



Oulunkaaren kuntayhtymän terveystalveluiden antama

Lausunto STM:n pyynnöstä hallituksen esityksestä tartuntatautilain 3 ja 48§ muuttamisesta

Käytyämme läpi lakimuutosehdotuksen sisällön kommentoimme alla olevia kohtia, joiden kohdalla ensisijaisesti koemme, että lakiesitys ei tässä muodossaan tuo työntajalle tietoa, miten työnantaja voi toimia tilanteissa, joissa työntekijä kieltäytyy tai ei voi ottaa rokotusta.

Lakiesityksen kohta: ”...asiakkaiden ja potilaiden parissa tapahtuvaan työskentelyyn toimintayksiköissä olisi ensisijaisesti käytettävä henkilöä, joka on oman ilmoituksensa mukaan sairastanut tuhkarokon ja vesirokon ja saanut pykälässä tarkoitettut rokotukset. Jos henkilö ei ole sairastanut tuhkarokkoa tai vesirokkoa, häneltä edellytettäisiin rokotusta. Imeväisikäisiä hoitavalta edellytettäisiin rokotusta myös hinkuuskää vastaan niin kuin nykyisinkin. Lisäksi edellytettäisiin vuosittain rokotus influenssaa vastaan, jos henkilö työskentelee influenssakauden aikana momentissa tarkoitetuissa tehtävissä.”

Kommentti: Epäselväksi jää tulkitaanko lakia myös influenssarokotuksen ottamisen kohdalla niin, että työnantajan olisi ensisijaisesti käytettävä henkilöä, joka on ottanut rokotteen? Esimerkiksi yksiköissämme on akuuttiosastoja, joissa hoidetaan enimmäkseen iäkkäitä monisairaita potilaita, jotka kuuluvat erityiseen riskiryhmään. Onko tässä tapauksessa työnantaja velvollinen siirtämään tällaisen rokottamattoman työntekijän toiseen työpisteeseen? Entä miten työnantajalle on oikeus toimia, jos vaihtoehtoista sijoitusta ei ole mahdollista tehdä?

Lakiesityksen kohta: Syynä rokottamattoman henkilöstön käyttöön voisi olla esimerkiksi se, että työnantajalla ei jo ole palvelussuhteessa riittävästi rokotettua ammattitaitoista henkilökuntaa, yliherkkyys tai muu rokotettavan ominaisuus taikka uusi työntekijä on saatava nopeasti töihin.

Kommentti: Edellä kuvatut syyt ovat hyvin harmaalla alueella ja voivat käytännössä tulla kyseeseen jokaisessa tilanteessa. Terveystalveluiden työntekijöistä on usein pulaa, joko kokonaisen ammattiryhmän tai erityisosaamisen suhteen. Yliherkkyys tai muu rokotettavan ominaisuus on myös hyvin epämääräinen ja tulkinnanvarainen ilmaisu ja variaatiota tämän lauseen tulkinnan kohdalla työnantajien välillä on luvassa. Aikaisempina vuosina työntekijöiden sairastuminen influenssaan epidemian aikana ja sairauspoissaolot ovat jo henkilöstöpulankin vuoksi olleet lähellä vaarantaa potilasturvallisuuden.

Kirjoittaisiko työterveyshuolto yliherkkyys tms ominaisuus –tilanteessa myönteisen lausunnon soveltuvuudesta, vaikka rokotusta ei olisi annettu vai onko työntekijän tässä tapauksessa annettava työnantajalle informaatio yliherkkyystään, jolloin työnantaja voi tehdä lakiesityksen mukaisen lääketieteellisen harkinnan rokottamattoman työntekijän jatkamisesta työssään.

li Pudasjärvi Simo Utajärvi Vaala



Lakiesityksen kohta: ”Yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 5 §:n (Terveystilaa koskevien tietojen käsittely) 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveystilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta ja tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai siihen rinnastettavien terveystilaaan liittyvien etuuksien suorittamiseksi taikka sen selvittämiseksi, onko työstä poissaoloon perusteltu syy, taikka jos työntekijä nimenomaisesti haluaa selvitetävän työkykyisyyttään terveystilaa koskevien tietojen perusteella. Lisäksi työnantajalla on oikeus käsitellä näitä tietoja niissä tilanteissa ja siinä laajuudessa, kuin muualla laissa erikseen säädetään. Työnantaja voi näin ollen käsitellä tietoja tartuntatautilain 48 §:ssä tarkoitetuissa tehtävissä toimivien soveltuvuudesta pykälässä tarkoitettuihin tehtäviin vain heidän suostumuksellaan.”

Kommentti: Miten työnantaja voi toimia tilanteessa, jossa työntekijä kieltäytyy rokotuksesta tai ei muun syyn vuoksi voi ottaa rokotetta mutta ei myöskään anna suostumustaan terveystietojen antamisesta työnantajalle?

Lakiesityksen kohta: ”Rokotuksia koskeva säännös ei tarkoittaisi kieltoa käyttää rokottamatonta työntekijää tämän omissa työtehtävissä. 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 terveystilaaan 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 potilasturvallisuus ei vaarantuisi merkittävästi, työntekijä voisi jatkaa omassa työpisteessään ja tehtävässään. Tarvittaessa työnantaja voi neuvotella yhdessä työntekijän ja tartuntatautien torjunnasta vastaavan lääkärin kanssa työntekijän sijoittumisesta tehtävään, jossa tartuntatautien leviämiseen liittyvien vakavien seurauksien riski olisi pienempi. Säännöksellä ei pyritä työntekijöiden täydelliseen rokotuskattavuuteen, vaan potilasturvallisuuden ja henkilöstön merkittävään rokotuskattavuuden nousuun. Tässä yhteydessä ei muuteta palvelussuhdetta koskevaa lainsäädäntöä eikä muita työelämässä normaalista noudatettavia toimintatapoja.”

Kommentti: Esityksessä potilasturvallisuuden arviointi annetaan työnantajan tehtäväksi, mikä on hyvin vaikea tehtävä ja harmaalla alueella. Miksi esityksessä linjataan, että ei pyritä täydelliseen rokotuskattavuuteen? Poikkeuksia on aina mutta tällaisenaan lakiesityksessä annetaan selkeä viesti, että on hyväksyttävää, että osa työntekijöistä ei ota rokotuksia.



Lakiesityksen kohta: ”Työntekijällä on oikeus käydä 1 momentissa tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Se aika, joka työntekijän päivittäisestä säännöllisestä työajasta käytetään mainittuun tarkoitukseen, luetaan työssäoloajaksi. Rokotukseen osallistuminen on vapaaehtoista.”

Kommentti: Lakiesityksessä korostetaan vapaaehtoisuutta, joka on ristiriidassa edellisten kohtien kanssa, joissa mainitaan, että rokottamatta jättämiselle on olemassa vain lääketieteelliset perusteet.

Ylläolevat kommentit Oulunkaaren ky puolesta 15.11.2018

Tuula Saukkonen, ylilääkäri (tuula.saukkonen@oulunkaari.com
p. 050 5979971)

Juha Auvinen, johtava lääkäri (juha.auvinen@oulunkaari.com
p. 040 4805540)

li Pudasjärvi Simo Utajärvi Vaala