

Asia: VN/11423/2021

## **Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalaiksi**

### Taustatiedot

#### **Vastaajatahon virallinen nimi**

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

#### **Vastauksen kirjanneen henkilön nimi**

Sari Bäcklund-Kajanmaa

#### **Vastauksen vastuuhenkilön yhteystiedot**

Sari Bäcklund-Kajanmaa

### Lausunnonantajan lausunto

#### **1. Onko lain soveltaminen sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuussa oleviin tahoihin riittävä (1 §, 4 § 1 kohta)?**

Kyllä

#### **2. Onko lain soveltaminen samanlaisena kaikkiin palveluntuottajiin niiden oikeudellisesta muodosta ja toiminnan tarkoituksesta huolimatta perusteltu ratkaisu (1 §, 4 § 2 kohta)?**

Kyllä

#### **3. Parantavatko palveluntuottajalle ja toiminnalle asetetut edellytykset asiakas- ja potilasturvallisuutta (2 luku, 16 §)?**

Kyllä pääosin [Asetetut edellytykset sinällään ovat oikeita ja perusteltuja. Olennaista on se, miten ne toteutuvat käytännössä ja miten niitä valvotaan]

#### **4. Vähentääkö palveluntuottajan ja sen palveluyksiköiden erillinen rekisteröinti, palveluyksiköiden siirtokelpoisuus ja riskiperusteinen hyväksymismenettely palveluntuottajan ja viranomaisen hallinnollista työtä (16 §, 21 §)?**

Ei kantaa

**5. Vähentääkö yhteisen palveluyksikön käyttömahdollisuus palveluntuottajan ja viranomaisen hallinnollista työtä ja parantaako se mahdollisuuksia valvoa toimintaa kokonaisuutena (4 § 6 kohta, 22 §)?**

Ei kantaa

**6. Onko valtuutetun palveluntuottajan käsite ja tehtävät perusteltuja (4 § 6 kohta, 22 §)?**

Ei kaikilta osin [Valtuutettu palveluntuottaja voi yksinkertaistaa hallintoasiointia palveluntuottajien näkökulmasta. Myös asiakkaan on olennaista tietää, kuka/mikä taho vastaa palvelutuotannosta. Perustelutekstin esimerkissä lääkärikeskuksesta, jossa samoissa fyysisissä tiloissa toimii useita palveluntuottajia eri vastuilla, voi asiakkaalle jäädä epäselväksi, kuka/mikä taho viime kädessä on vastuussa.]

**7. Onko valtuutetun palveluntuottajan käsitteelle muita vaihtoehtoja?**

Ei kantaa

**8. Onko palvelunjärjestäjän ja palveluntuottajan omavalvontaa koskevat säännökset riittävät (4 luku)?**

Ei kaikilta osin [Säännökset sinänsä ovat laajat ja kattavat. Omavalvontasuunnitelman tai -ohjelman laatiminen ei kuitenkaan varmista sitä, että suunnitelmaa noudatetaan eikä sen noudattamatta jättämisestä tai puutteista tule sanktioita.]

**9. Ovatko valvontaviranomaisen keinot riittävät asiakas- ja potilasturvallisuuden kannalta (5 luku)?**

Ei kaikilta osin [Valvontaviranomaisten resursseja tulee vahvistaa, kun jo pelkästään julkiselle sektorille esitetty uusi rekisteröintivelvoite lisää hallinnollista työtä. Esitys ennaltaillmoittamattomista valvontatarkastuksista on hyvä ja kannatettava. ]

**10. Muut vapaamuotoiset huomiot sosiaali- ja terveydenhuollon valvontalaista?**

Esityksessä on paljon hyviä kirjauksia ja lakiesitys on pääosin kannatettava.

Palveluntuottajien edellytysten osalta 7§ mukainen mahdollisuus todeta palveluntuottaja sopimattomaksi, mikäli tällä on aiemmin todettu vakavia puutteita asiakas- ja potilasturvallisuudessa on hyvä. Hyvänä ja jopa välttämättömänä pidämme myös 36§ mahdollistamaa tarkastuskäyntiä ilman ennakoilmoitusta.

Henkilöstön osalta 9§ todetaan että palveluntuottajalla on oltava riittävästi toiminnan edellyttämää henkilöstöä. JHL esittää, että tähän lisätään '---riittävästi toiminnan edellyttämää OMAA henkilöstöä.'. Pykälän toisessa virkkeessä todetaan, että 'lisäksi henkilöstöön voi sisältyä vuokratyönä tai alihankintana hankittua henkilöstöä', joten selvyden vuoksi olisi määriteltävä ensimmäiseen virkkeeseen, että henkilöstöä tulee olla riittävästi suoraan työ-/virkasuhteessa palveluntuottajaan. Saman pykälän 2 mom toteaa, että palveluntuottajan on huolehdittava siitä, että henkilöstö osallistuu täydennyskoulutukseen. Tässä olisi syytä todeta, että täydennyskoulutuksen tulee olla työnantajan vastuulla kustannusten ja ajankäytön osalta. Samoin on varmistettava kaikkien henkilöstöryhmien pääsy täydennyskoulutuksen piiriin.

JHL pitää tärkeänä myös varautumissuunnitelmien laatimista, turvallisuusjohtamisen merkitystä strategisena painopisteenä ja sitä, että henkilöstön riittävyys varmistetaan myös poikkeustilanteissa.

Omaavonnalle asetetaan lakiesityksessä valvonnan pääpaino ja viranomaisvalvonta on lähinnä toissijaista. Viime vuosien aikana nähdyt tapaukset erityisesti vanhustenhoitoyksiköissä ovat osoittaneet sen, että omaavonta ei ole riittävää eikä se ole käytännössä toiminut. Omaavontasuunnitelman puuttumista tai sitä, että sitä ei noudateta, ei ole sanktioitu, mitä JHL pitää puutteena.

Omaavontasuunnitelman olemassaolokaan ei takaa sitä, että palvelu toteutetaan asiakas- ja potilasturvallisuus edellä. Viranomaisvalvontaan on varattava riittävästi resursseja, jotta valvonta todellisuudessa on mahdollista. Erityisesti hyvinvointialueiden toiminnan käynnistyessä on tarpeen varautua lisääntyneeseen valvontatarpeeseen. Sote-alan ammattilaisista on suuri puute ja yhtenä keskeisenä syynä tähän koetaan heikot työolosuhteet ja kuormittava työ. Jos henkilöstöä halutaan alalle, on tärkeää, että työpaikan turvallisuutta ja työolosuhteita voidaan valvoa myös henkilöstön hyvinvoinnin näkökulmasta.

Esitetty palveluntuottajan rekisteröinti julkisen sektorin palveluntuottajien osalta lisää viranomaisten hallinnollista työtä. Jo nykyisin valvontaviranomaisten resurssit ovat olleet riittämättömiä. On välttämätöntä, että valvontaviranomaisten resurssit lisätään niin, että viranomaiset voivat tosiasiallisesti huolehtia sekä ennakoivasta että myös normaalista toiminnan aikaisesta valvontatoiminnastaan.

29§ mukainen henkilöstön ilmoitusvelvollisuus havaitsemistaan epäkohdista ei ole riittävä sellaisenaan. Pykälässä todetaan, että ilmoituksen tehneeseen henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia. Tämä kirjaus ei riitä eikä se ole tähän mennessä toteutunut. Edellytämme, että pykälään lisätään henkilöstön mahdollisuus ilmoittaa epäkohdista nimettömänä. Näin varmistetaan se, että epäkohdat voidaan nostaa esiin ilman pelkoa oman työpaikan menettämisestä tai muista vastatoimista.

JHL haluaa vielä nostaa esille epäkohdan, joka ei poistu tämänkään lakiesityksen myötä. Vammaisten henkilökohtaiset avustajat, jotka toimivat ns. työnantajamallin mukaisessa työsuhteessa suoraan avustettavaan henkilöön jäävät kaiken valvonnan ulkopuolelle. Lain 2§ soveltamisalan rajoitukset, todetaan erityisesti, että tätä lakia ei sovelleta henkilökohtaisen avun työnantajamalliin. Kyseessä on keskeinen ongelma työntekijän työturvallisuuden ja oikeusturvan kannalta ja sitä kautta myös vaikutus asiakasturvallisuuteen. Henkilökohtainen avustaja voi toteuttaa vaativiakin hoidollisia toimenpiteitä (esim. hengityshalvauspotilaiden kanssa) ilman mitään hoitoalan koulutusta. Koska kyseessä ei ole sote-alan ammattihenkilö, ei valvonta kuulu Valviralle. Ja koska työnantajana on yksityishenkilö ja työtä tehdään toisen henkilön kodissa, ei myöskään AVI voi tehdä työsuojelutarkastuksia näihin työpaikkoihin (koteihin), koska työpaikka on perustuslain mukaisen

kotirauhasuojan piirissä. JHL pitää välttämättömänä, että myös henkilökohtaisten avustajien työ otetaan valvonnan piiriin. Työnantajamalli on laajasti käytetty ja joustavaksi todettu tapa vastata henkilökohtaisen avun tarpeeseen. Ei voi kuitenkaan olla mahdollista, että yksi työntekijäryhmä jää kaiken valvonnan (ja suojelun) ulkopuolelle.

Bäcklund-Kajanmaa Sari  
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry