen tulevaan akuuttiin tilanteeseen. Ilman valmisteltua lainsäädäntöä ei ehditä ajoissa reagoida nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Lahti-Leeve Suvi
Elinkeinoelämän keskusliitto EK