

Asia: VN/18285/2020

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi varhaiskasvatuslain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi varhaiskasvatuslain muuttamisesta Diaarinumero: VN/18285/2020

Yleistä lain tavoitteista ja valmistelusta

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry pitää tärkeänä tavoitteena vahvistaa varhaiskasvatuksen henkilöstön keinoja puuttua lapsen varhaiskasvatukseen kohdistuviin epäkohtiin tai niiden uhkiin, jotta ne tulisivat tietoon nopeasti ja niihin voitaisiin puuttua ajoissa. Ihmettelemme sitä, että lain valmistelussa on käyty neuvotteluja Kuntaliiton, OAJ:n ja VOL:n kanssa, mutta valmistelun ulkopuolelle on jätetty vielä toistaiseksi varhaiskasvatuksen suurin ammattiryhmä, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat.

Lain ehdotuksista ja niiden vaikutuksista

Kannatamme ehdotusta siitä, että henkilöstöstä johtuvista syistä ei olisi mahdollista poiketa varhaiskasvatuksen mitoituksista.

Kannatamme lisäksi henkilöstön ilmoitusvelvollisuuden lisäämistä varhaiskasvatuslakiin. Meillä SuPerissa on parhaillaankin käsittelyssä useita epäkohtailmoituksia, vaikka emme ole edes valvontaviranomainen. Työntekijään kohdistuvien vastatoimien ehdoton kieltäminen on erittäin

tärkeää, koska liian usein asiat jäävät selvittämättä, Syynä siihen usein on se, että työntekijä väsyä epäkohdista ilmoittamisen jälkeen kun huomaa, että asialle ei tehdä mitään eikä työntekijä saa myöskään selvennystä kysymyksiinsä ja epäkohta- epäilyihinsä.

SuPer esittää matalan kynnyksen ilmoitusjärjestelmän rakentamista valvovalle viranomaiselle eli aluehallintovirastoille, koska lähes poikkeuksetta työntekijä ei halua, että hänen nimensä tulee esille epäkohtailmoituksessa. Ilmoittajat pelkäävät usein jopa esimiehiään mahdollisten vastatoimien vuoksi.

Realistisena etenemiskanavana epäkohtailmoitusten osalta emme pidä em. syystä luonnoksessa esitettyä mallia: Varhaiskasvatuksen johtavan viranhaltijan tulisi edelleen tarvittaessa tehdä ilmoitus aluehallintovirastolle, mikäli epäkohtaa tai ilmeisen epäkohdan uhkaa ei mainituista toimenpiteistä huolimatta poistettaisi.

SuPer ehdottaa myös tarkempia täsmennyksiä seuraavaan aika-käsitteeseen. Esityksessä ehdotetaan, että ilmoituksen tehneellä henkilöllä olisi kohtuullisen ajan kuluessa oikeus saada tietää mihin toimenpiteisiin ilmoituksen johdosta on ryhdytty. Olemme huomanneet, että ilmoituksesta voi kulua hyvin pitkä aika, jopa kuukausia, että mikään asia selviää tai aina sitä koko selvitystäkään ei ilmeisesti ole tehty.

Lakiesitys ja taloudelliset vaikutukset

Taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa oletuksena kuitenkin on, että kunnat ovat noudattaneet voimassa olevaa lainsäädäntöä eivätkä ole poikenneet mitoituksista henkilöstön poissaoloista johtuvista syistä. Tällöin kunnille ei myöskään synny uusia kustannuksia lain täsmennyksestä johtuen, eikä esityksellä arvioida olevan taloudellisia vaikutuksia.

Todellisuudessa tilanne ei käytännössä SuPerin havaintojen mukaan ole edellä kuvatun kaltainen. Saamamme viestit osoittavat, että tässä useilla kunnilla on suuret säästötavoitteet sijaisten palkkaamisen kohdalla. Myös varhaiskasvatusyksiköiltä odotetaan säästöjä ja tiedämme esimiesten jopa kehottavan henkilöstöä pärjäämään säästöjen takia ilman sairastuneen työntekijän tilalle palkattavaa sijaista.

Suhdeluvuista ja niiden vaikutuksista

Henkilöstömitoitukseen liittyen yksi muutosvaihtoehto olisi myös poistaa varhaiskasvatusasetuksen 1 §:n 2 momentin mukainen osapäiväisiä kolme vuotta täyttäneitä lapsia koskeva suhdeluku 1/13.

SuPer kannattaa tämän vaihtoehdon ottamista käyttöön. Nykyisin siellä täällä olevat osapäivähoitopaikkaa eri mitoituksella käyttävät lapset ovat arjessa haaste. Lapsi on aina varhaiskasvatuksessa käytännössä kokonaisuena, ei desimaalina.

SuPer esittää, että yksi merkittävä vaihtoehto mitoituksen parantamiseen olisi myös yksikön kokonaismitoituksen tarkastelusta luopuminen. Mitoitusta tulisi tarkastella vain ryhmäkohtaisesti ja

tämä poistaisi ainakin yhden ja hyvin yleisesti käytössä olevan mitoitukseen mahdollisuuden. Asia perustellaan ”koko yksikkö lasketaan” -laskentatavalla, joka nykyisin sallitaan. Käytännössä usein odotetaan, että poissaolevaa työntekijää vastaava määrä lapsia olisi myös pois koko talosta ja näin säästyttäisiin sijaisen hankkimiselta. Ongelma tällaisessa tilanteessa on juuri siinä ryhmässä, josta työntekijä on poissa. Henkilöstövaje siellä on tuntuva ja sitä ei helpota yhtään mitoitusten tarkastelu koko toimintayksikön tasolla. Henkilöstöä kyllä pyydetään auttamaan toisiaan, mutta useimmiten tämä on kuitenkin mahdotonta, koska lapset ovat poissa useimmiten eri ryhmistä.

Säännöskohtaisista perusteluista

Jo nykyisellään mitoituksesta poikkeaminen ei ole mahdollista henkilöstön poissaolojen vuoksi, sillä varhaiskasvatuslain 36 § mahdollistaa poikkeamisen vain lapsen hoitoaikoihin liittyvistä syistä. Varhaiskasvatuslain esitöissä todetaan, että säädetystä suhdeluvusta poikkeaminen pykälässä tarkoitettulla tavalla ei voi olla jatkuvaa eikä päivittäistä eikä se voi kestää koko toimintapäivän ajan, vaan sen tulee olla luonteeltaan lyhytaikaista ja satunnaista.

SuPer huomauttaa, että sijaisresurssien hankinta on monilla paikkakunnilla vaikeutunut ja lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ei edes ole saatavilla työntekijää. Voiko työnantaja vedota yrittäneensä saada sijaista, kun ketään ei tule? Onko nämä tilanteet nyt ilmoitettava esimiehelle, joka ei vie asiaa eteenpäin, koska asia kohdistuu mahdollisesti kritiikkinä hänen toimintaansa?

SuPer esittää, että ministeriössä pohditaan myös koko varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta uudelleen. Varsinkin pienten lasten ryhmissä näyttää käytännössä olevan nyt vaikeuksia löytää korkeakoulutettuja työntekijöitä avoimiin toimiin. Sijaisuuksien täyttämiset ovat vielä tätäkin hankalampia. Tämä aiheuttaa puolestaan suurta henkilöstön vaihtuvuutta varhaiskasvatuksessa ja se ei ole lasten eikä myöskään hoitohenkilöstön etu, vaan täysin korjattavissa oleva ylimääräinen kuormitustekijä.

Henkilökunnan ilmoitusvelvollisuudesta (54 a §)

Ilmoitus tulisi tehdä kirjallisesti. Onko tähän tulossa jokin mallilomake tai muu apuväline, jolla ilmoitus tehdään? Tämä olisi erittäin tärkeää, koska muuten ne jäävät arjen kiireessä tekemättä. Mitä helpommin ja nopeammin lomake on täytettävissä, niin sen parempi. Tämä voitaisiin tehdä esimerkiksi sähköisesti.

Ilmoitusvelvollisuus koskisi nimenomaan sellaisia epäkohtia, jotka kohdistuvat suoraan lapsen varhaiskasvatukseen, ei muita mahdollisia epäkohtia varhaiskasvatuksen toimipaikan toimintaan liittyen. Tässä yhteydessä on syytä selvittää huolellisesti ohjeistuksessa se, kuuluuko tähän esimerkiksi lapsen varhaiskasvatusympäristössä havaitut puutteet ja epäkohdat?

Luonnoksessa viitataan vielä vanhaan mitoitukseen ...enintään kahdeksaa enemmän kuin viisi tuntia päivässä.... Tämä kohta tulee päivittää vastaamaan nykyistä määräystä.

Helsingissä 17.11.2020

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry

Silja Paavola Jussi Salo

Puheenjohtaja kehittämisjohtaja

SuPeriin kuuluu yli 90 000 lähi- ja perushoitajaa, lastenhoitajaa ja muita toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittanutta. he työskentelevät julkisella ja yksityisellä sektorilla sekä yrittäjinä.

Lisätietoja lausunnosta antaa asiantuntija Johanna Pérez 0927279115

sähköposti etunimi.sukunimi@superliitto.fi

Perez Villalba Johanna
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry