

Sosiaali- ja terveysministeriö
PL 33
00023 VALTIONEUVOSTO
kirjaamo@stm.fi

VANTAAN KAUPUNGIN JA VANTAAN AMMATTIOPISTO VARIAN LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSEEN LAIKSI TARTUNTATAUTILAIN 3 JA 48 §:N MUUTTAMISESTA

Sosiaali- ja terveysministeriöministeriö pyytää lausuntoa seuraavasta asetuksesta:

- luonnos hallituksen esityksestä eduskunnalle laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta

Vantaan kaupunki esittää lausuntonaan seuraavaa:

3 § Määritelmät

Ehdotuksessa pykälä koski jatkossa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä työskenteleviä henkilöitä. On hyvä, että asiakas- ja potilastiloja koskeva määritelmä on jätetty pois, mutta tämä uusikin määrittely saattaa aiheuttaa tulkintaongelmia, koska on olemassa henkilöstöryhmiä, jotka työskentelevät terveydenhuollon toimintayksikön alaisuudessa, mutta fyysisesti työskentely-paikkana ei ole sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö. Tätä olisi hyvä ainakin lain perusteluissa avata.

48 § Työntekijän ja opiskelijan rokotukset potilaiden suojaamiseksi

1 mom.

On hyvä, että sanamuotoa ehdotetaan muutettavaksi muotoon ”on ensisijaisesti käytettävä” ja on myös hyvä, että työntekijän oma ilmoitus sairastamistaan taudeista ja rokotuksista riittää. Toisaalta pelkona on, että sanamuodon muuttamisen myötä asiaan ei enää ehkä suhtauduta niin tunnollisesti kuin nyt viimeisen vuoden aikana. Rokotuskattavuuden takia työntekijän oma ilmoitus on riittävä, mutta saako työnantaja pyytää tämän asian ilmoittamaan?

Voimassa olevan lain teksti hinkuyskärokotuksia koskien on aiheuttanut erilaisia tulkintoja rokotusten kohderyhmän suhteen eikä ehdotus uudeksi laiksi tuo muutosta tähän. Olisi hyvä, että ainakin lain perusteluosassa avattaisiin asiaa tarkemmin eli edellytetäänkö työskentelyä yksikössä, jossa merkittävä osa potilas-/asiakaskunnasta on pieniä imeväisiä.

Influenssakausi vaihtelee vuosittain ja se ajoittuu marraskuusta toukokuuhun.

Vuosittain olisi määriteltävä koko Suomessa, milloin työnantaja voi vaatia influenssarokotetta. Nyt eri kunnissa ja kaupungeissa on erilaiset aikarajat, ja tämä aiheuttaa hämmennystä työntekijöissä/viranhaltijoissa, kun yksi kunta vaatii ja toinen ei samoissa tehtävissä influenssarokotusta. Lisäksi rokote voi olla loppunut loppukeväästä. Voisiko esim. THL todeta sitovasti influenssakauden alun ja lopun nettisivuillaan?

Lisäksi voitaisiinko muutaman vuoden päästä harmonisoida sellaiset tehtävät, joissa ehdottomasti Suomessa vaaditaan rokotukset?

Tarvittaessa voidaan selvittää laboratoriotutkimuksilla, onko henkilö sairastanut tuhkarokon tai vesirokon.

Ajatus on kaunis, mutta todellisuudessa, tutkimus maksaa monen kertaisesti sen, että henkilö vain rokotettaisiin.

2. mom.

Mielestämme on kannatettavaa, että 48 § 2 momentissa ei lakiesityksen mukaan puhuttaisi, että kunnan on **huolehdittava** opiskeluterveydenhuollon osana työharjoitteluun osallistuvan opiskelijan rokotuksista, vaan, että kunnan on **järjestettävä** opiskeluterveydenhuollon osana työharjoitteluun osallistuvan opiskelijan 1 momentissa tarkoitettavat rokotukset.

Toivottavaa olisi, että laissa tulisi selkeästi esille opiskelijan oma vastuu aikaisemmin saamiensa rokotteiden ja sairauksiensa selvittämisestä. Lain muutosehdotuksessa on tämä asia todettu, mutta toivomme, että asia ilmaistaisiin selkeämmin kuin nykyisin.

Varsinkin pääkaupunkiseudulla tulee oppilaitoksiin paljon ulkomailta tulevia opiskelijoita, joilla on puutteellinen rokotussuoja tullessaan opiskelemaan hoitoalaa tai lääketiedettä. Selkeintä olisi, että oppilaitokset vaatisivat vaihto-opiskelijoita asianmukaista rokotussuojatodistusta hakuvaiheessa. Tämä koskee erityisesti niitä opiskelijoita, jotka tulevat vaihteleviksi jaksoiksi ja tarvitsevat rokotuksia juuri ennen työharjoitteluun lähtöä, koska eivät ole saaneet tarvittavia rokotuksia kotimaassaan.

3. mom.

Työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta...

Mitä jos työntekijä tai opiskelija ei anna suostumustaan?

4. mom.

Työnantaja voisi jatkossakin käyttää potilaiden ja asiakkaiden hoitoon henkilöitä, jotka eivät ole sairastaneet tuhkarokkoa ja vesirokkoa tai saaneet tarvittavia rokotuksia. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi työntekijän terveydentilaan liittyvä syy tai muu ominaisuus, joka estää rokotteen ottamisen tai se, että palvelussuhteessa ei jo ole rokotettua ammattitaitoista henkilökuntaa riittävästi käytettävissä tai että uusi työntekijä on saatava nopeasti töihin. Työnantajan tulisi arvioida tapauskohtaisesti, missä määrin henkilöstön puutteet rokotuksissa voisivat vaarantaa potilasturvallisuuden.

Jos rokotuksista kieltäytyjiä on paljon, loppuvat kunnilta/kaupungeilta uudelleensijoittamispaikat, joissa rokottamaton henkilö voi toimia.

Vantaalla marraskuun 15. päivänä 2018

Pia Viskarinen-Soutamo,
työmarkkinajohtaja vs.

Pekka Tauriainen,
Vantaan ammattiopisto Varia