

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

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry lausuu pyydettyä lausuntona seuraavaa.

Työpaikkoja koskevan erityisen koronalainsäädännön tarpeellisuudesta

Työpaikkoja koskevaa erityistä lausuntopyynnön kohteena olevaa työturvallisuuslakiin sisällytettävää lainsäädäntöä valmisteltiin hyvin erilaisessa tauti- ja yhteiskuntatilanteessa verrattuna tämänhetkiseen tilanteeseen. Valmistelutyön alkaessa Suomessa ja ulkomailla oli käytössä laajoja ja tehokkaita rajoitustoimenpiteitä, joilla pyrittiin estämään sekä rajoittamaan koronaviruksen leviämistä. Nyt lausunnon antamisen ajankohtaan pääosin kaikista rajoituksista on luovuttu tai ollaan luopumassa. Edelleen rokotuksia on otettu laajemmassa määrin ja rokotuskertojakin on parhaimmillaan kansalaisilla kolme, kohta jo neljä rokotusta. Etätyöstä on myös valtaosin jo luovuttu ja siirrytty joustavampiin työpaikkakohtaisiin työsuoritusmalleihin etätyön ja läsnätyön suorittamisen osalta. Koronaviruksen tautiluvut ovat edelleen korkealla, mutta hoitokapasiteetin on katsottu riittävän vallitsevassa tilanteessa. Yhteiskunnallinen näkemys sekä kansalaisten että poliitikkojen keskuudessa on enemmän rajoitusten poistamisen kuin niiden lisäämisen kannalta pitkän rajoitusajan jälkeen.

On myös syytä huomata todennäköisesti työssä saatujen koronatartuntojen, eli ammattitautitapauksien suhteellisen vähäinen määrä (1177 tapausta vuoden 2021 loppuun mennessä).

SAK lausuu, että vallitsevassa lakiehdotuksen valmistelun jälkeen muuttuneessa tilanteessa ei ole perusteltua säätää ehdotettua lakimuutosta voimaan. SAK kuitenkin toteaa, että valmisteltu

lakiehdotus antaa pohjan, mikäli tautitilanne pahenisi myöhemmin, jolloin kyseiset määräykset olisivat otettavissa käyttöön suhteellisen nopealla aikataululla. Säännöksissä on SAK:n näkemyksen mukaan kolme asiaa, joita olisi hyvä tarkastella vielä erikseen ennen säännösten mahdollista käyttöönottoa, joiden osalta lausumme seuraavaksi.

SAK:n selvennysesitykset ehdotettuun työpaikkojen koronasäätelyyn

Lakiehdotuksen 40 b §:ssä on säädetty työnantajan oikeudesta käsitellä covid-19-tautiin liittyviä tietoja. Ehdotuksen mukaan työnantaja saa käsitellä tietoja, mikäli työhön liittyy ilmeinen vaara altistua covid-19-virukselle ja tieto on tarpeen työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen virukselle altistumisen ehkäisemiseksi tai vähentämiseksi.

Tämän osalta SAK lausuu, että jatkovalmistelussa tulisi pyrkiä ensinnäkin täsmentämään säädöstasolla, miten työnantajan tulee osoittaa objektiivisesti ehdotuksessa todettu ilmeinen vaara. SAK ehdottaa, että ilmeinen vaara työpaikan osalta tulisi todentaa kirjallisesti työtehtävä- tai työnimikekohtaisesti.

Toiseksi SAK ehdottaa täsmennyksenä, että selvittäessään ilmeistä vaaraa työpaikalla työnantajan tulee aina käyttää avukseen työpaikan lakisääteistä työterveyshuoltoa sen lääketieteellisen ja työpaikkaselvitykseen perustuvaan asiantuntemukseen perustuen. Ilmeinen vaara määräytyy suurelta osin kulloinkin tartuntavaaraa aiheuttavan viruksen ja sen eri muunnosten lääketieteellisesti todennettuihin vaaroihin ja toimiviin tartunnan ehkäisymenetelmiin perustuen. Näiden osalta asiantuntijaosaamista löytyy nimenomaan työterveyshuollosta. Lakiesityksessä tulisi myös vieläkin painokkaammin todeta erilaisten suojautumiskeinojen (kuten suojavälineiden käyttö, ilmahygienia ja muut hygieniatoimet) sekä tartuntariskiä vähentävien työn organisoinnin keinojen (kuten taukojen porrastus) tärkeä merkitys ja ensisijaisuus työntekijöiden rokotus- ja sairaustiedoista riippumatta.

Kolmantena asiana SAK nostaa esille yhteistoiminnan merkityksen siltä osin, että voimassa oleva yhteistoimintalaki velvoittaa tarkempien menettelysäännösten osalta ainoastaan vähintään 20 työntekijän työpaikkoja. Lakiehdotuksen säännöksissä tulisi nimenomaisesti todeta, että pienemmissä työpaikoissa ko. asia tulisi käsitellä samalla tavoin yhdessä työntekijöiden ja heidän henkilöstöedustajiensa kanssa.

Latvatalo Eveliina
SAK ry - Työehdot-osasto päälakimies Timo Koskinen