



15.11.2018

STM/4261/2018

Lausunto hallituksen esityksestä laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 §:n muuttamisesta
Kirjoita tähän

Elinkeinoelämän keskusliitto EK esittää lausuntonaan seuraavaa.

Uuden tartuntatautilain 48§ tuli voimaan 1.3.2018 ja nyt jo sitä esitetään muutettavaksi. Tarve muutokseen on perustelujen mukaan toimeenpanon selkeyttäminen mm. siksi, että monissa sosiaalihuollon ja terveydenhuollon toimintayksiköissä lakia olisi tulkittu tiukemmin kuin pykälän alkuperäinen tarkoitus on ollut. Jos näin on ja ongelma ei ole yksittäinen, lain muutos voi olla aiheellinen. EK kuitenkin toteaa, että mikäli muutostarve johtuu julkisuudessa olleen pienen hoitohenkilöjoukon rokotevastaisuudesta, on aiheellista kysyä, onko muutos tarpeellinen vai pitäisikö asiakas- ja potilasturvallisuuden painaa vaakakupissa enemmän kuin hoitohenkilökunnan itsemääräämisoikeus, jolla rokotuksista kieltäytymisiä on perusteltu. Pitäisikö tämän lain muuttamisen sijaan mieluummin kiinnittää huomiota opiskelemaan hakeutuvien ammatin valintaan ja laittaa terveydenhoitoalalle hakeutumisen yhdeksi edellytykseksi asiakas- ja potilasturvallisuuden ymmärtäminen ja vaaliminen?

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

Esityksessä ehdotetaan 3§:n 10 kohdan ”asiakas- ja potilastilojen” -määritelmän poistamista ja 48§:stä samoin, koska tilojen määrittely on aiheuttanut käytännön ongelmia. Siten kuin ehdotettu muutos on kirjoitettu ja perusteltu, aiheuttanee se nykyistä enemmän tulkintaongelmia. Kuuluuko rokotusvaatimuksen piiriin esim. kotihoito tai kotisairaanhoido, jossa usein asiakkaana on tartuntatautien seurauksille alttiita henkilöitä kuten vanhuksia ja syöpäsairaita?

Esityksessä ehdotetaan erityisen syyn vaatimuksen sijaan, että jatkossa olisi *ensisijaisesti* käytettävä henkilöä, joka on *oman ilmoituksensa mukaan* sairastanut tuhkarokon ja vesirokon ja saanut tässä

Työelämä
Riitta Wärn

15.11.2018

momentissa tarkoitetut rokotukset. Eli hinkuyskä- tai influenssarokotteen. Myös uusi 4 momentti, jossa otetaan kantaa työoikeudellisiin kysymyksiin (kuten rokotuttamiseen käytettävä aika luetaan työssäoloajaksi) ja rokotuksen ottamisen vapaaehtoisuuteen ilman, että muutoksen työoikeudellisia tai taloudellisia ulottuvuuksia olisi tunnistettu ja selvitetty, aiheuttaa epäselvyyttä.

Mikäli työnantajan velvoitteena on ensisijaisesti käyttää rokotettua henkilöstöä, tulisi työnantajalla olla myös oikeus työnjohdollisiin toimenpiteisiin, mikäli tartuntatautiin vakaville seurauksille alttiiden asiakkaiden ja potilaiden hoitoa lääketieteellisiin syihin perustuen ei voida asiakas- ja potilasturvallisuuden vuoksi muutoin taata. Työnantajalla ei aina ole tarjota muuta sellaista tehtävää, johon työntekijä voidaan siirtää.

Entä voidaanko työntekijän palkkaa yksipuolisesti laskea tartuntatautiin perusteella, jos uusi työtehtävä on huomattavasti vähemmän palkattua? Voiko työnantaja edellyttää rokotussuojaa rekrytoidessaan uutta henkilökuntaa? Miten työnantaja toimii niiden työntekijöidensä kanssa, jotka kieltäytyvät vaadituista rokotuksista muilla kuin lääketieteellisillä perusteilla ja miten riittävä rokotussuoja voidaan varmistaa? Mikä on työnantajan konkreettinen vastuu asiakas- ja potilasturvallisuudesta, mikäli rokotussuoja ei ole riittävä lisääntyvästä rokotevastaisuudesta johtuen? Muun muassa näihin kysymyksiin pitäisi saada vastaus ennen kuin nykyistä lakia lähdetään muuttamaan.

EK toteaa lopuksi, että se ei kannata lausunnolla olevaa muutosesitystä. Esitys ei ratkaise mahdollista tulkintaerimielisyyttä vaan päinvastoin lisää entisestään tulkintamahdollisuuksia sekä aiheuttaa työoikeudellisia ongelmia.

Kunnioitavasti



Ilkka Oksala
johtaja