

Lausunto

17.03.2023

Asia: VN/17836/2022

Lausuntopyyntö tartuntatautilainsäädäntöön esitettyjä kehitystarpeita koskevasta muistiosta / Social- och hälsovårdsministeriet begär utlåtande om en promemoria om utvecklingsbehoven i fråga om lagstiftningen om smittsamma sjukdomar

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

VN/17836/2022

Lausunto tartuntatautilainsäädäntöön esitettyjä kehitystarpeita koskevasta muistiosta

Tartuntatautilakia on kehitettävä

Sosiaali- ja terveysministeriön laatimassa muistiossa ”Muistio tartuntatautoimijoiden ja viranomaisten esittämistä lainsäädännön kehittämistarpeista” on tuotu esille eri tahojen esittämiä tartuntatautilain muutos-, kehitys- ja täydentämistarpeita. Muistiosta on pyydetty lausuntoja ”yhteiskunnallisen hyväksyttävyyden saavuttamiseksi sekä mahdollisimman monen näkökulman huomioon ottamiseksi”. Sosiaali- ja terveysministeriö on pyytänyt tuomaan muistiota koskevassa lausunnossa esiin myös seikkoja, joita muistiossa ei ole esitetty.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT kannattaa tartuntatautilainsäädännön muutostarpeiden kartoittamista. Nykyisessä tartuntatautilainsäädännössä on useita seikkoja, joissa havaittiin covid 19-pandemian aikana kehittämistarpeita. Lainsäädäntöä tulee kehittää niin, että se mahdollistaa viranomaisten toiminnan sekä tartuntatautien tehokkaan torjunnan myös tulevilla pandemoilla.

KT:n näkemyksen mukaan tartuntatautilakia uudistettaessa on huomioitava se, että siltä osin kuin tartuntatautilaissa asetetaan työnantajille velvoitteita, tulee lainsäädännössä mahdollistaa kyseisten velvoitteiden täyttäminen. Työnantajan tulee tartuntatautilain lisäksi noudattaa muun muassa henkilöstömitoituksiin, palvelussuhteisiin ja työturvallisuuteen liittyvää lainsäädäntöä sekä tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteita. Tartuntatautilaki ei saa olla ristiriidassa muun lainsäädännön kanssa. Jos ristiriitatilanteita kuitenkin syntyy, lainsäädännössä tulisi lain soveltamisen helpottamiseksi todeta, mitkä säännökset ristiriitatilanteessa ovat ensisijaisia.

KT katsoo, että pandemiatilanteessa tai muussa vakavassa tartuntatautien leviämistilanteessa työnantajalla tulisi olla oikeus väliaikaisesti poiketa lainsäädännössä määritellyistä henkilöstömitoituksista. Tällaisissa tilanteissa työnantajan voi olla mahdotonta täyttää henkilöstömitoitusta koskevia säännöksiä esimerkiksi henkilöstön poissaolojen, henkilöstön siirtojen tai henkilöstöpulan vuoksi.

Eri viranomaisten rooleja selkeytettävä

Tartuntatautilain määritelmät

Tartuntatautilain kehittämistarpeita koskevassa muistiossa (s.6) on tuotu esiin, että ”tartuntatautilaissa tulisi määritellä, mitä laissa tarkoitetaan terveydenhuollon ja sosiaalihuollon toimintayksiköllä.” Lisäksi muistiossa todetaan, että ”tartuntatautilaissa ei ole ollut tarpeen antaa sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön vakiintuneista tulkintoista poikkeavia tai niitä täydentäviä määritelmiä sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön käsitteestä.”

KT pitää tärkeänä, että tartuntatautilaissa määriteltäisiin, mitä tartuntatautilaissa tarkoitetaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköllä. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö -termi esiintyy useassa tartuntatautilain pykälässä ja on epäselvää, onko kyseisen termin sisältö kaikissa pykälissä sama vai eroaako määritelmän sisältö pykälittäin toisistaan. Lisäksi on epäselvää, kuinka muualla sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön tulkinta ko. termistä suhteutuu tartuntatautilain soveltamiseen. Esimerkiksi sosiaalihuoltolain 3 §:ssä on määritelty sosiaalihuollon toimintayksikkö, pitäen sisällään myös toiminnallisen kokonaisuuden, joka toteuttaa sosiaalipalveluja asiakkaan kotona, mutta tästä huolimatta tartuntatautilain 48 §:ää ei ole voitu soveltaa kotihoidossa tai kotisairaanhoidossa. KT:n näkemyksen mukaan on selvää, että muistiossa todettu tarpeettomuus säättää asiasta tartuntatautilaissa ei pidä paikkaansa.

Pandemian johtaminen ja hallinta

KT:n näkemyksen mukaan eri viranomaisten rooleja tartuntatautien torjunnassa tulisi selkeyttää. Covid 19 -pandemian aikana eri viranomaisten roolit ja toimivaltuudet osoittautuivat epäselviksi. Tartuntatautilain uudistuksessa eri toimijoiden vastuita ja valtuuksia tulee selkeyttää sekä eri toimijoiden välisiä yhteistyömahdollisuuksia parantaa. Pandemiatilanteessa on tärkeää nopea toiminta ja päätöksenteko, joka lainsäädännön tulisi mahdollistaa.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen rooli

KT:n näkemyksen mukaan Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) roolia tartuntatautilain tulkitsijana tulisi selventää. Lisäksi KT pitää tärkeänä, että THL:n roolia suhteessa Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) rooliin tartuntatautilain tulkitsijana sekä ohjeistavana tahona selvennettäisiin. Koronapandemian aikana työnantajille on ollut epäselvää, mikä taho toimii ohjeistavana tahona ja kuinka sitovia ko. organisaation antamat ohjeistukset ovat. Lisäksi epäselvyyttä on herättänyt se, missä määrin STM ja THL ovat antamissaan ohjeistuksissa huomioineet työoikeudelliset reunaehdot.

Työterveyshuollon ja yksityisen terveydenhuollon rooli tartuntatautien torjunnassa

Muistiossa (s.9) on nostettu esiin työterveyshuollon ja yksityisen terveydenhuollon rooli tartuntatautien torjunnassa. Muistion mukaan on esitetty arvioitavaksi, että jatkossa sääntely turvaisi työterveyshuollon ja yksityisen terveydenhuollon osallistumisen tartuntatautien torjunta- ja hoitotyöhön. Syksyllä 2020 työmarkkinakeskusjärjestöt (KT, EK, STTK, SAK, AKAVA) sekä Työterveyslaitos yhdessä vetosivat työterveyshuollon mukaan ottamisen puolesta koronarokotusten suunnittelussa ja toteutuksessa. KT:n näkemyksen mukaan myös jatkossa, mahdollisessa tulevassa pandemiatilanteessa, on mahdollistettava työterveyshuollon ja yksityisen terveydenhuollon palveluntuottajien mahdollisuus tarvittaessa toimia julkisen sektorin tukena, erityisesti rokottamistoiminnassa.

Muistiossa on esitetty (s.9), että tartuntatautilain kokonaisuudistuksessa ” tulisi arvioida rokotustapahtumasta tai muusta tartuntatautien torjunnasta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen liittyvää sääntelyä”. KT kannattaa sitä, että tartuntatautilain uudistamisen yhteydessä arvioidaan rokotustapahtumasta tai muusta tartuntatautien torjunnasta aiheutuvien kustannusten korvaamiseen liittyvää sääntelyä. Tarkastelua ei kuitenkaan tule kohdistaa pelkästään yksityisen sektorin palveluntuottajille syntyviin kustannuksiin. KT:n näkemyksen mukaan tarkastelussa tulee huomioida myös julkisen sektorin työnantajille rokotustapahtumasta tai tartuntatautien torjunnasta aiheutuvat kustannukset. Itse rokotteen tulisi olla maksuton kaikille rokotustoimintaan osallistuville tahoille riippumatta siitä, toteuttaako tartuntatautilainsäädännön mukaisen rokottamisen julkinen vai yksityinen terveydenhuollon toimija. KT:n näkemyksen mukaan rokottamisesta tai muista tartuntatautien torjuntatoimista aiheutuvat kustannukset tulisi korvata työnantajille täysimääräisesti.

Tartuntatautilain henkilötietorekisterit

KT kannattaa tartuntatautilain tiedonsaantioikeuksien ja rekistereitä koskevan sääntelyn tarkastelua. Tarkastelussa tulee huomioida laajasti muu henkilötietojen käsittelyä säätelevä lainsäädäntö, kuten mm. tietosuoja-asetus (GDPR), tietosuojalaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, laki potilaan asemasta ja oikeudesta sekä työturvallisuuslaki. Tartuntatautilakia soveltavilla tahoilla tulee olla riittävät mahdollisuudet noudattaa tartuntatautilakia ja estää tartuntatautien leviämistä sekä noudattaa tartuntatautilakia soveltaessaan muuta työnantajaa sitovaa sääntelyä.

Muistion (s. 12) mukaan tietojen luovutusta koskeva sääntely ei vastaa tartuntatautien torjunnan tarpeita. Muistiossa on nostettu esiin tilanteet, joissa tietoja olisi tullut luovuttaa viranomaisten välillä. Muistiossa todetaan, että ”Kaikissa tilanteissa ei ollut mahdollista luovuttaa sosiaali- ja terveydenhuollossa saatuja tietoja toiselle viranomaiselle viivytyksettä, sillä tietojen luovuttamisen saattoi lain mukaan tehdä vain tartuntataudeista vastaava lääkäri.” KT:n näkemyksen mukaan tartuntatautilain kokonaisuudistuksessa tulee kiinnittää huomiota henkilöstöressurssien järkevään käyttöön. Huomattava lääkäripula huomioon ottaen KT katsoo, että sääntelyä tulisi kehittää niin, ettei sääntelyllä aiheutettaisi lääkäreille turhaa ylimääräistä hallinnollista taakkaa. KT:n arvion mukaan terveyskeskuksiin tarvitaan lähivuosina yli 1 000 lääkärin kokoaikainen lisätyöpanos. Osa-aikaisuus ja yksityisen sektorin tarpeet huomioiden Suomeen tarvittaisiin heti noin 2 000 työkäistä lääkäriä enemmän.

Viranomaisten välinen tietojen luovutus ja muut tietojen luovutusta koskevat tarpeet

Muistiossa todetaan (s.17), että tällä hetkellä työnantajalla ei ole lähtökohtaisesti oikeutta käsitellä tietoa työntekijän yleisvaarallisesta tartuntataudista. Muistiossa onkin katsottu, että tartuntatautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä on tarpeen tarkastella tilanteita, joissa työnantajan voisi olla tarkoituksenmukaista käsitellä työntekijöiden terveystietoja tartuntatautien torjumiseksi ja muiden ihmisten terveyden suojelemiseksi.

KT kannattaa työnantajan laajempaa oikeutta käsitellä henkilöstönsä terveystietoja silloin, kun kyse on työturvallisuuslain asettaman työnantajan velvollisuuden täyttämisestä. Lain tarkastelussa on hyvä huomioida myös se, että työnantajana toimivalla terveydenhuollon tai sosiaalihuollon palvelujen tuottajalla on velvollisuus suojata tartuntataudeilta henkilöstönsä lisäksi myös asiakkaita ja potilaita.

Rokotuksiin liittyvää lainsäädäntöä parannettava

Rokotussuoja sosiaali- ja terveydenhuollossa

Muistiossa käsitellään sivuilla 19–21 sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien rokotesuojaa (tartuntatautilain 48 § ja väliaikainen 48 a §). KT katsoo muistiossa esitetyn mukaisesti, että tartuntatautilain 48 §:n tulkinta ei ole selkeä, ja se on ristiriitainen suhteessa muuhun lainsäädäntöön. Lain tulisi olla selkeä eikä jättää avoimeksi työelämän ja vastuiden osalta perustavanlaatuisia kysymyksiä. Lisäksi lain tulisi olla sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien rokotesuojan osalta tarpeeksi kattava, huomioiden myös mahdolliset tulevat pandemiatilanteet.

Tartuntatautilain 48 §:n 1 momentin mukaan työskentelyyn sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saa käyttää vain erityisestä syystä henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja.

KT pitää tärkeänä, että lain velvoite rokotesuojasta ulotettaisiin koskemaan myös kotihoidossa, kotisairaanhoidossa ja kotisairaalassa työskentelevää henkilöstöä. Tällä hetkellä tulkinta käsitteen ”sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö” sisältö ei ole selkeä, kuten aiemmin tässä lausunnossa todettiin.

Tartuntatautilain 48 §:n soveltamisessa hankaluuksia on aiheuttanut se, että työntekijän tulisi itse osoittaa soveltuvuutensa työskentelyyn lain tarkoittamissa suojaa edellyttävissä toimintayksiköissä. Mikäli työntekijä ei ilmoita soveltuvuuttaan suoraan esihenkilölle tai muulle työnantajan edustajalle, tulee soveltuvuutta selvittää työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon lausunto soveltuvuudesta ei kuitenkaan nimenomaisesti kerro johtuuko soveltumattomuus siitä, ettei rokotussuojaa ole vai jostain muusta syystä. Työterveyshuollolla ei toisaalta ole oikeutta luovuttaa työntekijän terveystietoja työnantajalle. Rokotussuoja on arkaluonteinen terveydentilaa koskeva tieto. Työterveyshuollot ovat myös kieltäytyneet antamasta soveltuvuuslausuntoja, koska ovat katsoneet, ettei 48 §:n mukainen tarve ole sellainen tilanne, jossa lausuntoja annettaisiin.

Tartuntatautilain 48 §:n 4 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän tai työharjoittelussa olevan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettuihin tehtäviin soveltuvuutta koskevia tietoja riittävän rokotussuojan osalta työntekijän tai opiskelijan suostumuksella yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain (759/2004), työterveyshuoltolain ja henkilötietolain mukaisesti.

KT:n näkemyksen mukaan työnantajan oikeutta käsitellä henkilötietoja tartuntatautilain 48 §:n tilanteissa tulee täsmentää. Tartuntatautilaissa tulisi olla selkeä säännös siitä, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän rokotussuojaa koskevia tietoja. Tartuntatautilain viittaus yksityisyydensuojasta työelämässä annettuun lakiin on riittämätön.

Työnantajalla tulisi olla oikeus myös työnjohdollisiin toimenpiteisiin. Nykytilanteessa työnantajan tilanne on sekä taloudellisesti että toiminnallisesti kestävä, jos työnantajan palveluksessa on useita rokotuksista kieltäytyviä ja siten kyseisiin tehtäviin soveltumattomia henkilöitä. Heille on

mahdotonta löytää korvaavia tehtäviä, jotka vastaavat heidän osaamistaan ja koulutustaan. Lainsäädännössä tulisi selkeästi säätää siitä, miten työnantaja voi toimia niiden henkilöiden kanssa, jotka kieltäytyvät vaadituista rokotuksista. Lisäksi lainsäädännössä tulee säätää siitä, miten riittävä asiakas- ja potilasturvallisuus voidaan varmistaa erityisesti tilanteessa, jossa rokotettua henkilöstöä ei ole saatavilla.

Henkilöstöresurssit huomioitava tartuntatautilakia uudistettaessa

Muistiossa käsitellään useassa kohdassa seikkoja, jotka vaikuttavat siihen, mihin käytettävissä olevan henkilöstön työpanosta suunnataan. KT pitää erittäin tärkeänä, että lainsäädännöllä mahdollistetaan henkilöstöresurssien tarkoituksenmukainen käyttö. Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä on pulaa. Henkilöstöpula tulee huomioida lainvalmistelussa niin, että työnantajat voivat toteuttaa lainsäädännössä asetetut velvoitteensa haastavassa toimintaympäristössä.

Eristämis- ja karanteenipäätökset, päätösten tiedoksianto

Muistiossa käsitellään sivuilla 22–23 sitä, kuka voi tehdä laissa tarkoitetun päätöksen karanteenista tai eristämisestä. KT kannattaa sitä, että tartuntatautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä arvioidaan, voisiko muu virkasuhteinen lääkäri kuin tartuntataudeista vastaava lääkäri tehdä joissakin tilanteissa päätöksen henkilön karanteenista tai eristämisestä. Tartuntatautilain kokonaisuudistuksessa tulee kiinnittää huomiota henkilöstöresurssien järkevään käyttöön. Pandemiatilanteessa päätöksentekoon oikeutettujen tiukka rajaaminen vain tiettyihin lääkäreihin voi aiheuttaa käytännön ongelmia, esimerkiksi päätösten tekemisen sekä tiedoksi antamisen myöhästymistä ja sitä kautta tartuntatautien leviämistä. Huomattava lääkäripula huomioon ottaen KT katsoo, että sääntelyä tulisi kehittää niin, ettei sääntelyllä aiheutettaisi lääkäreille turhaa hallinnollista taakkaa.

Muistiossa (s. 33–34) on tuotu esiin myös mahdollisuus pohtia päätöksen tiedoksiantoon liittyviä seikkoja. KT kannattaa sitä, että tartuntatautilain uudistamisen yhteydessä tarkastellaan päätösten tiedoksiantoa koskevan erityislainsäädännön tarvetta. Tiedoksiantoa koskevan sääntelyn tarkastelussa tulee huomioida henkilöstöresurssien käyttö niin, että käytettävissä olevat resurssit voidaan kriisitilanteissa suunnata hallinnon sijasta asiakas- ja potilastyöhön.

Tartuntatautien torjuntaan osallistuva henkilöstö ja rajojen terveysturvallisuus

Muistiossa (s.32–33) käsiteltiin myös rajojen terveysturvallisuuteen liittyviä seikkoja. Jos tartuntatautilakiin säädettäisiin pysyvät rajojen terveysturvallisuutta koskevat pykälät, joiden

perusteella Suomeen saapuvia henkilöitä voidaan velvoittaa osallistumaan terveystarkastukseen rajalla, tulee asiassa huomioida myös henkilöstönäkökulma.

KT vastustaa uusien tehtävien säätämistä hyvinvointialueille. Suomessa on pulaa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisista. Lisäksi Suomen väestön ikärakenteen kehitys kärjistää osaajapulaa. Jos tartuntatautilaissa säädettäisiin sitovasti terveydenhuollon henkilöstön kohdistamisesta rajalla tapahtuviin terveystarkastuksiin tilanteessa, jossa terveydenhuollon kuormitus on muutoinkin tarttuvan taudin vuoksi voimakasta, KT:n käsityksen mukaan muu terveydenhuolto voi vaarantua merkittävästi. KT katsoo, ettei rajoille asetettavan terveydenhuollon henkilöstön mitoitus tule säätää lainsäädännöllä. Hyvinvointialueilla tulee olla mahdollisuus kohdistaa henkilöstöressurssinsa kussakin tilanteessa tarpeelliseksi katsomallaan tavalla.

Tartuntatautilain uudistuksessa huomioitava työoikeus- ja työturvallisuusnäkökulmat

Muistiossa (s.29–30) on käsitelty työntekijöiden asemaa tilanteissa, joissa työnantajan toimintaa on rajoitettu viranomaisen toimesta tartuntatautilain perusteella (esim. tilan sulkeminen). KT kannattaa sitä, että tartuntatautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä arvioidaan tarvetta säädellä tartuntatautilaissa työnantajiin ja henkilöstöön liittyviä työoikeudellisia seuraamuksia. KT katsoo, ettei nykyinen työoikeudellinen sääntely ole riittävää tilanteessa, jossa työnantajan toimintaa rajoitetaan tartuntatautilakiin perustuvilla viranomaispäätöksillä. Tilanteessa, jossa esim. kuntien ylläpitämiä kirjastoja tai nuorisotiloja suljetaan viranomaisen suosituksesta, julkisen sektorin työnantajalla tulisi olla mahdollista nopeasti reagoida muuttuneeseen tilanteeseen. KT:n näkemyksen mukaan viranomaisten päätöksiin perustuvista työnantajan toimintaa koskevista rajoituksista aiheutuvat kustannukset tulisi korvata työnantajille täysimääräisesti.

Tartuntatautisuoja osoittava todistus

Muistiossa (s. 34–35) käsiteltiin mahdollista tartuntatautisuoja osoittavan todistuksen sääntelytarvetta. Jos tartuntatautilakiin säädettäisiin pysyvä mahdollisuus osoittaa epidemiatilanteessa tartuntatautisuoja todistuksella, KT:n näkemyksen mukaan kyseistä todistusta tulisi pystyä hyödyntämään myös työpaikoilla. Tartuntatautilaissa tulisi säätää oikeus työnantajalle käsitellä työntekijän kyseisen todistuksen sisältämiä tietoja.

Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan henkilöstön turvallisuudesta ja terveydestä työssä (työturvallisuuslaki 8 §). Lisäksi työturvallisuuslain mukaan työntekijän altistumista terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttaville biologisille tekijöille on rajoitettava niin vähäiseksi, ettei näistä tekijöistä aiheudu haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle (työturvallisuuslaki 40 §). Jotta työnantaja voi toteuttaa työturvallisuuslaissa asetetut velvoitteet (kuten suojata henkilöstöään tartuntataudeilta), työnantajalla tulisi olla oikeus edellyttää työntekijää esittämään tartuntatautisuoja koskeva todistus. Lisäksi työnantajalla tulisi olla oikeus

työnjohdollisiin toimenpiteisiin, mikäli kyseistä todistusta ei esitetä. Lain tulisi mahdollistaa työntekijän siirto toisiin työtehtäviin työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Lisäksi laissa tulisi selkeästi säätää siitä, miten työnantaja voi toimia niiden henkilöiden kanssa, jotka kieltäytyvät esittämästä todistusta, mutta joita ei voida sijoittaa toisiin tehtäviin.

Kustannukset korvattava täysimääräisesti

Ympäristöterveydenhuolto ja kustannusten jakautuminen kuntien ja hyvinvointialueiden välillä

Muistiossa (s.26) on esitetty, että tartuntatautien torjuntaan liittyvien kustannusten jakautumisessa kunnan ja hyvinvointialueen kesken voi joissain tilanteissa olla epäselvyyttä. KT pitää tärkeänä, että tartuntatautilakia uudistettaessa kiinnitetään huomiota myös tartuntatautien torjunnasta aiheutuviin henkilöstökustannuksiin. KT:n näkemyksen mukaan kyseiset kustannukset tulisi korvata työnantajille täysimääräisesti.

Tartuntatautipäiväraha

Muistion mukaan tartuntatautilain kehittämistyön yhteydessä on tarpeen tarkastella tartuntatautilain 82 §:n sääntelyä. Nykyisen tartuntatautilain 82 §:n mukaan henkilöllä, joka tartuntataudin leviämisen estämiseksi on määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin, on oikeus saada ansionmenetyksen korvaamiseksi tartuntatautipäivärahaa siten kuin sairausvakuutuslaissa (1224/2004) säädetään. Sama oikeus on alle 16-vuotiaan lapsen huoltajalla, jos alle 16-vuotias lapsi on edellä mainitusta syystä määrätty pidettäväksi kotona ja huoltaja tämän vuoksi on estynyt tekemästä työtään.

KT kannattaa tartuntatautilain 82 §:n sääntelyn tarkastelua tartuntatautilain kehittämistyön yhteydessä. Covid-19-pandemian aikana oli voimassa väliaikaista lainsäädäntöä, jolla mahdollistettiin tartuntatautipäivärahan saaminen luotettavasti todetun covid-19-tartunnan perusteella, eli tartuntatautilääkärin määräämä karanteeni tai eristäminen ei ollut pakollinen tartuntatautipäivärahan saamiseksi. Tartuntatautilain kokonaisuudistuksen yhteydessä tulee varautua mahdollisiin tuleviin pandemioihin. Myös tulevaisuuden pandemiatilanteissa voi olla tarpeen maksaa tartuntatautipäiväraha muun selvityksen kuin virallisen eristys- tai karanteenipäätöksen perusteella. Kyseisten päätösten vaatima hallinnollinen työ kuormittaa terveydenhuoltoa tilanteissa, jossa henkilöstöresurssit tulisi kohdistaa tartuntatautiin sairastuneiden hoitoon ja tartuntatautien leviämisen ehkäisyyn. KT ehdottaa, että tartuntatautilakiin lisättäisiin säännös, jossa pandemiatilanteissa tartuntatautipäivärahan maksaminen voisi perustua eristämisen- tai karanteenipäätöksen lisäksi luotettavaan selvitykseen kuten laboratoriotestillä varmistettuun tartuntaan.

KT kannattaa sääntelyä, joka mahdollistaa pandemiatilanteessa sen, että työnantajalle kompensoidaan tartuntatautipäivärahalla työntekijän työstä poissaolosta aiheutuvia kustannuksia, silloin kun työnantaja maksaa palkkaa ko. poissaolon ajalta.

Uudistukset valmisteltava kolmikantayhteistyössä

KT:n näkemyksen mukaan tartuntatautilain uudistus tulisi valmistella kolmikantayhteistyössä yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa. Valmistelua varten tulee perustaa kolmikantainen työryhmä.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Neuvottelujohtaja Henrika Nybondas-Kangas

Työmarkkina-asiamies Mari Kokko

Kokko Mari
Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT