



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

Kannanotto 28.9.2021

Jakelu: STM ja TEM

Koronarokotteita koskevaa lainsäädäntöä uudistettava

- **Myös henkilökohtaisen avun työnantajamallin tarpeet huomioitava**

Heta-liitto katsoo, että sosiaali- ja terveysalalla edellytettäviä rokotteita koskeva sääntely täytyy uudistaa pikaisesti. Myös eduskunnan apulaisoikeusasiamies on osoittanut useita kohtia, joissa lakia tulee uudistaa. Henkilökohtaisen avun työnantajamalli tulee huomioida niin, että työnantajalla on mahdollisuudet suojautua koronavirukselta ja muiltakin taudinaiheuttajilta.

Apulaisoikeusasiamies Maija Sakslinin kannanotot

Nykyisen tartuntatautilain 48 §:n rokotesääntely koskee vain työskentelyä toimintayksiköissä. 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. Työntekijällä ja työharjoitteluun osallistuvalla opiskelijalla on oltava joko rokotuksen tai sairastetun taudin antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan. Lisäksi edellytetään rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla hinkuyskää vastaan.

Koronarokote ei siis ole toistaiseksi mukana osana kyseistä sääntelyä. Eduskunnan apulaisoikeusasiamies Maija Sakslin on katsonut ratkaisussa EOAK/1291/2021, että kenenkään korkeimpiin riskiryhmiin kuuluvan ei tulisi joutua tilanteeseen, jossa hän olisi pakotettu hyväksymään sen, että häntä avustavalla henkilöllä ei mahdollisesti ole parasta tarjolla olevaa suojaa hengenvaarallista tautia vastaan. Julkisen vallan velvollisuus suojella jokaisen henkeä ja terveyttä edellyttää siitä huolehtimista, että välttämättömät palvelut voidaan järjestää vaarantamatta niistä riippuvaisen henkilön terveyttä tai henkeä. Kanteluratkaisussa oli kyse hengityslaitetta käyttävän henkilökohtaisista avustajista.

Apulaisoikeusasiamiehen mukaan lainsäädäntöä olisi syytä muuttaa siten, että Covid-rokotetta koskisi soveltuvin osin sama sääntely kuin influenssarokotetta. Kenenkään ei olisi

pakko ottaa rokotetta, mutta tietyissä tehtävissä voitaisiin edellyttää laissa säänneltyä suojaa. Jotta palvelun tarjoajalta voitaisiin kaikissa tilanteissa vaatia, ettei se käytä tehtävissä puutteellisesti rokotettua henkilöä, pitäisi laissa säätää työnantajalle oikeus saada tieto siitä, onko työntekijä saanut rokotuksen. Apulaisoikeusasiamies on pyytänyt sosiaali- ja terveysministeriötä ilmoittamaan toimenpiteistään 1.9.2021 mennessä. (EOAK/1291/2021)

Henkilökohtaisen avun työnantajamallin haasteet

Oikeusasiamies on jo aikaisemmin esittänyt STM:lle tartuntatautilain 48 §:n täsmentämistä siten, että myös kotihoidossa, kotisairaanhoidossa tai kotisairaalassa, jossa hoidetaan tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, saisi vain erityisestä syystä käyttää henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja (EOAK/2273/2018). Heta-liitto katsoo, että myös tässä henkilökohtaisen avun työnantajamalli tulee huomioida muiden palvelujen lailla.

Henkilökohtaisen avun käyttäjinä on runsaasti henkilöitä, joille koronatartunta on huomattava riski. Henkilökohtaisen avun käyttäjällä ei myöskään ole mahdollisuutta siirtää avustajaa muihin töihin, jossa lähikontakti voitaisiin välttää. Jos työnantaja estää työnteon, on hän lähtökohtaisesti velvollinen maksamaan täyden palkan työntekijälle, vaikka työtä ei teetetä.

Vaikka koronarokote otettaisiin mukaan tartuntatautilain 48 §:n sääntelyyn, ei se ratkaisisi henkilökohtaisen avun työnantajien tilannetta, koska työnantajilla ei ole tarjota muuta työtä. Kunnat eivät todennäköisesti maksa avustajan palkkakuluja ajalta, jolloin avustaja ei ole työssä. Tilanteesta aiheutuisi kaksinkertaiset kulut, jos rokottamattoman työntekijän tilalle tarvitaan sijainen. Käytettävissä ei olisi siis työoikeudellisia keinoja tilanteen ratkaisemiseen. Käytännössä henkilökohtaisen avustajan yksityisen työnantajan olisi palkanmaksuvelvollisuuden vuoksi pakko käyttää edelleen rokottamatonta avustajaa.

Suomessa henkilökohtainen apu on hyvin pitkälti järjestetty nimenomaan työnantajamallilla. Avun käyttäjinä on runsaasti pitkäaikaissairaita henkilöitä, joilla on erityinen tarve suojautua koronavirukselta ja muiltakin taudinaiheuttajilta. Kyse on siis hengen ja terveyden suojelusta välttämätöntä palvelua käytettäessä.

Heta-liiton ehdotus lainsäädännön kehittämiseksi

Lähtökohta nykyisessä sote-toimintayksiköiden rokotesääntelyssä on, että rokottamattomat työntekijät rajataan tiettyjen tehtävien ja asiakastilojen ulkopuolella. Koska henkilökohtaisen avun työnantajamallissa rokottamattomalle työntekijälle ei ole tyyppillisesti osoittaa muuta työtä, tarvitaan tähän erillinen ratkaisu. Heta-liitto katsoo, että yksi vaihtoehto voisi olla säännellä työnantajan palkanmaksuvelvollisuutta, jos työ estyy työntekijän puuttuvan rokotesuojan vuoksi. Toinen vaihtoehto olisi säätää muutoksista irtisanomissuojaan niin, että työsuhteen päättäminen tulisi mahdolliseksi. Tämä olisi työnantajan kannalta selkein vaihtoehto. Nyt on epäselvää, voisiko rokottamattomuus

missään tilanteessa mahdollistaa työsuhteen irtisanomisen. Muitakin vaihtoehtoja olisi tarve kartoittaa lainvalmistelussa.

Mahdollista olisi ottaa työsopimuslakiin erityissäännös työn estymisestä työntekijän puutteellisen rokotussuojan vuoksi esim. niin, että säännös koskisi yksityisiä henkilöitä ja kotitalouksia, jotka toimivat työnantajina. Yksityiselle henkilölle tai kotitaloudelle sosiaali- ja terveysalan työssä työnantajalla ei olisi palkanmaksuvelvollisuutta, mikäli työ estyisi työntekijän puutteellisen rokotussuojan vuoksi. Työsuhde ei siis päättyisi, vaan työntekijä saisi harkinta-aikaa sille, ottaako rokotteen.

Säännös voisi olla siis tämän tyyppinen:

”Työnantajan ollessa luonnollinen henkilö tai kotitalous, työnantajalla ei ole sosiaali- ja terveysalan työssä palkanmaksuvelvollisuutta ajalta, jolloin työnteko estyy työntekijän puutteellisen rokotussuojan vuoksi.”

Tarkoitus on siis, että yksityinen henkilö voisi palkata esimerkiksi itselleen hoitoapua tai henkilökohtaisen avustajan ilman, että hän on huonommassa asemassa suhteessa sote-alan toimintayksiköissä tapahtuvaan työhön. Säännöksessä olisi mahdollista täsmentää, että kyse on tartuntatautilain 48 §:n mukaisista rokotteista, joita nykyisin edellytetään sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä työskenneltäessä. Lisäedellytyksenä voisi olla, että työnantaja ei voi kohtuudella järjestää muuta sopivaa työtä, ja että työ kohdistuu työnantajaan tai hänen perheeseensä. Sääntely ei siis koskisi toiminimellä tapahtuvaa elinkeinonharjoittamista. Mahdollista on myös, että kehitetään yleisempää sääntelyä palkanmaksuvelvollisuudesta myös muihin vastaaviin tilanteisiin.

Sääntelylle on perusoikeusjärjestelmään liittyvät painavat perusteet. Kyse on työnantajan ja hänen perheenjäsentensä mutta myös muiden työntekijöiden hengen ja terveyden suojelusta. Mahdollista on, että tulevaisuudessa ilmenee korovirustakin vakavampia taudinaiheuttajia, ja yksityisellä työnantajalla tulee olla riittävät mahdollisuudet suojautua näiltä.

Tällaisen sääntelyn kehittäminen edellyttäisi muutoksia myös tartuntatautilain 48 §:ää siten, että se koskisi muutakin kuin toimintayksiköissä tapahtuvaa sosiaali- ja terveysalan työtä. Tämä vastaisi apulaisoikeusasiamiehen ehdotusta siitä, että tartuntatautilain 48 § ulotetaan laajemmin myös kotiin annettaviin palveluihin. Heta-liitto katsoo, että STM:n ja TEM:n on yhteistyössä kiireellisesti valmisteltava tarvittavat lakimuutokset, jotta myös henkilökohtaisen avun työnantajamallin tilanne tulee ratkaistuksi.

Henkilökohtaiset avustajat mukaan rokotusjärjestykseen

Heta-liitto haluaa kiinnittää huomiota myös rokotusjärjestykseen. Nyt voimassa olevan koronarokotteiden antamisjärjestyksen mukaan henkilökohtaiset avustajat rokotetaan lähtökohtaisesti muun väestön mukaisessa ikäjärjestyksessä. Myös rokotusjärjestyksessä olisi eduskunnan apulaisoikeusasiamiehen mukaan tullut huomioida mm. henkilökohtaiset avustajat:

”Mielestäni olisi kuitenkin ollut perusteltua tarkistaa rokottamisjärjestystä terveydenhuoltolain 25 §:ssä tarkoitetun kotisairaanhoidon, sosiaalihuoltolain 19 §:ssä tarkoitetun kotipalvelun ja lain 20 §:ssä tarkoitetun kotihoidon sekä vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista annetun lain 8 c §:ssä tarkoitetun henkilökohtaisen avun tehtävissä työskentelevien henkilöiden osalta.” (EOAK/1043/2021)

Apulaisoikeusasiamies pitää perustuslain 19 §:n 3 momentissa julkiselle vallalle säädetyn väestön terveyden edistämismääräyksen ja 6 §:ssä turvatun yhdenvertaisuuden kannalta välttämättömänä, että lainsäädäntöä täydennetään mainittuja ammattiryhmiä koskevin osin.

Rokottamisjärjestystä koskevaa asetusta on siis tarve muuttaa niin, että siinä huomioidaan myös henkilökohtainen apu. Tämä on tärkeää myös tulevaisuudessa, jos koronarokotteista annetaan seuraavia annoksia.

Maija Aatelo, puheenjohtaja

maija.aatelo@heta-liitto.fi
puh. 050 512 1665