

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

STTK ry:n lausunto

STTK on osallistunut esityksen valmisteluun ja katsoo, että lakiehdotus on tavoitteiltaan kannatettava. STTK kannattaa sen edistämistä, mikäli COVID19 -tilanteen mahdollinen heikkeneminen jatkossa edellyttää terveysviranomaisten näkemyksen mukaan lisätoimia työturvallisuuden edistämiseksi.

Työturvallisuuslain yleisenä tavoitteena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haittoja. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti työturvallisuuslakia. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi säännös, jonka mukaan työnantajalla olisi oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista. Esityksen tavoitteena on antaa työnantajalle paremmat edellytykset huolehtia työturvallisuusvelvoitteistaan pandemian aikana.

Maailmanlaajuisen pandemian aikana työnantaja joutuu arvioimaan työpaikan työturvallisuutta hankalassa tilanteessa, joka saattaa muuttua hyvinkin nopeasti erilaisten virusvarianttien leviämisen johdosta. Myös lääketieteellistä tutkimustietoa kertyy joka päivä lisää viruksen tarttumisesta ja rokotesuojan käyttäytymisestä ajan kuluessa. Tämän vuoksi työnantajilla tulisi olla käytettävissään

ajantasaista lääketieteellistä asiantuntemusta työpaikan työturvallisuusriskien arviointiin ensisijaisesti työterveyshuollosta tai toissijaisesti muusta julkisesta lähteestä.

Rokotetta tai sairastamista koskevia tietoja saisi käsitellä vain, jos työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-tautia aiheuttavalle virukselle ja jos tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi.

Lakiehdotuksen mukaan ilmeisen vaaran tilanteita sekä tarpeellisuutta ei ole mahdollista kuvata yksityiskohtaisesti työelämän moninaisuuden johdosta. Käytännössä sääntely jää tältä osin tulkinnanvaraiseksi ja saattaa aiheuttaa epäselvyyttä mahdollisissa soveltamistilanteissa. Rokote- ja sairastamistietoja on kuitenkin mahdollista käsitellä vasta muiden mahdollisten suojaustoimenpiteiden jälkeen viimesijaisena vaihtoehtona työturvallisuuden edistämiseksi. STTK korostaa työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntämistä työpaikan olojen arvioimisessa.

Lisäksi lakiehdotuksen perusteluissa on kuvattu mahdollisuuksia kannustaa henkilöstöä rokotteiden ottamiseen. Tällöin on tärkeää huomioida, että osa henkilöstöstä ei välttämättä voi ottaa rokotetta terveydentilaan liittyvistä syistä.

Lakiehdotuksen perustelut jäävät osittain epäselväksi siltä osin, miten tulisi toimia, jos ilmeinen riski realisoituu ja suojaimilla, etätöillä, turvaväleillä tai työaika ja -paikkaa koskevilla järjestelyillä riskiä ei ole kohtuudella mahdollista torjua. Sääntelyn tarkoituksena ei olisi kuitenkaan estää työntekijän pääsyä työpaikalle tai tämän työntekoa.

Saamiensa tietojen perusteella työnantajan tietyt työsuojelutoimenpiteet virukselle altistumisen ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi voisivat joissakin tapauksissa kohdistua pelkästään tai laajemmin niihin työntekijöihin, joilla ei ole rokotuksen tai sairastetun taudin antamaa suojaa tai suoja on heikentynyt. Jossakin tilanteessa tällaiset yksilölliset toimet saattaisivat asettaa kohteena olevat työntekijät muihin nähden huonompaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, ja työnantajan menettely voisi tällöin merkitä kiellettyyn syrjintäperusteeseen perustuvaa epäsuotuisampaa kohtelua. Syrjinnän kieltä ei estä sellaisia oikeasuhtaisia työntekijöiden suojelemiseksi tarpeellisia työsuojelutoimenpiteitä, joiden toteuttamiseen voidaan katsoa olevan perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste (kuten työntekijöiden suojaamista koronaviruksen aiheuttamalta taudilta).

STTK huomauttaa, että työelämän moninaisissa tilanteissa oikeasuhtaisuutta ja tarpeellisuutta koskevan oikeudellisen arvion tekeminen voi olla yksittäiselle työnantajalle käytännössä haasteellista.

STTK pitää tärkeänä, että lakiehdotus on määräaikainen ja liittyy vain meneillään olevaan covid-19-epidemiaan. Tämä vastaa perustuslakivaliokunnan käytäntöä perusoikeuksia rajoittavista lakiehdotuksista covid 19-pandemian aikana.

Lisätietoja Minna Ahtiainen, johtaja

minna.ahtiainen@sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry.