

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

Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston

sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueet (jäljempänä työsuojeluviranomainen) lausuvat luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle työturvallisuuslain väliaikaisesta muuttamisesta yhteisenä lausuntonaan seuraavaa. Lausunnon on valmistellut Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue.

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi ehdotetaan muutettavaksi väliaikaisesti työturvallisuuslakia. Lakiin ehdotetaan lisättäväksi uusi 40 b §, jonka mukaan työnantajalla olisi tietyin edellytyksin oikeus käsitellä tietoa työntekijän covid-19-rokotuksesta tai tämän sairastamasta covid-19-taudista. Säännös sisältää myös sääntelyn henkilötietojen käsittelyyn liittyvistä suojakeinoista.

Työsuojeluviranomainen kannattaa ehdotettuja muutoksia ja pitää ehdotetun mukaista sääntelyä tarpeellisenä epidemia-aikana. Ehdotettu säännös lisää työnantajan mahdollisuuksia huolehtia työturvallisuuslainsäädännön mukaisesta velvollisuudestaan huolehtia työntekijöiden työturvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työsuojeluviranomaisen valvonnassa ja neuvonnassa on havaittu, että yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain sanamuodon mukainen tulkinta ei vastaa epidemia-ajan tiedontarpeisiin. Lain 5 §:n käyttötarkoitussidonnaisuus estää työnantajaa käsittelemästä terveydentilaa koskevia tietoja niin, että tämä voisi tarkoituksenmukaisella tavalla tehdä työturvallisuuteen liittyviä ratkaisuja koronaviruksesta aiheutuvan vaaran ehkäisemiseksi.

Koronataudin aiheuttaja SARS-CoV-2-koronavirus on biologisten tekijöiden luokituksessa luokiteltu ryhmään 3 kuuluvaksi, mikä tarkoittaa sitä, että virus voi aiheuttaa työntekijän terveydelle vakavan

vaaran, ja jolta työnantajan on siten työntekijöitä suojeltava. Koronarokotuksesta tai sairastetusta koronataudista saatu suoja on kontaktien välttämisen jälkeen yksi keskeisin suoja vakavaa tautimuotoa vastaan ja siksi on tarpeen, että tietyissä säännellyissä tilanteissa

työnantaja voi käsitellä ko. tietoa. Ehdotettu sääntely selkeyttää sitä, miten ja millä edellytyksillä työnantaja voi hyödyntää ja käyttää tietoa työntekijän koronarokotuksesta. Työsuojeluviranomaisen havaintojen mukaan epäselvyyttä on aiheuttanut esimerkiksi se, miten ja missä tilanteissa työnantaja voi voimassa olevan lainsäädännön mukaan rokotuksista saatua tietoa hyödyntää, jos työntekijä on halutessaan itse kertonut koronarokotteestaan.

Työsuojeluviranomainen toteaa, että säännöksellä on selkeä työturvallisuudesta huolehtimisesta johtuva tavoite ja tähän tavoitteeseen nähden tietojen käsittelyn vaikutukset työntekijän yksityisyyden suojaan on pyritty minimoimaan tietojen käsittelyn mahdollisimman täsmällisellä rajaamisella sekä säännöksestä ilmenevillä suojatoimilla. Esityksessä on varsin ansiokkaasti huomioitu olemassa olevia säännöksiä yksityisyyden suojan toteutumisesta työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Työsuojeluviranomainen pitää työntekijöiden yksityisyyden suojelemiseksi hyvänä, että ehdotetussa

pykälässä terveydentilatietojen käsittely edellyttää kahden perusteen olemassaoloa, joista molempien edellytysten on täyttyvä henkilötietojen käsittelyä varten. Se, että ilmeisen vaaran lisäksi tietojen käsittelyn on oltava tarpeen myös vaarojen selvittämisen ja arvioinnin tekemiseen tai tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseen rajaa ja täsmentää tietojen käsittelyn edellytyksiä.

Työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota siihen, että käsittelyperusteena ”ilmeinen vaara” on varsin avoin ja työnantajalle on mahdollisesti monissa tilanteissa vaikea arvioida, milloin säännöksessä kuvattu tilanne olisi kyseessä. Ilmeisen vaaran olemassaolon tapauskohtainen arviointi on perusteltua jättää kuitenkin esityksessä todetulla tavalla työnantajalle työpaikkojen ja työtehtävien eroavaisuuksien vuoksi ja siksi, että työnantajalla on joka tapauksessa vaarojen arvioinnin yhteydessä velvollisuus tunnistaa myös altistumista koskeva vaara. Säännöksen perusteluissa on sivulla 38 kattavasti ja ymmärrettävästi avattu ”ilmeisen vaaran” tarkoitusta sekä esitetty apuvälineitä, joita työnantaja voi käyttää vaaran olemassaolon arvioimiseksi ja toisaalta todettu, ettei kynnyks saa muodostua liian korkeaksi.

Työsuojeluviranomainen toteaa, että esityksessä on sivulla 38 esitetty myös joitain esimerkkejä töistä, joihin ehdotetun säännöksen tarkoittama ilmeinen vaara voi liittyä (säiliötyö) ja toisaalta työstä, johon ilmeistä vaaraa ei liity (metsurit). Työsuojeluviranomainen kiinnittää huomiota esimerkkien arkipäiväisyyteen ja ehdottaa, että perusteluissa tuotaisiin tässä kohdin esiin myös joitain esimerkkejä, jotka koskevat laajempia työntekijäryhmiä.

Työsuojeluvalvonnassa ja päivystyksen neuvonnassa ovat nousseet esille sosiaali- ja terveydenhuoltoalan asiakas- ja potilaskontakteja ja muita ohjaus-, hoiva- ja hoitokontakteja sisältävien työtehtävien lisäksi ainakin opetus- ja varhaiskasvatustyö kouluissa ja päiväkodeissa. Näihin töihin liittyy monesti pitkäaikaista oleskelua samassa tilassa lähikontaktissa useiden

henkilöiden kanssa. Työsuojeluviranomaisen havaintojen mukaan myös asiakaspalvelutyö kaupan alalla,

jossa on tyypillistä vaihtuvat asiakaskontaktit, voisi olla esimerkki työstä, johon liittyy ilmeistä vaaraa kuin myös rakennustyö, jossa erityisesti isommilla työmailla tartuntavaaraa voi esiintyä työmaaruokaloissa ja taukotiloissa.

Vuokratyö ja yhteiset työpaikat

Työsuojeluviranomainen pitää tärkeänä, että perusteluissa on sivulla 41 selkeyden vuoksi todettu sääntelyn ulottumisesta vuokratyöhön

työturvallisuuslain yleisen soveltumisalan perusteella. Perusteluissa todetaan, että vuokratyötä käyttävällä työnantajalla olisi työn aikana

oikeus käsitellä ehdotetussa säännöksessä tarkoitettuja tietoja, jos säännöksen edellytykset muutoin täyttyisivät. Tämä on perusteltua

ja tarpeellista, koska käyttäjäyritys on velvollinen huolehtimaan myös vuokrattujen työntekijöiden työturvallisuudesta.

Esityksessä on sivulla 32 todettu, että esityksen valmistelun yhteydessä on pohdittu, tulisiko esityksen mukainen tietojen käsittelyoikeus laajentaa yhteisen työpaikan tilanteissa pääasiallista määräysvaltaa käyttävään työnantajaan ja esityksessä on tältä osin viitattu pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle työturvallisuuslain 50 ja 51 §:ssä säädettyihin velvollisuuksiin, jotka liittyvät muun muassa tiedottamiseen, toimintojen yhteensovittamiseen ja

työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä huolehtimiseen. Esityksessä on edelleen todettu, että pääasiallista määräysvaltaa käyttävä työnantaja ei vastaa esimerkiksi aliurakoitsijoiden työntekijöiden työhön liittyvästä vaarojen arvioinnista tai suojoimenpiteiden toteuttamisesta, mikä kuuluu aliurakoitsijalle omien työntekijöidensä osalta ja mikä olisi esityksessä tietojen käsittelyn käyttötarkoitus.

Työsuojeluviranomainen toteaa, että yhteisillä työpaikoilla, ainakin yhteisillä rakennustyömailla päätoteuttajalla on pitkälle meneviä velvollisuuksia työmaan riskien arvioimiseksi ja poistamiseksi. Rakennustyön turvallisuudesta annetun valtioneuvoston asetuksen 10 §:n mukaan päätoteuttajan on riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työmaan yleisistä työtehtävistä, työolosuhteista ja työympäristöstä aiheutuvat rakennustyön vaara- ja haittatekijät. Vaara- ja haittatekijät on poistettava asianmukaisesti sekä milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työmaalla työskentelevien ja muille työn vaikutuspiirissä olevien turvallisuudelle ja terveydelle.

Työsuojeluviranomainen toteaa tulkinneensa työturvallisuuslainsäädäntöä siten, että yhteisillä työpaikoilla ja erityisesti yhteisillä rakennustyömailla päätoteuttajan velvollisuudet riskien arvioinnin ja työmaan toimenpiteiden toteuttamisen suhteen ulottuvat myös biologisiin vaaroihin. Työsuojeluviranomaisen valvontahavaintojen perusteella pääasiallista määräysvaltaa käyttävien työnantajien ja päätoteuttajien taholta koronaan liittyviä työsuojelutoimenpiteitä on myös tosiasiaassa ansiokkaasti tehty esimerkiksi rakennustyömailla, telakoilla ja eräissä muissa teollisuuden työpaikoissa. Esityksessä tehty rajausta saattaa vaikuttaa negatiivisesti näihin tartuntavaaraa ehkäiseviin toimenpiteisiin.

Työterveyslaitoksen rakennusosalalle covid-19 riskien arvioinnin tueksi laatimassa ohjeessa todetaan päätoteuttajan velvollisuuksista muun ohella, että päätoteuttajan velvollisuus on arvioida riskien arvioinnin perusteella, mitä COVID-19-torjuntatoimia tai suojavarusteita työpaikalla otetaan käyttöön, päätoteuttajan on määriteltävä työssä tarvittava suojautumisen taso riskien arvioinnin perusteella ja, että päätoteuttajan tekemän riskien arvioinnin perusteella määritetään mahdollinen tarve tehostetulle siivoukselle, esimerkiksi tauko- ja sosiaalitiloissa. Työsuojeluviranomainen on tulkinnut päätoteuttajan

velvollisuuksia samalla tavalla ja katsoo, että tietyissä tilanteissa se, että rakennustyössä yhteisillä työmailla vain työnantajalla on oikeus käsitellä terveydentilätietoja, ei välttämättä lisää mahdollisuuksia huolehtia työmaan työntekijöiden suojelemiselta koronan aiheuttamalta vaaralta tai mahdollisuuksia toteuttaa relevantteja toimenpiteitä riskinarvioinnin perusteella.

Rakennustyömailla on epidemiaa aikana ollut isoja tartuntaryppäitä ja lienee selvää, että monilla työmailla on ollut ehdotetun säännöksen tarkoittama ilmeinen vaara. Vaaran ehkäiseminen voi edellyttää riskien arviointia ja toimenpiteitä

koko työmaatasolla.

Työsuojeluviranomaisen käsityksen mukaan esityksestä saattaa jäädä virheellinen käsitys velvollisuuksista tai ainakin epäselväksi, mitä velvollisuuksia pääasiallista määräysvaltaa käyttävällä työnantajalla tai päätoteuttajalla on koronaviruksesta aiheutuvan vaaran ehkäisemiseksi. Toisaalta on ymmärrettävää, ettei oikeutta terveystietojen käsittelyyn laajenneta muihin tahoihin kuin työnantajaan.

Tarnaala Eerik
Etelä-Suomen aluehallintovirasto

Tiainen Anna
Etelä-Suomen aluehallintovirasto - Etelä-Suomen aluehallintoviraston, Itä-Suomen aluehallintoviraston, Lounais-Suomen aluehallintoviraston, Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston sekä Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastualueet