

Asia: VN/27681/2025

## **Lausuntopyyntö sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta annetun lain kehittämistarpeiden arviomuistiosta**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **Kommenttinne arviomuistion luvusta 5 (Valvontalain 1 luku Yleiset säännökset)**

Henkilöstöala HELA ry (HELA) kiittää mahdollisuudesta lausua arviomuistiosta. HELA edustaa yksityistä työnvälitystä eli henkilöstöalan yrityksiä sekä yksityisiä työllisyys- ja valmennuspalveluiden tuottajia. Henkilöstöalan yritykset tarjoavat henkilöstövuokraus-, rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluita. HELAn jäsenenä on yli 400 yritystä.

HELA ottaa lausunnessaan kantaa niihin arviomuistion ehdotuksiin, jotka koskevat erityisesti henkilöstövuokrausta.

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta edellyttää, että sosiaali- ja terveyspalveluissa toimiva palveluntuottaja tarkastaa työntekijöiden rikosrekisteriotteen, kun nämä työskentelevät iäkkäiden tai vammaisten kanssa. Kuten arviomuistiosta käy ilmi, tällä hetkellä lakia ei sovelleta sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä vuokraaviin yrityksiin, koska on katsottu, ettei henkilöstöä vuokraavien yritysten toiminnassa ole kyse sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamisesta ja toteuttamisesta.

Nykyinen laki on aiheuttanut käytännön ongelmia, joista HELA on ollut yhteydessä sekä sosiaali- ja terveysministeriöön että Oikeusrekisterikeskukseen. Laki on mahdollistanut tilanteen, jossa vuokratyöntekijä voi työskennellä ilman rikosrekisteriotteen toimittamista, vaikka vastaavaa työtä tekeviltä muilta työntekijöiltä ote vaaditaan. Potilasturvallisuuden näkökulmasta ei ole perusteltua syytä sille, miksi vuokratyöntekijöiltä ei tarkastettaisi rikosrekisteriotetta samalla tavoin kuin muiltakin vanhusten ja vammaisten kanssa työskenteleviltä.

Ongelmana on ollut myös se, että lain voimassa ollessa hyvinvointialueet ovat lain vastaisesti edellyttäneet rikosrekisteriotteen tarkastamista myös silloin, kun kyse on ollut henkilöstövuokrauspalveluiden hankkimisesta. Koska rikosrekisteriotteen pyytäminen ja tarkastaminen ei ole ollut vuokratyössä sallittua, henkilöstöalan yritys ei ole voinut hankkia otetta, eikä hyvinvointialueiden olisi tullut sitä vaatia. Tämä on heikentänyt henkilöstöalan yritysten mahdollisuuksia osallistua hyvinvointialueiden kilpailutuksiin, koska tarjouspyyntöjä on hylätty kilpailutusehtojen täyttymättä jäämisen perusteella.

HELA katsoo, että sääntelyä on perusteltua muuttaa siten, että velvoite tarkistaa työntekijöiden rikosrekisteriotte ulotetaan myös henkilöstöä vuokraaviin yrityksiin silloin, kun henkilöstöä vuokrataan sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin. Muutos asettaisi vuokratyöntekijät ja muut työntekijät yhdenvertaiseen asemaan ja poistaisi sekavan soveltamiskäytännön. Lisäksi henkilöstöalan yritys voisi varmistua siitä, että työntekijän soveltuvuutta arvioitaessa on selvitetty kaikki olennainen.

HELA pitää myös perusteltuna, että valvontalain sääntelyä ei muilta osin uloteta henkilöstöalan yrityksiin, sillä ne eivät tuota sote-palveluita vaan henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalveluita.

### **Kommenttine arviomuistion luvusta 6 (Valvontalain 2 luku Palveluntuottajaa ja toimintaa koskevat edellytykset)**

HELA pitää tärkeänä, että henkilöstövuokraukseen, alihankintaan ja niihin liittyviin käsitteisiin liittyvää sääntelyä selkeytetään valvontalain valmistelun yhteydessä. On tärkeää, että lainsäädäntötasolla tunnistetaan henkilöstövuokrauksen ja alihankinnan erot, vastuut ja velvoitteet, sillä ne ovat nykyisin vakiintuneita palveluiden toteuttamistapoja sosiaali- ja terveystaloudissa.

Arviomuistiossa todetaan, että ”Aluehallintovirastojen havaintojen mukaan palveluntuottajilla ei läheskään aina ole itsellään selkeää käsitystä siitä, mistä järjestelystä niiden toiminnassa on tosiasiallisesti kyse.” Tämä pitää varmasti osin paikkansa, mutta suurempana ongelmana HELA näkee sen, että hyvinvointialueiden tarjouspyynnöissä henkilöstövuokraus ja alihankinta (eli sote-palveluiden tuottaminen) sekoitetaan

keskenään. Tämä muodostaa todellisen ongelman erityisesti vastuu- ja vahingonkorvauskysymyksissä, sillä laki ei tunne sellaista palvelua, jossa henkilöstövuokraus ja alihankinta sekoittuvat ja jota hyvinvointialueet käytännössä hankkivat.

Eri viranomaisten (esim. verottaja ja Valvira) toisistaan poikkeavat tulkinnat ovat aiheuttaneet merkittäviä epäselvyyksiä ja vaikeuksia. HELA pitää tärkeänä, että viranomaiset yhtenäistävät tulkintojaan, jotta epäselviltä tilanteilta vältytään ja lainsäädäntö olisi yrityksille selkeämpää. Käsitteiden määrittelyä ei tule siirtää myöhempään ajankohtaan, vaan keskeiset rajaukset on tehtävä jo säädösvalmisteluvaiheessa. Palvelua tulee arvioida sen tosiasiallisen luonteen perusteella eikä esimerkiksi sen perusteella, miten palvelu on nimetty.

Valvontalaki ei lähtökohtaisesti kohdistu henkilöstön edelleenvuokraukseen, ellei ketjutetussa vuokrausjärjestelyssä tosiasiallisesti tuoteta sosiaali- tai terveyspalvelua. Yleensä kyse on työvoiman tarjoamisesta, mutta varsinaisesta työsopimuslain tarkoittamasta henkilöstövuokrauksesta ei ole kysymys. Jotta epäselviltä tilanteilta ja arvaamattomilta riskeiltä vastuunjaon osalta vältetään, HELA ei suosittele tällaisen ketjutetun edelleenvuokrauksen käyttöä.

HELA pitää perusteltuna sitä, että rekisteröintiä edellyttävästä palvelujen tuottamisesta on kyse vain silloin, kun yritys vastaa tosiasiallisesti sosiaali- tai terveyspalvelun tai sen osan sisällöstä, laadusta, toteutuksesta tai lopputuloksesta eikä pelkästään työvoiman tarjoamisesta tai työnantajavelvoitteista.

HELA kannattaa myös sitä, että sopimuksen osapuolet käyvät ennen palvelun aloittamista huolellisesti läpi osapuolten vastuut ja velvoitteet. On huomioitava, että henkilöstövuokrauksessa ja alihankinnassa vastuut ja velvoitteet poikkeavat toisistaan, ja hyvinvointialueita tulee kouluttaa näistä eroista, jotta henkilöstöalan yrityksiltä ei edellytetä sellaisia vastuita, jotka eivät kuulu henkilöstövuokraukseen tai joita niiden vastuuvakuutus ei kata. Tarjouspyynnön ja sopimuksen laatii usein tilaaja, ja sen tulee kiinnittää erityistä huomiota siihen, että sopimusehdot ovat kohtuullisia molemmille osapuolille.

#### **Kommenttinne arviomuistion luvusta 7 (Valvontalain 3 luku Palveluntuottajien ja palveluyksiköiden rekisteröinti)**

Ei kommentteja.

#### **Kommenttinne arviomuistion luvusta 8 (Valvontalain 4 luku Omavalvonta)**

Kuten edellä kohdassa 1 todetaan, HELA pitää erittäin kannatettavana, että lainsäädäntöä kehitetään siten, että myös vuokratyöntekijöiden rikostaustan selvittäminen kirjataan lakiin.

#### **Kommenttinne arviomuistion luvusta 9 (Valvontalain 5 luku Viranomaisvalvonta)**

Uusi valtakunnallinen Lupa- ja valvontavirasto mahdollistaa yhtenäisen lupa- ja valvontatoiminnan. HELA korostaa, että valvonnan tulee olla yhdenvertaista ja ennakoitavaa myös henkilöstöalan yritysten osalta. Vuokratyössä on tärkeää ymmärtää ns. käyttäjäyrityksen ja henkilöstöyrityksen vastuut ja velvoitteet sekä se, millaiset tosiasialliset mahdollisuudet henkilöstöalan yrityksellä on vaikuttaa esimerkiksi työpaikalla tai työssä tapahtuviin asioihin työn teon tapahtuessa toisen organisaation (ns. käyttäjäyrityksen) työnjohdon ja valvonnan alaisuudessa. Siksi seuraamuksia ei tule kohdistaa henkilöstöalan yrityksiin tilanteissa, joista ne eivät tosiasiallisesti vastaa.

#### **Kommenttinne arviomuistion luvusta 10 (Valvontalain 7 luku Erinäiset säännökset)**

Velvollisuus ilmoittaa havaitusta asiakas- ja potilasturvallisuutta vaarantavasta toiminnasta on kannatettava. Tältä osin sääntelyn tulee kuitenkin olla täsmällistä. Henkilöstöalan yritykset toimivat työnantajina ja vastaavat vuokratyöntekijöiden rekrytoinneista, soveltuvuuden arvioinneista sekä lakisääteisistä työnantajavelvoitteista. Vuokratyössä ns. käyttäjäyritys (eli yleensä hyvinvointialue) on kuitenkin se, jonka johdon ja valvonnan alaisuudessa työ tehdään, ja sillä on yleensä paremmat

tosiasialliset mahdollisuudet havaita asiakas- ja potilasturvallisuuteen liittyviä riskejä. Henkilöstöä välittävä yritys ei ole paikalla työympäristössä, eikä sillä näin ollen ole tosiasiallista mahdollisuutta havainnoida työn toteutusta.

STM:n arviomuistiossa mainittiin, että vuokratyövoimassa olisi valvontahavaintojen perusteella yliedustettuna ammattihenkilöitä, joiden kohdalla on jouduttu harkitsemaan potilas- ja asiakasturvallisuutta turvaavia toimenpiteitä. HELAn tiedossa ei ole tällaista tutkimusnäyttöä ja kyseenalaistaakin tämän havainnon paikkaansapitävyyden. HELA ei tunnista tällaista ilmiötä.

### **Kommenttine arviomuistion luvusta 11 (Valvontalain 8 luku Voimaantulo)**

Ei kommentteja.

### **Kommenttine arviomuistion luvusta 12 (Erinäiset kysymykset)**

Ei kommentteja.

### **Muut kommenttine arviomuistiosta**

Velvollisuus ilmoittaa havaitusta asiakas- ja potilasturvallisuutta vaarantavasta toiminnasta on kannatettava. Tältä osin sääntelyn tulee kuitenkin olla täsmällistä. Henkilöstöalan yritykset toimivat työnantajina ja vastaavat vuokratyöntekijöiden rekrytoinneista, soveltuvuuden arvioinneista sekä lakisääteisistä työnantajavelvoitteista. Vuokratyössä ns. käyttäjäyritys (eli yleensä hyvinvointialue) on kuitenkin se, jonka johdon ja valvonnan alaisuudessa työ tehdään, ja sillä on yleensä paremmat tosiasialliset mahdollisuudet havaita asiakas- ja potilasturvallisuuteen liittyviä riskejä. Henkilöstöä välittävä yritys ei ole paikalla työympäristössä, eikä sillä näin ollen ole tosiasiallista mahdollisuutta havainnoida työn toteutusta.

STM:n arviomuistiossa mainittiin, että vuokratyövoimassa olisi valvontahavaintojen perusteella yliedustettuna ammattihenkilöitä, joiden kohdalla on jouduttu harkitsemaan potilas- ja asiakasturvallisuutta turvaavia toimenpiteitä. HELAn tiedossa ei ole tällaista tutkimusnäyttöä ja kyseenalaistaakin tämän havainnon paikkaansapitävyyden. HELA ei tunnista tällaista ilmiötä.

Tuliara Merru  
Henkilöstöala HELA ry