

Asia: VN/12900/2024

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan näkemykset sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain 12 §:n muuttamisesta

Tavoite on sinänsä hyvä; sijaisten palkkaamiseen liittyvät tulkinat kaipaavat selkiyttämistä. Olennaista on, että sosiaalityön saatavuus turvataan, eikä pula sosiaalityöntekijöistä vaikeuta asiakkaan asemaa ja asiakasturvallisuutta.

Aine- ja perusopintojen sekä harjoittelun suorittaminen, ja sosionomien ja geronomien kohdalla riittävä työkokemus, ovat olennaisia sijaisten riittävän osaamisen takaamiseksi. Lisäksi hyvinvointialueilla on erittäin vastuullinen tehtävä vastata sijaisen osaamiseen perehdyttämisessä ja tehtävänkuvan sovittamisessa. On tärkeää, että sijaisiin kohdennetut valvontatoimenpiteet merkitään sosiaalihuollon ammattihenkilöiden keskusrekisteriin.

THL kuitenkin pitää ehdotusta riskinä asiakasturvallisuuden kannalta. Asiakkaan oikeusturvan varmistaminen ja toimintakyvyn edistäminen edellyttävät vahvaa ammattitaitoa. Esitetty 12 §:n muuttaminen ei todennäköisesti tuota toivottua tulosta eli pysyvien, sitoutuneiden ja ammatillisesti taitavien sosiaalityöntekijöiden saatavuutta.

Sosiaalityöntekijöiden riittävyden osalta tulisi keskittyä laillistettujen sosiaalityöntekijöiden pito- ja vetovoimaan. Laillistettujen sosiaalityöntekijöiden työpanosta pitää olla käytettävissä lastensuojelun lisäksi myös muissa tehtävissä kuten vammaispalveluissa. Tilapäisten sosiaalityöntekijöiden käyttö tulee olla poikkeus.

On jo olemassa paljon tietoa siitä, miksi kelpoisuusehdot täyttäviä sosiaalityöntekijöitä on vaikea saada rekrytoitua, vaikka heitä on arvioitu olevan Suomessa yli tarvetta vastaava määrä. Esimerkiksi työolosuhteet, työn kuormittavuus ja palkkaus suhteessa työn vaativuuteen eivät ole riittävästi

tukeneet työhyvinvointia ja kokemusta työn arvostuksesta. Työolosuhteiden korjaaminen ja työn houkuttelevuuden lisääminen parantaisivat pitkäjännitteisellä tavalla sosiaalityöntekijöiden saatavuutta. Luonnoksessa ei ole kuitenkaan eritelty syitä, joista laillistettujen sosiaalityöntekijöiden rekrytointivaikeudet johtuvat, mutta on kuitenkin esitetty vain yksi vaihtoehto vaikeuksien korjaamiseksi.

Nykytilanteen parantamiseksi yksi keino voisi olla keskittyä tarkastelemaan sosiaalityöntekijöiden ja muiden sosiaalihuollon ammattihenkilöiden välistä työnjakoa.

Lakimuutos voi antaa laillistetuille sosiaalityöntekijöille viestin siitä, ettei heidän ammatillista osaamistaan arvosteta, ja että osaamisen vahvistamisen sijaan tavoitteena on sen väljentäminen. Tämä voi entisestään vähentää hyvinvointialueiden houkuttelevuutta työnantajana.

Luonnoksessa ei ole mainittu THL:n selvitystä ”Vammaispalvelut hyvinvointialueilla syksyllä 2023” (<https://www.julkari.fi/handle/10024/149049>), joka sisältää hyvinvointialueiden ilmoittamia syitä, miksi laillistetuista sosiaalityöntekijöistä on pula vammaispalveluissa.

Lausunnonantajan näkemykset voimaantulosta

-

Onko lakiehdotuksen olennaisia vaikutuksia arvioitu riittävästi? Mitä muita olennaisia vaikutuksia lakiehdotuksella voidaan arvioida olevan?

Hyvinvointialueiden sosiaalityöntekijäpulaa pyritään ehdotuksessa ratkaisemaan helpottamalla sijaisten palkkaamista kelpoisuusehtoja väljentämällä. Luonnoksessa ei ole huomioitu, että tämä lisää vaihtuvien sijaisten vuoden mittaisten työsuhteiden määrää. Tästä seuraa se, että kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden työtehtäviin tulisi lisää vaativia ja virkavastuuta edellyttäviä sijaisten johto- ja valvontatehtäviä ja tehtäviä, joita sijaisille ei voi antaa. Ehdotus tarjoaa keinoa, jota on jo vuosia kokeiltu, eli sijaisten ja vaihtuvien työntekijöiden virtausta. Tällä tavoin ei sosiaalityöntekijäpulaa ole kyetty aiemminkaan korjaamaan.

Jos kelpoisuusehdot täyttävät sosiaalityöntekijät saavat hoitaakseen sijaistyöntekijöiden asiakkaiden vaativimmat asiakastehtävät, työntekijäkohtaisen tosiasiallisen asiakasmäärän seuraaminen esimerkiksi lastensuojelussa on vaikeaa, ja työn vaativuus vaihtelee sen mukaan, miten työnkuvia muokataan vastaamaan sijaisen osaamista.

Luonnoksessa todetaan, että sijaisille voidaan maksaa kaventuvan tehtävänkuvan myötä pienempää palkkaa, mikä toisi säästöä hyvinvointialueille. Itse asiassa kelpoisuusehdot täyttävien sosiaalityöntekijöiden palkkatasoa olisi perusteltua nostaa siltä osin, kuin heidän työtehtävänsä lisääntyvät sijaisten ohjaamisen ja sijaisilta siirtyvien työtehtävien myötä. Ehdotuksen yksi

mahdollinen vaikutus on, että laillistettujen sosiaalityöntekijöiden työpanos supistuu vastentahtoisten ja perusoikeuksiin puuttuvien päätösten tekemiseen, erityisesti lastensuojelussa. Tämäkin tuo painetta palkkatason nostamiseen.

THL tuo esille mahdollisena vaikutuksena, että hyvinvointialueilla kelpoisuusehdot täyttävillä sosiaalityöntekijöille tarkoitetut resurssit ohjautuvat lastensuojeluun, mikä voi tuottaa heikennyksen muihin palvelutehtäviin, kuten vammaispalveluihin ja aikuissosiaalityöhön.

THL kiinnittää huomiota myös siihen, ettei ole tarkasteltu sijaisuuksien keston määrittelyä suhteessa muihin akateemisiin ammattiryhmiin, kuten psykologeihin ja lääkäreihin.

Toteuttamisvaihtoehdoissa olisi ollut hyvä tarkastella sitä, että vuoden kestänyttä sijaisuutta olisi mahdollista jatkaa esimerkiksi enintään vuoden sijaisuudella, jos työntekijä suorittaa aktiivisesti maisteriopinto-oikeuden mukaisia sosiaalityöntekijäksi pätevöittäviä opintoja. Tämä voisi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, estää sijaisuuksien ketjuttamista ja edistää opintojen loppuun saattamista.

Muita yleisiä huomioita lakiehdotuksesta?

Luonnoksen sivulla 38 määritellään sosiaaalialalle soveltuvat korkeakoulututkinnot (sosiaalitieteiden pääaineet). Pykälässä mainitaan vain ”sosiaaalialalle soveltuvat korkeakoulututkinnot”. Määrittely jättää valitettavan paljon tulkinnanvaraa.

Vuoden määräaikaan ei esitetä muutoksia ja luonnoksen mukaan pykälän mukaiseen tulkintaan liittyvien haasteiden arvioidaan osittain jatkuvan. Tätä ei selkiytetä luonnoksessa. Tulkintaa jättää esimerkiksi se, tarkoittaako vuoden mittainen sijaisuus sitä, että vuoden jälkeen saman työntekijän sijaisuutta voidaan jatkaa toisella vuoden mittaisella työsuhteella. Jos ei voida, eikä kelpoisuusehtoja täyttävää sosiaalityöntekijää vuoden aikana löydy, pitääkö tehtävään palkata toinen henkilö? Tulkinnanvaraista on myös se, koskeeko vuoden sijaisuus yhtä työnantajaa tai yksikköä. Jos se koskee vain yhtä työnantajaa, miten seurataan henkilön siirtymistä?

Eriksson Pia
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL

