

21.12.2021

VN/31776/2021
STM143:00/2021**2021/4 TYÖELÄMÄN KORONAPASSIA TAI MUUTA VASTAAVAA VAIHTOEHTOA KOSKEVAN
LAINVALMISTELUHANKKEEN TYÖRYHMÄN PÖYTÄKIRJA 21.12.2021**

Aika 21.12.2021 klo 10.00-12.00

Paikka: Teams-etäkokous

Läsnä

Antti Janas	STM, puheenjohtaja
Hanna-Mari Pekuri	STM, jäsen
Kimmo Tarvainen	STM, jäsen
Mari Hankaankorpi	TEM, jäsen
Johanna Ylitespa	TEM, varajäsen
Lauri Koskentausta	OM, jäsen
Mira Turpeinen	OM, varajäsen
Suvi Lahti-Leeve	EK, jäsen
Risto Lerssi	VTML, jäsen
Päivi Lanttolta	VTML, varajäsen
Minna Salli	KT, jäsen
Albert Mäkelä	SY, jäsen
Karoliina Katila	SY, varajäsen
Karoliina Huovila	SAK, jäsen
Riitta Työläjäarvi	SAK, varajäsen
Minna Ahtiainen	STTK, jäsen
Ida Nummelin	STTK, varajäsen
Katarina Murto	Akava, jäsen
Miia Kannisto	Akava, varajäsen
Anna Kaarina Piepponen	Kirkon työmarkkinalaitos, pysyvä asiantuntija
Jari Jalava	THL, pysyvän asiantuntijan varajäsen
Tommi Alanko	TTL, pysyvä asiantuntija
Pia Perttula	TTL, pysyvän asiantuntijan varajäsen
Mari Leinonen	STM, asiantuntijasihteeri
Jenny Rintala	STM, asiantuntijasihteeri
Tanja Ylitöyrä	STM, asiantuntijasihteeri

1. Kokouksen avaus

Puheenjohtaja avasi kokouksen.

2. Hyväksytään edellisen kokouksen pöytäkirja

Edellisen kokouksen pöytäkirja hyväksyttiin.

3. Katsaus omikronmuunnoksen aiheuttamaan tilanteeseen

Jalava kertoi, että koronaviruksen omikronmuunnoksen leviäminen maailmalla jatkuu. Laajamittaista leviämistä on Etelä-Afrikan lisäksi mm. USA:ssa, Isossa-Britanniassa, Tanskassa ja Norjassa. Euroopan yleinen koronavirustilanne on jakaantunut, osassa maista tilanne on menossa myös parempaan suuntaan. Pääkaupunkiseudulla omikron kattaa n. 50 % tartunnoista, ja myös Varsinais-Suomessa omikronia on merkittävästi. Omikron tulee olemaan valtavirusemuunnos vuoden lopussa tai ensi vuoden alussa. Omikronin vakavuudesta tai sen kyvystä kiertää rokotussuojaa ei vielä tiedetä riittävästi. On selvää, että kaksi rokotusta ei anna riittävää suojaa omikrontartuntaa vastaan, kolmas rokotus todennäköisesti antaa suojan. Kahden rokotuksen suoja vakavaa tautimuotoa vastaan on melko hyvä.

4. Koronavirukselle työssä altistumisen ehkäisyyn ja estämiseen liittyvä työturvallisuussäntely

Rintala kertoi nykyisin voimassa olevasta työturvallisuutta koskevasta säntelystä, jonka avulla pyritään estämään koronavirukselle altistumista ja sairastumisia työssä. Työturvallisuuslain 8 §:ssä säädetään työnantajan yleisestä huolellisuusvelvoitteesta, ja lain 10 § koskee työn vaarojen selvittämistä ja arviointia. Lain 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot sekä tarvittava opetus ja ohjaus. Henkilönsuojaimista toissijaisena torjuntakeinona säädetään 15 §:ssä. Työntekijän velvollisuuksista säädetään 18 §:ssä ja lisäksi työntekijällä on velvollisuus käyttää annettuja suojaimia 20 §:n mukaan. Biologisista tekijöistä säädetään 40 ja 40 a §:ssä, sekä velvollisuuksista yhteisellä työpaikalla 49-53 §:ssä. Yhteisellä työpaikalla työnantajilla ja itsenäisillä työnsuorittajilla on omalta osaltaan velvollisuus huolehtia riittävällä yhteistoiminnalla ja tiedottamisella myös työpaikalla työskentelevien muiden kuin omien työntekijöiden turvallisuudesta. Pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle on säädetty tiettyjä velvollisuuksia mm. huolehtia työolosuhteiden yleisestä turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa biologisten tekijöiden luokituksista biologiset tekijät on jaettu vaaraluokkiin. Koronavirus on ryhmässä 3. Luokitus perustuu viruksen vaikutukseen terveisiin työntekijöihin. Valtioneuvoston asetuksessa työntekijöiden suojelemiseksi biologisista tekijöistä aiheutuvilta vaaroilta on tarkemmin säädetty vaarojen selvittämisestä ja arvioinnista sekä arvioinnissa erityisesti huomioon otettavista seikoista. 7 a §:ssä säädetään siitä, miten asetuksen pykälää sovelletaan suhteessa vaarojen arviointiin. Työnantajan on 8 §:n mukaan poistettava biologisista tekijöistä aiheutuvat vaarat mikäli mahdollista, ja jos niitä ei voida poistaa, vähennettävä altistuminen mahdollisimman vähäiseksi. Lisäksi säädetään opetuksesta ja ohjauksesta sekä henkilökohtaisesta suojautumisesta. Työnantajalla on velvollisuus tarjota kustannuksellaan rokotus, jos sellainen on olemassa. Valtioneuvoston asetuksessa henkilönsuojainten valinnasta ja käytöstä työssä säädetään mm. työnantajan velvollisuudesta huolehtia siitä, että henkilönsuojaimia tosiasiallisesti käytetään työssä sekä henkilönsuojainten ominaisuuksista, valinnasta ja käytön määrittelystä. Keskusteltiin asiasta.

5. Tartuntatautilain 48 a §

Hankaankorpi kertoi, miten tartuntatautilain 48 a § valmisteltiin. Tavoitteena oli suojella koronan vakaville seurauksille alttiiden potilaiden ja asiakkaiden henkeä ja terveyttä. Todettiin, ettei tartuntatautilain 48 §:ää voida soveltaa, ja parhaaksi ratkaisuksi nähtiin säätää tilapäinen 48 a §. Henkilökunnalla ja opiskelijoilla on oltava rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja. Tämä koskee kaikkia alan ammatteja ja toimijoita. Kyseessä ei ole rokotepakko. Jos rokotetta ei voi ottaa lääketieteellisistä syistä, voi osoittaa suojan enintään 72 h vanhalla negatiivisella testituloksella. Suojaamattomia henkilöitä voidaan käyttää näissä töissä lähinnä vain, jos suojattua henkilöstöä ei ole riittävästi saatavilla. Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän rokotus- ja sairastamistietoja ilman työntekijän suostumusta. Jos työntekijä ei kerro tietoja, häntä tulee kohdella kuten rokottamatonta. Jos työntekijä ei ole soveltuva työhönsä, hänelle tulee pyrkiä tarjoamaan muuta työtä. Jos muuta työtä ei ole tarjota ja työnteko on estynyt työntekijästä johtuvasta syystä, seurauksena on viime kädessä palkattomuus, eikä oikeutta työttömyysturvaan ole. Kyseessä ei ole irtisanomisperuste. Lain käsittely eduskunnassa on kesken. Laki olisi määräaikainen ja voimassa vuoden 2022 loppuun saakka. Keskusteltiin asiasta.



6. Työelämän tietosuojaja

Hankaankorpi kertoi, että tietosuojaja työpaikoilla koskee laki yksityisyyden suojasta työelämässä. Kaikkien henkilötietojen, jota työnantaja saa käsitellä, tulee liittyä työsuhteeseen ja olla siitä näkökulmasta tarpeellisia. Tiedot on kerättävä työntekijältä itseltään tai niiden keräämiseen muualta on oltava työntekijän suostumus. Koronarokotus on terveyttä kuvaava tieto. Terveystiedot ovat arkaluontoisia ja niiden käsittely on lähtökohtaisesti kielletty. Työntekijän terveystietoja saa käsitellä vain varmistuttaessa työntekijän poissaolon luvallisuudesta, etuuksien käsittelyä varten sekä työntekijät omasta toiveesta selvittäessä hänen työkykyään. Myös tietojen käsittelijästä ja säilyttämisestä on säännöksiä. Lain 5 § ei mahdollista tietojen keräämistä koronarokotuksista tai sairastetusta taudista. Työnantaja voi pyytää työntekijöitään koskevia tilastotietoja työterveyshuollosta. Keskusteltiin asiasta.

7. Valtiosääntöoikeudellinen näkökulma

Koskentausta kertoi, että koronaa koskevat asiat liittyvät moniin perustuslain turvaamiin perusoikeuksiin, kuten esim. oikeus elämään, henkilötietojen suoja, oikeus työhön ja oikeus sosiaaliturvaan. Perusoikeuksien turvaaminen on julkisen vallan tehtävä. Normikehikkoon kuuluvat sekä kansallinen perustuslaki että kansainväliset perusoikeuksia koskevat säädökset. Kansallinen perustuslaki voi asettaa pidemmälle meneviä velvoitteita kuin kansainväliset säädökset. Tämän vuoksi joissakin valtioissa esim. EU:n sisällä voidaan hyväksyä erilaisia lakeja kuin mitä on mahdollista säätää toisissa valtioissa. Perusoikeuksilla ei ole etusijajärjestystä, vaan niiden ollessa ristiriidassa tulee tehdä etusijapunnintaa, kyse on kokonaisharkinnasta. Nyt käytössä oleva vapaa-ajan toimintoja koskeva koronapassi on varsin tarkkarajainen eikä se kohdistu välttämättömään toimintaan. Koskentausta kertoi myös esimerkkejä siitä, milloin terveystietojen esittäminen työnantajalle on katsottu perustelluksi. Näissä tilanteissa tietojen esittäminen on ollut työtehtävän kannalta välttämätöntä. Työelämän mahdollisten uusien säännösten kannalta keskeistä on se, mitä esitetään ja millä perusteella. Perustuslakivaliokunnan kannanotot ovat tapauskohtaisia. Turpeinen täydensi, että epidemian aikana on ollut käytössä erilaisia lainsäädäntötyyppejä. Tilapäinen tai määräaikainen sääntely ei itsessään oikeuta poikkeamaan tavalliselle lainsäädännölle asetettavista edellytyksistä. Aina tulee mm. arvioida, olisiko mahdollista käyttää vähemmän rajoittavia keinoja. Keskusteltiin asiasta.

8. Kokouksen päättäminen

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 12.00.

Antti Janas

puheenjohtaja

Tanja Ylitöyry

sihteeri