

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö

LAUSUNTO

PL 33

00023 Valtioneuvosto

SuPer ry:n lausunto hallituksen esityksestä laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta / STM/4261/2018

Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry kiittää asiantuntijalausuntopyynnöstä.

SuPer ry pitää tartuntatautilain selkiyttämistä äärimmäisen tärkeänä.

Ensisijaisesti esitämme, että 48 § poistetaan tartuntatautilaista.

Mikäli säännöstä ei poisteta, esitämme sitä selkeytettäväksi siten, että siinä ainoastaan suositellaan riskiryhmien kanssa työskentelevälle sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle sairastetun taudin tai rokotuksen antamaa suojaa tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan, rokotuksen antamaa suojaa influenssaa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla lisäksi vielä hinkuyskää vastaan. Esitämme, että muutosehdotuksesta poistetaan maininnat *rokotusten edellyttämisestä*. Säännös ehdotetussa muodossaan tarkoittaisi edelleen tosiasiallista pakkoa ottaa kyseessä olevat rokotukset.

Säännösteksti voisi olla esim. seuraavanlainen:

Työskentelyyn sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, suositellaan käytettäväksi henkilöä, jolla on oman ilmoituksensa mukaan sairastetun taudin tai rokotuksen antama suoja tuhkarokkoa ja vesirokkoa vastaan ja imeväisikäisiä hoitavilla lisäksi rokotuksen antama suoja hinkuyskää vastaan. Lisäksi työskentelyyn influenssakauden aikana em. tehtävissä suositellaan käyttämään henkilöä, jolla on rokotuksen antama suoja influenssaa vastaan.

SuPer ry ei kannata 3 § 10-kohdan poistamista tartuntatautilaista, mikäli 48 § jää edelleen lakiin. Katsomme, että mikäli säännöksestä poistetaan maininta sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikön *asiakas- ja potilastiloista*, on todennäköistä, että säännöstä ryhdytään soveltamaan laajemmin kuin on tarkoitettu (esim. myös kotihoi-

don puolella). Pidämme tältä osin voimassa olevaa muotoilua selkeämpänä. Potilas- ja asiakastilojen poistaminen tekstistä ei näkemyksemme mukaan helpota työpaikoilla tehtävän rokotussuojan tarpeen arvioimista, vaan vaikeuttaa sitä.

Jos 3 § 10- kohta päätetään kuitenkin poistaa, tulee 48 §:ssä tai sen perusteluissa täsmällisesti määritellä, mitä *toimintayksiköllä* tarkoitetaan.

Tartuntatautilaissa tulee määritellä tarkemmin, kuka tekee edellisessä kappaleessa tarkoitetun lääketieteellisen arvion riskiryhmään kuuluvista potilaista. SuPer ry:n näkemyksen mukaan arvion tulee tehdä työpaikan työterveyslääkäri, joka tuntee sekä työntekijän että työpaikan olosuhteet. Perustelutekstissä mainitaan s. 12, että ”tarvittaessa työnantaja voi neuvotella yhdessä työntekijän ja tartuntatautien torjunnasta vastaavan lääkärin kanssa työntekijän sijoittumisesta tehtävään, jossa tartuntatautien leviämiseen liittyvien vakavien seurauksien riski olisi pienempi”. Yksityisen sektorin työpaikoilla ei ole tartuntatautien torjunnasta vastaavia lääkäreitä (eikä ylipäättään omia lääkäreitä). Kuntien infektio- ja tartuntatauti- ja terveydenhuollon toimintayksikön osalta. Myös työntekijän, joka ei terveydellisistä syistä pysty ottamaan rokotuksia, oikeusturva edellyttää, että hän voi käydä sen lääkärin vastaanotolla, joka tekee päätöksen rokotussuoja- ja vaarallisuuden piirissä olevista tiloista.

Esitämme, että 48 §:ään lisätään uusi momentti, jonka mukaan rokotukset annetaan työterveyshuollossa. Tämä seikka mainitaan nyt hallituksen ehdotuksen sivulla 5. Näin ei ole toimittu, vaikka asia on todettu jo alun perin tartuntatautilain perusteluissa. Tästä syystä pidämme erittäin tärkeänä, että asia mainitaan varsinaisessa säännöstekstissä, eikä pelkästään perusteluissa.

Kannatamme ehdotusta, että säännöstekstiin lisätään maininta siitä, että työntekijällä on oikeus käydä rokotuksissa työaikana. Esitämme, että säännöstekstistä poistetaan lause ”*jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana*”. Työnantajat ovat tulkinneet säännöstä niin, että ensisijaisesti rokotukset otetaan omalla ajalla. Esimerkiksi Hyvinvointialan liitto ry (HALI) on ohjeistanut jäseniään niin, että rokotuksiin on päästettävä työajalla vain, jos työntekijän työajat ovat sellaiset, että hän on esimerkiksi aina terveyskeskuksen aukioloaikoina työssä. HALI:n mukaan vuorotyötä tekevällä henkilöllä puolestaan on usein hyvät mahdollisuudet käydä rokotuksissa omalla ajalla. Koska kyse on työhön liittyvistä rokotuksista, joilla parannetaan potilasturvallisuutta, tulee työntekijöillä olla oikeus käydä niissä työajalla. Koska tulkinnat ovat vaihdelleet

toisistaan paljon, pidämme tärkeänä, että säännös olisi jatkossa tältäkin osin selkeämpi.

Kannatamme lämpimästi sitä, että säännöksen muutosehdotuksessa korostetaan suullisen ilmoituksen riittävyttä rokotus selvityksen antamisessa. Kirjallisen selvityksen vaatiminen on opiskelijoiden lisäksi tuottanut ongelmia uusille vasta taloon tuleville työntekijöille ja keikkalaisille, joilla ei ole vielä työsopimusta solmittaessa työterveyshuoltoa käytettävissä

Pidämme väärinkäytösten estämiseksi erittäin tärkeänä, että säännöksestä käy nykyistä selkeämmin ilmi se, että **oikea taho antamaan sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle rokotukset, on työterveyshuolto.** Näin taataan se, että rokotuksen saajan oikeudet potilaana toteutuvat ja että jokainen rokotustapahtuma toteutetaan rokotuksia koskevien säännösten mukaisesti (mm. että rokotuksen antajalla on asianmukainen koulutus rokotusten antamiseen, rokotustapahtuma kirjataan asianmukaisesti ja välittömästi rokotuksensaajan potilastietoihin, rokotustietoja ei työpaikalla käsitellä tarpeettomasti ilman rokotuksen saajan suostumusta jne).

Perustelut

SuPeriin on vuoden 2017 alkupuolesta lähtien tullut valtava määrä yhteydenottoja jäseniltä tartuntatautilain 48 §:ään liittyen. Huomattava osa yhteydenotoista on koskenut työnantajien monin paikoin lainvastaisia menettelytapoja influenssarokotuksen osalta.

SuPeriin tulleissa yhteydenotoissa on kerrottu mm., että

- päätös siitä, missä tiloissa työskenteleviä rokotussuojavelvoite työpaikoilla koskee, ei useinkaan ole perustunut lääketieteelliseen arvioon, vaan osa työnantajista on asettanut kategorisen rokotussuojavelvoitteen koskemaan koko toimintaansa ja kaikkia työntekijöitensä.
- työntekijöitä on uhkailtu lomautuksilla ja työsuhteiden päättämisillä, jos influenssarokotusta ei ole otettu. Myös sellaisia työntekijöitä, joilla on terveydellinen este ottaa influenssarokotus, on uhkailtu ja painostettu rokotuksen ottamiseen.
- joitakin sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöitä on määrätty lainvastaisesti palkattomalle vapaalle osaksi aikaa kevättä 2018.
- työnantaja on vaatinut työntekijöitä kustantamaan itse rokotteet ja menemään omalla ajalla rokotuksiin.
- influenssarokotusten ottamiseen on liittynyt vakavia yksityisyyden suojan loukkauksia (mm. työpaikkojen seinille on laitettu listoja rokotuksen ottaneista työntekijöistä, esimies on vaatinut rokotuskortin näyttämistä työpaikalla).



SUPER

- monilla työpaikoilla rokotukset on antanut pistosluvut omaava työpaikan oma työntekijä, eikä rokotustapahtumaa ole aina kirjattu minnekään.

Kuten yllä olevasta selviää, ovat toimintatavat lukuisilla työpaikoilla ympäri Suomea olleet kirjavat ja monin paikoin lainsäädännön vastaiset.

Tartuntatautilain 48 §:ää säädettäessä ei näkemyksemme mukaan ole riittävästi otettu huomioon sitä, mitä tapahtuu työntekijän työsuhteelle, jos hän ei muusta kuin terveydellisestä syystä ota vaadittavia rokotteita, erityisesti vuosittain edellytettyä influenssarokotusta. Rokotuksista kieltäytymisestä melko todennäköisesti seuraa se, ettei työntekijä pysty työskentelemään työ sopimuksensa mukaisissa tehtävissä. Työoikeuden näkökulmasta tämä voi synnyttää työnantajalle oikeuden työsuhteen päättämiin tilanteissa, joissa työnantajalla ei ole mitään muuta työtä tarjolla. Sosiaali- ja terveydenhuollossa on erityisesti vanhuspuolella paljon pieniä hoitoyksiköitä, joissa työnantajilla ei yleensä ole muuta työtä tarjolla. Kun säännöksessä riskiryhmään kuuluvaksi on määritelty yli 65-vuotiaat, on kaikilta vanhusten parissa työskenteleviltä käytännössä edellytetty tartuntatautilain 48 §:ssä säädettyä rokotussuojaa. Säännöksen sanamuoto niin alkuperäisessä kuin nyt esitetyssä muodossaan asettaa riskiryhmiä hoitavalle sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstölle tosiasiallisen pakon ottaa säännöksessä luetellut rokotukset.

Työntekijän lomauttaminen ei ole mahdollista tilanteessa, jossa työntekijän työntekeoedellytykset eivät ole olemassa puutteellisen rokotussuojan johdosta. Lomauttaminen edellyttää *työn* tilapäistä tai pitkäaikaista *vähentymistä*, eikä itse työ ole vähentynyt mihinkään, jos ainoastaan työntekijän edellytykset työn tekemiseen ovat lakanneet puutteellisen rokotussuojan johdosta. Työntekijälle, jonka työsuhde päätetään henkilöstä johtuvista syistä, langetetaan 90 päivän karenssi työttömyyskorvauksen saamiselle.

Edellä kerrotun perusteella voidaan todeta, että vaikka tartuntatautilain 48 §:n ja nyt laaditun muutosehdotuksenkin perusteluissa todetaan, että työntekijälle rokotuksen ottaminen on vapaaehtoista, on se tosiasiallisesti kuitenkin pakollista, mikäli työntekijä haluaa säilyttää työpaikkansa, taata toimeentulonsa ja työskennellä alalla ja tehtävissä, joihin hänellä on koulutus ja pätevyys. Säännöksen perusteluissa todetaan siis virheellisesti, että rokotusten ottaminen on työntekijälle vapaaehtoista.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry katsoo, että rokotuskattavuuden parantamiseksi tulisi pakon sijasta ennemminkin käyttää valistusta ja kannustusta.

SuPer ry vaatii edellä esitetyistä syistä säännöksen sanamuodon muuttamista siten, ettei sen perusteella sosiaali- ja terveydenhuollossa riskiryhmien parissa työskente-

leville aseteta tosiasiallista pakkoa rokotusten ottamiseen. Nykyisessä muodossaan säännös on omiaan heikentämään sosiaali- ja terveysalan houkuttelevuutta ja aiheuttamaan eriarvoisuutta työmarkkinoilla. Nyt jo osa työntekijöistä on hakeutunut tai hakeutumassa muihin tehtäviin. Suomella ei ole varaa menettää koulutettua ja osaavaa hoitohenkilökuntaansa.

Haluamme korostaa, että SuPer ry ei vastusta rokotuksia. Rokotukset tiedetysti ennaltaehkäisevät tartuntatautien leviämistä, suojaavat terveydenhuollon ammattihenkilöiden ja heidän läheistensä terveyttä sekä parantavat potilasturvallisuutta. Rokotuskattavuutta ei kuitenkaan nosteta asettamalla ainoastaan yhden alan työntekijöille tosiasiallista rokotuspakkoa.

Helsingissä 7. päivänä marraskuuta 2018



Silja Paavola
puheenjohtaja



Merja Hyvärinen
lakimies

