

Sosiaali- ja terveysministeriö

Lausuntopyyntö 19.10.2018
STM/4261/2018
STM107:00/2018

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin lausunto hallituksen esityksestä laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta.

Osastonylilääkäri Teija Puhton (infektioiden torjuntayksikkö, operatiivinen tulosalue) ja osastonylilääkäri Heikki Kauman (infektiosairaudet, medisiininen tulosalue) kommentit seuraavassa:

Kaiken kaikkiaan esitys on parannus aiempaan lakiin, jossa rokottaminen oli kirjoitettu enemmän ehdottomaksi ja olisi johtanut vuosittaiseen henkilöstön influenssarokotusstatuksen selvittämiseen ja soveltuvuuslausuntoihin työterveyshuollon kautta. Tämä olisi aiheuttanut valtavasti ylimääräistä työtä. OYSin potilaita hoitavan henkilökunnan rokote-kattavuus oli esim. viime vuonna 85 %:n luokkaa, joten 15 % työntekijöistä olisi ollut soveltumattomia työhön, mikä on epärealistista.

Nyt esityksessä selkeästi sanotaan, että rokotus on työntekijälle vapaaehtoinen ja tieto rokottamisesta/taudin sairastamisesta perustuu työntekijän omaan ilmoitukseen. On myös hyvä, että esitykseen on kirjattu, että ”henkilökunnalta ei ole lääketieteellisesti realistista edellyttää täydellistä suojaa” ja että ”kaikissa toimipisteissä ei tarvitse edellyttää rokotesuojaa”.

Ehdotuksessa kirjataan myös, että työnantaja voi käyttää rokottamatonta työntekijää erityisistä syistä, joihin on kirjattu mm. ”muu rokotettavan ominaisuus”, mikä on hyvin laaja käsite, ja tämän pykälän avulla käytännössä voi käyttää myös työntekijää, joka ei halua ottaa rokotusta tai ei halua kertoa rokotusstatustaan. Esityksessä työnantajalle annetaan kuitenkin mahdollisuus ”henkilöstösijoittelulla estää potilasturvallisuuden vaarantaminen”, eli käytännössä voidaan siirtää rokottamatonta esim. syöpätautien osastolta muualle influenssakauden ajaksi.

Näkisimme, että tämän esityksen perusteella palaamme entiseen toimintatapaan, eli henkilökunnan jäsen voi kertoa omasta halustaan rokotuksesta esimiehelle, ja esimies sitten voi sijoitella henkilökunnan parhaaksi katsomallaan tavalla. Soveltuvuuslausunnot ei näin ollen tarvittaisi.

Esitys myös vähentää tulkintavaikeuksia liittyen työntekijöiden ja opiskelijoiden rokotuksien järjestämiseen.

On hyvä, että lain perusteluissa otetaan kantaa myös siihen, että uranvalinta- ja koulutusvaiheessa kiinnitettäisiin alalle haluavien huomiota rokoteasioihin.

Esityksessä huonoa:

- Sanamuoto ”henkilöltä edellytetään rokotusta”. Kuitenkin perusteluissa kirjataan, että WHO, CDC ja ECDC suosittelevat influenssarokotusta, joka mielestämme on enemmän lain hengen mukainen sana, ja toivoisimme, että Suomessakin otettaisiin tämä sanamuoto käyttöön.
- Yhä jää epäselväksi, ketä potilaita laki koskee. Sanamuoto ”tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiita asiakkaita tai potilaita” on laaja käsite. Esimerkkeinä on kirjattu vakava sairaus, syöpälääkkeet, immuunivasteen muuntajat, raskaus, alle 12 kk:n ikä ja yli 65v:n ikä. Koskeeko laki vain heitä vai myös muita potilasryhmiä? Yli 65-vuotiaita hoidetaan luultavasti kaikilla vuodeosastoilla - lasten ja synnyttäneiden osastoja lukuun ottamatta. Esityksen mukaan arvio siitä, mitä terveyden- tai sosiaalihuollon tiloja lain pykälä koskee, tehdään lääketieteellisesti. Tämä tulee johtamaan tulkintaeroihin.
- Sanamuoto ”rokotustiedot on säilytettävä työnantajan rekisterissä erillään muista henkilötiedoista”. Tarkoittaako tämä myös esimiesten pitämää epävirallista kirjanpitoa rokotetuista vai työterveydenhuollon rekisteriä rokotetuista?
- Lain perusteluihin voisi lisätä sen, että riittävän hinkuuskärokokituksen suojatehon säilyminen edellyttää tehosteannoksia n. 5 v:n välein.

Oulussa 15.11.2018



Juhani Korpelainen
Vs. johtajaylilääkäri