



Tehy ry
PL 10

Lausunto 14.11.2018

00060 TEHY

Sosiaali- ja terveysministeriö
Meritullinkatu 8, Helsinki
PL 33, 00023 VALTIONEUVOSTO
kirjaamo@stm.fi
liisa.katajamaki@stm.fi
markku.tervahauta@stm.fi

Viite: Tehyn lausunto sosiaali- ja terveysministeriölle hallituksen esityksestä laiksi tartuntatautilain 3 ja 48 § :n muuttamisesta

Keskeisimmät esitykset, joihin Tehy kiinnittää lausunnossaan huomiota:

- Työntekijöiden vuosittain toistuvat influenssarokotuskäytännöt suurin haaste säännöksen toimeenpanossa. Säännöstä selkiytettävä tai vaihtoehtoisesti 48 § kokonaan poistettava, tai poistettava pykälästä influenssarokotuksia koskeva osuus
- Säännöksen työelämävaikutukset arvioitava
- Rokotuksen ottamisen oltava tosiallisesti vapaaehtoista
- Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö määriteltävä
- Työterveyshuollon roolia selkiytettävä ja yksityisyyden suojasta työelämässä huolehdittava
- Opiskelijoiden asema huomioitava paremmin
- Rokotuksissa käynti työaikana
- Toimeenpano ohjeistettava paremmin

Tehy pitää tartuntatautilain tavoitetta tartuntatautien leviämisen ennaltaehkäisemisestä erittäin tärkeänä. Myös työntekijöiden ja opiskelijoiden rokotukset ovat tarpeellisia. Tehy pitää kuitenkin välttämättömänä sitä, että tartuntatautilain säännöstä työntekijöiden rokotuksista selkiytetään. Säännös on nykymuodossaan epäselvä ja aiheuttaa kohtuuttomasti selvittelyjä sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla, ammattijärjestöissä ja mahdollisesti myöhemmin myös tuomioistuimissa. Yksistään Tehyssä on käsitelty satoja tulkintaan liittyviä yhteydenottoja viimeisen vuoden aikana.

Tulkintaepäselvyyksiä käytännössä lisää se, että säännös koskee hyvin eri kokoisia ja erilaisia sosiaali- ja terveydenhuollon työnantajia ja erilaisia ammattitehtäviä sekä julkisella, että yksityisellä sektorilla. Säännöksen vaikutukset työelämään ja alan opiskelijoiden opintojen suorittamiseen ovat merkittävät. Tästä huolimatta hallituksen esitysluonnoksessa säännöksen työelämävaikutuksia ei ole arvioitu.

Yleistä nykytilasta

Yli 17 % työssäkäyvistä työskentelee sote-alalla. Säännöksen vaikutukset koskevat noin 258 000 sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksen saanutta työllistä. Säännöksellä on myös vaikutuksia muihin sote-alalla, ilman sote-alan koulutusta työskenteleviin, arviolta n. 128 000 henkilöön (THL tilastoraportti 2018).



Tämän lisäksi säännös koskee n. 90 000 alan opiskelijaa vuosittain, joista n. 51 000 on sote- alan toisen asteen opiskelijaa, n. 41 000 terveys- ja hyvinvointialan AMK opiskelijaa (sis. YAMK-tutkintoa suorittavat) sekä n. 6500 lääketieteen opiskelijaa (Tilastopalvelu Vipunen OPH, 2016).

Säännöksen työelämävaikutuksia lisää se, että määräaikaisten osuus alan työvoimasta on suuri, n. 17 %. Alle 35-vuotiaissa määräaikaisten osuus on jopa 44 % (Tehy-tilastoina 2017). Säännöksen työelämävaikutukset kohdistuvat pääosissa naisiin, 86,6 % alan työllisistä on naisia (Sukupuolten tasa-arvo Suomessa, Tilastokeskus 2018).

Nykymuodossaan säännös vaikuttaa syystä tai toisesta rokottamattoman ammattihenkilön työllistymiseen sekä opiskelijan mahdollisuuteen suorittaa opintoihinsa kuuluvia, sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä tapahtuvia oppimisjaksoja. Säännöksen liian tiukalla tulkinnalla ja negatiivisella julkisuudella voi olla vaikutusta alan vetovoimaisuuteen ja paikallisesti koulutetun työvoiman riittävyyteen.

Säännöksen suurimmat tulkintaerimielisyydet liittyvät influenssarokotuskäytäntöihin. Käytännössä rokotesuojan selvittäminen toistuu yksiköissä puolen vuoden välein (kauden loppumisesta uuden kauden alkuun). Lisäksi epäselvää on, milloin influenssakausi käytännössä katsotaan alkaneeksi ja milloin kauden mukaista rokotesuojaa voidaan edellyttää esim. määräaikaisilta työntekijöiltä. On myös huomioitava, että vastaavanlaista, työntekijää velvoittavaa lainsäädäntöä potilaan suojaamiseksi, influenssarokotuksista, ei ole muualla EU:n jäsenmaissa tai pohjoismaissa. Muissa Euroopan maissa suositellaan influenssarokotuksia sosiaali- ja terveydenhuoltohenkilöstölle.

Rokotuksen ottamisen oltava tosiasiallisesti vapaaehtoista

Koska rokotusten ottaminen on edelleen vapaaehtoista, säännöstä on selkiytettävä niin, ettei sitä voida tulkita yksilötasolla niin velvoittavana, että se johtaa käytännössä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön pakkorokottamiseen. Nykytilanteessa osa työnantajista on painostanut rokotusten ottamiseen ja syyllistänyt työntekijöitä. Vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus ja syyllistämättömyyden kulttuuri on tärkeää tartuntatautilain ensisijaisen tavoitteen kannalta, rokotemyönteisyyden ja rokotekattavuuden lisäämiseksi.

Pykäläluonnoksen kirjaus, että rokotuksia edellytetään, on edelleen ongelmallinen juuri rokotusten vapaaehtoisuuden näkökulmasta. Ehdotettu sanamuoto ei poista mahdollisuutta tulkita, että työnantajalla olisi peruste työntekijän irtisanomiseen, jos tämä ei ole ottanut rokotetta. Nykyisen pykälän voimassa ollessa useat työnantajat ovat tulkinneet, että rokotuksen ottamatta jättäminen on irtisanomisperuste. Lisäksi työnantajat ovat antaneet rokottamattomille työntekijöille irtisanomisuhkaisia varoituksia.

Säännöksessä on ilmevä selkeämmin, että arvio suojan tarpeesta on tehtävä aina lääketieteellisesti ja tehtäväkohtaisesti. Työnantajien tulee kiinnittää huomio ensisijaisesti toimintayksikötasolla henkilöstön rokotekattavuuteen, sen mukaisesti, mitä rokotteiden suojatehosta eri tartuntataudeissa tiedetään.

Työpaikoilla tarvitaan avointa keskustelua ja perusteluja suojan tarpeesta eri tehtävissä. Työnantajan on myös huolehdittava, että ammattilaisille suunnattua tietoa rokotuksista on helposti saatavilla ja, että asianmukaiset rokotuskäytännöt lisäävät turvallisuutta ja luottamusta.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö määriteltävä

Muutosesityksessä esitetään tartuntatautilain 3 §:n 10 kohdan kumoamista, jossa on määriteltä asiakas- ja potilastilat. Vastaavasti 48 §:stä esitetään poistettavaksi asiakas- ja potilastilat. Tehyn näkemyksen mukaan



sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksikkö tulee määritellä tai ainakin kattavasti avata perusteluissa tulkintaepäselvyyksien välttämiseksi. Muuten on vaarana, että tulkinta säännöksen soveltamisesta laajenee nykyisestä, koska tartuntatautien vakaville seurauksille alttiiden asiakkaiden tai potilaiden määrittelyminen käytännössä on osoittautunut vaikeaksi. Epäselvyyttä voi aiheuttaa se, tarkoitetaanko yksiköllä rakennuksia (terveyskeskus, sairaala, yksityinen terveysasema), hallinnollista yksikköä vai palveluiden kokonaisuutta.

Perusteluluonnoksessa esitetään, että työnantaja, työntekijä ja tartuntatautien torjunnasta vastaava lääkäri arvioivat tarvittaessa, voiko työntekijä jatkaa tehtävässään. Tehyn näkemyksen mukaan esitys on ongelmallinen, eikä työntekijän soveltuvuutta tai mahdollisuuksia jatkaa omassa työssään voi arvioida työterveysyhteistyön ja työpaikan yhteistoimintakäytäntöjen ulkopuolella. Nykytilanteessa esim. tartuntatautien torjunnasta vastaavan lääkärin yleinen arvio ehdottomasta suojan tarpeesta on johtanut yksittäisen työntekijän siirtämiseen toiseen tehtävään. Työntekijä ei ole käynyt ko. erikoislääkärin vastaanotolla tai saanut perusteita tai lausuntoa, jonka johdosta esim. työskentely omalla erikoisalalla ei ole jatkossa mahdollista. Vastaavasti terveydentilansa vuoksi rokottamattomien osalta, työterveyshuollon arvioon rokottamisen vasta-aiheista ei ole luotettu, vaan tartuntatautien torjunnasta vastaavan lääkärin yleinen arvio suojan tarpeesta, on johtanut esim. yliherkkien työntekijöiden määräaikaistilaisuuksien katkeamiseen tai rokotuksiin painostamiseen. Mikäli näin halutaan toimia, työterveyshuollon on lähetettävä työntekijä tartuntatauteihin erikoistuneen lääkärin vastaanotolle, jolloin hoitavan lääkärin lääketieteellinen arvio suojan tarpeesta kyseisessä tehtävässä tulee kirjatuksi perusteluineen kyseisen työntekijän potilasasiakirjoihin. Alan työntekijä on rokotusta saadessaan potilaan asemassa ja häntä on hoidettava potilaslain mukaisesti yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. On kohtuullista, että päätös kirjataan yksilöllisessä hoitosuhteessa, jos se johtaa työntekijän siirtymiseen pois omasta tehtävästään. Lisäksi työntekijöiden rokotuksista tulee vastata, rokotusasetuksen mukaisesti, rokottamiseen koulutuksen saanut terveydenhuollon ammattihenkilö ja potilasasiakirjaukset tulee tehdä viipymättä potilastietojärjestelmään.

Työterveyshuollon roolia on selkiytettävä ja yksityisyyden suojasta työelämässä huolehdittava

Säännöksessä on edelleen selkiytettävä sitä, että työntekijöiden terveydentilan ja rokotusten selvittämisestä ja rokottamisesta vastaa työterveyshuolto. Perustelumuiotiossa on tarkennettava työntekijöiden henkilötietojen käsittelyä osana työpaikan rokotuskäytäntöjä. Nyt arkaluonteisia henkilötietoja on kerätty yksikössä lomakkeilla, välitetty organisaatiossa eteenpäin tai ne ovat olleet julkisesti nähtävillä yksiköissä. Jatkossa on tarkennettava, että asiamukaisesta henkilötietojen käsittelystä on ehdottomasti huolehdittava, sen mukaisesti, mitä yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa, työterveyshuoltolaissa sekä EU-tietosuojasetuksessa säädetään. Työntekijöiden rokotuskäytännöt on kirjattava työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan sekä huomioitava osana työterveyshuoltosopimusta.

Pykäläluonnoksen mukaan ilmoitus tarvittavista rokotuksista tehtäisiin omailmoituksella. Työntekijän oma-arviointi on kannatettava. Säännöstä tulee kuitenkin tarkentaa niin, että omailmoitus toimitetaan työterveyshuoltoon. Muuten rokotus- ja terveystietojen selvittely työpaikoilla ei muutu, vaan omailmoituksena kerättäisiin rokotustietoja nykykäytännön mukaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä. Tehy esittää, että työterveyshuolto sana lisätään säännökseen, ”...käytettävä henkilöä, joka on työterveyshuoltoon toimitettavan oman ilmoituksensa mukaan.” Työterveyshuoltolain mukaisesti työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto. Työterveyshuolto huolehtii muutenkin myös työturvallisuuslain mukaisten työn vaarojen arviointiin perustuvista työntekijöiden rokotuksista.



Opiskelijoiden asema huomioitava paremmin

Säännöksen selkiyttämisessä on huomioitava nykyistä paremmin alan opiskelijoiden asema. Opiskelijoiden rokotusten osalta on hyvä, että pykäläluonnoksessa kunnan järjestämisvastuuta, osana opiskelijaterveydenhuoltoa, on tarkennettu. Opiskelijoilla on ollut vaikeuksia saada ennen sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä suoritettavia oppimisjaksoja tarvittavia maksuttomia rokotuksia. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä opiskelijoiden ohjauksesta vastaavat sekä koulutuksen järjestäjät ovat joutuneet selvittämään opiskelijoiden rokotetietoja. Tästä syystä työpaikalla tapahtuvan oppimisen jaksoja on jouduttu siirtämään tai perumaan kokonaan. Opiskelijoilla on myös tietämättömyyttä säännöksen voimaantulosta tai tarvittavista rokotteista. Myös opiskelijaterveydenhuollon osalta on epäselvyyttä heidän velvollisuudestaan antaa erillisiä työelämän edellyttämiä todistuksia tai lausuntoja. Lakiluonnoksen muotoilu ”järjestettävä” voi helpottaa opiskelijaterveydenhuollon toimijoita, mutta opiskelijoiden oikeusturvan näkökulmasta ”huolehdittava” sisältää paremmin velvollisuuden huolehtia koko rokotustoiminnasta (aina tiedottamisvelvollisuudesta maksuttomien rokotusten järjestämiseen asti). Tehy esittää muotoilun täydentämistä seuraavasti; *”kunnan perusterveydenhuollon on järjestettävä ja huolehdittava, osana opiskelijaterveydenhuoltoa, työharjoitteluun osallistuvien opiskelijoiden 1 momentissa tarkoitetut rokotukset”*.


Opiskelijoiden tietoisuutta suojan tarpeesta tulee lisätä ja heidän mahdollisuuttaan selvittää aiempia terveystietojaan tulee helpottaa. Tässä voisi olla ratkaisuna se, että heti opiskelun alkuvaiheessa opiskelijaterveydenhuolto kutsuu heidät terveystarkatukseen. Esimerkiksi ammattikorkeakouluopiskelijoilla ei ole suunniteltua terveystarkastusta, jossa he voisivat selvittää omaa tilannettaan terveydenhuollon ammattihenkilön ohjaamana tai saada tarvittavat rokotustietonsa päivitettyä (esim. jos tilanne edellyttää aiempien terveystietojen selvittelyä muista terveydenhuollon yksiköistä).

Rokotuksissa käynti työaikana

Luonnoksessa ehdotetaan, että työntekijällä olisi oikeus käydä 48 §:n 1 momentissa tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana, jollei se ole vaikeudetta mahdollista muuna aikana. Lisäksi luonnoksessa viitataan rokotuksessa käyntiaikaa rinnastettavan työssäoloajaksi. Työntekijän oikeudesta käydä rokotuksissa, selkeämpi muotoilu olisi *”Työntekijällä on oikeus käydä 1 momentissa tarkoitetuissa rokotuksissa työaikana.”* Jos halutaan mahdollisimman hyvää rokotekattavuutta, rokotteen ottaminen tulee tehdä mahdollisimman sujuvaksi ja houkuttelevaksi. Lisäksi myös työ edellyttää ko. rokotusten hankkimista. Tästä syystä on perusteltua, että työntekijöillä on oikeus käydä rokotuksissa työaikana, niin kuin kansallisen rokotusohjelman mukaisissa tai työturvallisuuslain mukaisissa työnantajan kustannettavissa rokotuksissa on pääsääntöisesti toimitukin. Ehdotettu muotoilu ”jollei se vaikeudetta ole mahdollista muuna aikana” mahdollistaa tulkinnan, jonka mukaan vuorotyötä tekevien on aina käytävä rokotuksessa vapaa-aikanaan, koska heillä on päiväsaikaan vapaata osana arkipäivistä. Alan työntekijöistä valtaosa työskentelee jaksotyössä.

Työntekijöiden influenssarokotuskäytännöt suurin haaste

Käytännössä eniten ongelmia aiheuttaa vuosittain toistuvat influenssarokotuksiin liittyvät käytännöt. Säännöstä on selkiytettävä tai vaihtoehtoisesti 48 § on kokonaan poistettava, tai poistettava pykälästä influenssarokotuksia koskeva osuus. Työnantajan velvollisuudesta tartuntatautien leviämisen ehkäisemiseen potilasturvallisuuden varmistamiseksi on säädetty muissakin tartuntatautilain kohdissa.



Myös sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa rokotuksissa 2 §:ssä säädetään kohdennetuista rokotuksista. Sen mukaisesti Terveyden ja hyvinvoinnin laitos voi määritellä eri tilanteissa rokotusaiheita. Influenssarokotuksia voitaisiin suositella sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöille osana kansallista rokotusohjelmaa ja säätää 48 §:ssä työntekijän ja opiskelijan rokotuksista tuhka- ja vesirokkoa sekä hinkuyskää vastaan.

Toimeenpano ohjeistettava paremmin

Luonnoksen pykäläkirjaus ja perustelut ovat edelleen käytännön työelämän kannalta epäselviä ja osin ristiriitaisia. Säännöstä tulee vielä tarkentaa ja muutoksen voimaantulon jälkeen on, erimielisyyksien välttämiseksi, perustettava eri osapuolista (alan ammattijärjestöt, työnantajat, ministeriöiden edustus STM, TEM) koostuva työryhmä säännöksen toimeenpanon ohjeistamiseksi.

Tehy suosittelee jäsenistölleen terveysviranomaisten suositusten mukaisten rokotusten ottamista. Säännöksellä ei kuitenkaan saa olla vaikutusta alan työntekijöiden työsuhdeturvaan tai alan opiskelijoiden oikeusturvaan. Esityksen työelämävaikutukset ja suhde työläinsäädäntöön tulee arvioida työ- ja elinkeinoministeriössä.

Lain vaikutuksia rokotekattavuuteen tulee arvioida laajemmin ja monipuolisemmin. Tehy on huolissaan siitä, että epäselvällä lainsäädännöllä ja liian tiukalla käytännön tulkinnalla on jopa negatiivisia vaikutuksia rokotekattavuuteen ja rokotemyönteisyyteen. Lisäksi on tärkeää, että sosiaali- ja terveydenhuollon työpaikoilla pohditaan keinoja, joilla lisätään luottamusta ja avointa viestintää rokotuksista.

Tehyn lausunnon valmisteluun ovat osallistuneet Tehyn yhteistyöjäsenjärjestöt.

Helsingissä 14.11.2018,



Millariikka Rytönen
Puheenjohtaja
Tehy ry



Kirsi Sillanpää
Johtaja
Tehy ry

Lisätietoja:

Anna Kukka, työympäristöasiantuntija Tehy ry, anna.kukka@tehy.fi, p. 04001677201