

Asia: VN/12531/2021

LAUSUNTOPYYNTÖ VAMMAISPALVELULAINSÄÄDÄNNÖN UUDISTUKSESTA

Lausunnonantajan tausta

1. Vastaaajan taustaorganisaatio

Työmarkkinajärjestö [Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry]

Yleistä hallituksen esitysluonnoksesta

2. Ovatko esitysluonnoksen pykälät selkeitä?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

3. Tukevatko pykälien perustelut hyvin lain soveltajaa?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

4. Vahvistaako esitys vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

5. Lisääkö esitys vammaisten henkilöiden osallisuutta yhteiskunnassa?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

6. Parantaako esitys vammaisen henkilön mahdollisuuksia saada yksilöllisen tarpeensa mukaisia palveluita vamman tai sairauden laadusta riippumatta?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

7. Mitä haluaisit ehdottomasti säilyttää esityksessä ja miksi (asiakokonaisuus, pykälä, kohta perusteluissa tms.)? Mainitse avovastauksessa (lyhyesti) enintään kolme asiaa.

-

1.

Henkilökohtaisen avun työnantajamallin säännös ja perustelut, jotka edellyttävät työnantajalta kykyä ja myös suostumusta toimia työnantajana.

2.

On myönteistä, että hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että henkilökohtaisen avun työnantajamallissa kohtuullinen palkka ei voi alittaa tavanomaista alalla maksettavaa palkkaa, ja että tavanomaisen palkan määrittelyyn vaikuttaa myös työehtosopimuksen mukaisen palkan suuruus. Työehtosopimusten velvoittavuutta koskevia kirjauksia tulisi kuitenkin vielä täsmentää, jotta myös henkilökohtaisten avustajien työehtoja voidaan tosiasiallisesti edistää. (perustelut kysymyksen 15 kohdalla)

3.

Pykäläluonnoksessa esitetään, että henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyjen tuottamis- ja toteuttamistavat avustajan poissaolotilanteiden varalta on kirjattava asiakassuunnitelmaan ja päätökseen. Vastuu sijaisjärjestelyistä tulisi kirjata myös selkeästi hyvinvointialueelle.

8. Mitä haluaisit ehdottomasti poistaa tai muuttaa esityksessä ja miksi (asiakokonaisuus, pykälä, kohta perusteluissa tms.)? Mainitse avovastauksessa (lyhyesti) enintään kolme asiaa.

-

1.

Palvelutarpeen arviointia ja asiakassuunnitelmaa koskevaan pykäläluonnokseen sekä viitattuihin sosiaalihuoltolain pykäliin tulee lisätä maininta työntekokohteiden tarkastamisesta työntekijän työsuojelun varmistamiseksi toisen kotona tehtävässä työssä (perustelut kysymyksen 34 kohdalla).

2.

Itsehoidon määrittely henkilökohtaisessa avussa. Henkilökohtaisen avustajan tosiasialliset työtehtävät voivat olla hoidollisesti vaativia (esimerkiksi lääkehoito), ja näiden toteuttamiseen tulisi olla myös riittävä koulutus. Se, että vastaavia toimenpiteitä tekevät mahdollisesti myös vammaisen lapsen vanhemmat, omaishoitajat ja perhehoitajat, ei ole perustelu madaltaa työn ammatillisia osaamisvaatimuksia.

3.

Henkilökohtaisen avustajan käyttö liikkumisen tuen toteuttamisessa tulisi poistaa tai perusteita tulisi täsmentää. Työntekijän asema vaatii selkiyttämistä, etenkin oman auton käyttö tulisi rajata ulkopuolelle. Ongelmana erityisesti vastuut, vakuutukset, korvaukset ja mahdollinen tarve liikenneluvulle. (perustelut kysymyksen 25 kohdalla)

9. Ottaako esitys riittävästi huomioon vammaisten lasten tarpeet?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

10. Voidaanko esityksen mukaisilla palveluilla vastata kattavasti hengityshalvauspotilaiden palvelutarpeisiin?

Ei pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Henkilökohtainen avustaja voi toteuttaa vaativiakin hoidollisia toimenpiteitä (esim. hengityshalvauspotilaiden kanssa) ilman mitään hoitoalan koulutusta. Koska kyseessä ei ole sote-alan ammattihenkilö, ja koska työnantajana on yksityishenkilö, ei tämän valvonta kuulu Valviralle eikä AVille.

Uusi potilasvakuutuslaki kattaisi työnantajamallissakin henkilökohtaiset avustajat siltä osin, kuin nämä ovat terveydenhuollon ammattihenkilöitä. JHL haluaa tuoda esiin huolensa kaikkien henkilökohtaisten avustajien asemasta. Tosiasiallisesti henkilökohtaisten avustajien tehtäviin voi kuulua myös vaativia hoitotoimenpiteitä, joten JHL suhtautuu kriittisesti tällaisten tehtävien suorittamiseen ilman soveltuvaa koulutusta. Tämä on riski työntekijän oikeusturvan kannalta mutta potentiaalisesti riski myös avun käyttäjälle. Se, että vastaavia toimenpiteitä tekevät mahdollisesti myös vammaisen lapsen vanhemmat, omaishoitajat ja perhehoitajat, ei ole perustelu madaltaa työn ammatillisia osaamisvaatimuksia.

JHL haluaa kiinnittää huomiota kirjausesitykseen ja perusteluihin henkilökohtaisen avustajan perehdyttämisestä. On myös riski, että tällainen kirjaus hämärtää työnantajavastuita hyvinvointialueen ja henkilökohtaisen avun työnantajan välillä. Kirjaus saattaa aiheuttaa haasteita myös muiden henkilökohtaisen avun järjestämistapojen kuin työnantajamallin osalta. Perehdyttäminen työhön kuuluu työnantajan vastuulle. Työntekijällä on oikeus perehdytykseen työsuhteen alkaessa ja myös työsuhteen aikana työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa, mutta hänelle tulee olla selvää ketkä työnjohdolisesti tästä vastaavat ja millä perusteella.

Soveltamisala

11. Onko lain soveltamisala tarkoituksenmukainen?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Esityksen mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan tässä laissa muun muassa henkilöä, jonka fyysinen, kognitiivinen tai psyykkinen toimintakyky on pitkäaikaisesti heikentynyt.

JHL haluaa kiinnittää huomiota siihen, että psyykkisen toimintakyvyn pitkäaikainen heikentyminen voi asettaa tarpeita alan koulutus- ja osaamisvaatimuksille ja näiden laajentumiselle myös terveydenhuollon ammatillisen osaamisen suuntaan.

Kognitiivisen toimintakyvyn osalta myös esimerkiksi sellaisten autismin kirjon kuuluvien ryhmien, jotka eivät välttämättä ole saaneet palveluja aikaisemmin, tuleminen palvelujen piiriin lisää myös ammatillisia osaamisvaatimuksia muun muassa henkilökohtaisessa avussa. Esimerkiksi erilaisten kommunikaatiomenetelmien ja vammaisalan ammatillisten toimintamallien hallinta on tärkeää. Vammaisalan eri tehtävissä myös itsemääräämisoikeutta vahvistavien toimintamallien hallinta muodostuu koko ajan keskeisemmäksi ammatillisen osaamisen kriteeriksi. On huomioitava myös ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeet ja mahdollisuudet.

Ammatillisten toimintamallien hallinta edellyttää osaamista, jonka vaatimukset ovat erilaisia niissä avustustilanteissa, joissa avun käyttäjä itsenäisesti neuvoo ja ohjaa henkilökohtaisen avustajan työtehtäviä, kuin niissä työtehtävissä, joissa avustaja tukee avun käyttäjän tahdonilmaisua.

Palvelut

12. Ottavatko valmennusta, henkilökohtaista apua ja erityistä tukea koskevat säännökset kokonaisuutena arvioiden riittävästi huomioon eri tavoin vammaisten henkilöiden tarpeet?

Eivät pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Lakiesityksessä lähdetään siitä, että henkilökohtaisen avun myöntämisen kriteerit säilyisivät jokseenkin ennallaan. Nykyinen oikeuskäytäntö on jo vienyt henkilökohtaista apua suuntaan, jossa monet avun käyttäjät tarvitsevat hyvin monipuolista ja vaativaa ammatillista osaamista avustajaltaan. On myös arvioitu, että esitetty muutos henkilökohtaisen avun kriteereihin laajentaa avun käyttäjien joukkoa entisestään.

On syytä huomioida, että myös henkilökohtaisten avustajien työtehtävät saattavat jatkossakin vaatia sellaisia taitoja ja osaamista, jotka saattavat edellyttää erityistä soveltuvaa koulutusta tai muuta entistä laajempaa erityisosaamista. Tarve vammaisalan ammatilliselle koulutukselle lisääntyy kaikkien näiden tehtävien kohdalla, ja esimerkiksi hoidollisten tehtävien turvallinen suorittaminen voi tarvita asianmukaisen koulutuksen.

13. Onko valmennusta koskevien pykälien (7-8 §) sisältö tarkoituksenmukainen?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

14. Esityksessä ns. kuntouttavan varhaiskasvatuksen järjestäminen vammaispalvelulain mukaisena valmennuksena edellyttää palvelun maksuttomuudesta säättämistä varhaiskasvatuksen asiakasmaksulaissa ja kuntien menettämän asiakasmaksutulon korvaamista kunnille vuosittain osana tähän esitykseen käytettävissä olevaa valtionosuutta.

Onko varhaiskasvatuksen järjestäminen vammaispalveluna tarkoituksenmukaista?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

15. Onko henkilökohtaista apua koskevien pykälien (9-11 §) sisältö tarkoituksenmukainen?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Pykäläluonnoksessa esitetään, että työnantajamallin käytön edellytyksenä on, että vammaisen henkilö kykenee vastaamaan työnantajan velvollisuuksista. Lisäksi edellytyksenä on, että vammaisen henkilö antaa asiakassuunnitelmaan kirjattavan suostumuksensa työnantajana toimimiseen. Tämä on tärkeä lisäys. JHL korostaa lisäksi sitä, että mikäli työnantajan kyky toimia työnantajana heikkenee, tilanteessa tulisi olla käytössä selkeä ilmoitusmenettely ja taho jolle ilmoittaa tästä. JHL suhtautuu kriittisesti esitykseen siitä, että työnantajana voisi toimia vammaisen henkilön edunvalvoja.

JHL pitää myönteisenä, että hallituksen esityksen perusteluissa todetaan, että kohtuullinen palkka ei voi alittaa tavanomaista alalla maksettavaa palkkaa, ja että tavanomaisen palkan määrittelyyn vaikuttaa myös työehtosopimuksen mukaisen palkan suuruus. Tässä olisi kuitenkin syytä ottaa huomioon myös muut työehtosopimuksen nojalla maksettavat korvaukset, kuten esimerkiksi ateriakorvaukset, ja verrata työehtoja kokonaisuutena. Pitäisi etenkin välttää tilannetta, jossa hyvinvointialueet maksavat osalle työntekijöistä merkittävästi alle valtakunnallisen työehtosopimuksen tason, mikäli työnantaja ei ole järjestäytynyt.

Myös henkilökohtaisten avustajien työehtoja on voitava kehittää työehtosopimusteitse kuten muilla aloilla. Työehtosopimuksen velvoittavuus olisi tunnistettava selkeämmin myös hyvinvointialueiden toiminnassa. Hyvinvointialueiden ei tulisi soveltaa sellaisia käytäntöjä, jotka johtavat työntekijän kannalta työehtosopimusta epäedullisempiin tulkintoihin. Esimerkiksi kuntien käytännöt sairauspoissaolojen lääkärintodistuksista palkkakulujen korvaamisessa ovat usein tiukempia kuin

mitä työnantajamallia koskeva Heta-tes mahdollistaisi sairauspoissaolojen osalta, vaikka työnantaja olisikin järjestäytynyt.

Asiakasprosessissa tulisi huomioida myös se, että henkilökohtaisen avustajan tiedossa tulee olla työsuhteeseen liittyvät keskeiset asiat kuten se, mihin aikoihin ja kuinka monta tuntia henkilökohtaista apua on myönnetty. Sellaisia tilanteita ei jatkossa tulisi saada syntyä, että työtä teetetään ja tehdään työvuoroluettelon mukaisesti ja työnantajan / avun käyttäjän työnjohdon mukaisesti, mutta palkkaa ei korvata avun käyttäjästä johtuvasta syystä.

Sijaismaksajuuks ei saisi myöskään muodostaa estettä työehtojen kehittämiseksi. Tällä hetkellä muun muassa Kelan etuuksia koskeva lainsäädäntö ei mahdollista päivärahon, kuten esimerkiksi sairauspäivärahan, maksamista sijaismaksajalle työnantajan sijaan. Tämä puolestaan estää muun muassa sairausajan palkallisuuden käytäntöjen kehittämisen työnantajamallin työsuhteissa.

Pykäläluonnoksessa esitetään, että henkilökohtaisen avun sijaisjärjestelyjen tuottamis- ja toteuttamistavat avustajan poissaolotilanteiden varalta on kirjattava asiakassuunnitelmaan ja päätökseen. JHL esittää, että vastuu sijaisjärjestelyistä kirjattaisiin myös selkeästi hyvinvointialueelle.

Myös pienten, vähintään 30 tuntia kuukaudessa myönnettävien avustustuntien tuottamisen tulisi olla hyvinvointialueen vastuulla. Tämä vahvistaisi henkilökohtaisen avun saatavuutta sekä palvelun tuottamisen toimintavarmuutta. Soteuudistus edellyttää, että hyvinvointialueilla on oltava riittävä osaaminen, toimintakyky ja valmius vastata sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä niin, että alue pystyy huolehtimaan asukkaidensa palvelutarpeen mukaisesta sosiaali- ja terveyspalvelujen saatavuudesta kaikissa tilanteissa ja sillä on järjestämisvastuunsa tuottamiseen edellytetty riittävä oma palvelutuotanto. Jo nykyisellään kunnilla on ollut vaikeuksia henkilökohtaisen avun järjestämisessä. Osa-aikaiset, sirpaleiset ja matalien ansioiden työsuhteet eivät sitouta henkilökohtaisia avustajia alalle pitkäjänteisesti.

Työnantajamallin toteuttamisessa olennaista on varmistaa se, että työlainsäädäntö, mahdollisesta työehtosopimuksesta seuraavat vastuut ja muut lakisääteiset, esimerkiksi työturvallisuutta koskevat velvoitteet tulevat noudatetuiksi ja vastuut ovat selkeitä. Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lain mukaan työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

JHL pitää huolestuttavana, mikäli itsehoidollisuuden osana terveydenhoidollisia tehtäviä siirtyy henkilökohtaisille avustajille ilman koulutusvaatimusta. Se, että vastaavia toimenpiteitä tekevät mahdollisesti myös vammaisen lapsen vanhemmat, omaishoitajat ja perhehoitajat, ei ole perustelu madaltaa työn ammatillisia osaamisvaatimuksia.

Terveysthuollollisiin tehtäviin, kuten haavahoitoon, pistämiseen, lääkkeidenjakoon, katetrointiin, hengityslaitteen käytöstä ja toimivuudesta huolehtimiseen liittyvät tehtävät tulee rajata henkilökohtaisen avun ulkopuolelle, mikäli työntekijällä ei ole tehtävien turvalliseen suorittamiseen vaadittavaa koulutusta. Muissa Pohjoismaissa henkilökohtaiseen apuun voi sisältyä merkittävästikin hoidollisia toimia, mutta tällöin työntekijältä vaaditaan koulutus. Puhdistus tehtäviin on myös työnantajan vastuulla, joten puhdistamiseen liittyvien käytäntöjen tulee olla selkeitä.

Ruotsissa osa henkilökohtaisen avun budjetista on kohdistettu henkilökohtaisten avustajien työhyvinvointiin. Tämä olisi tärkeää myös Suomessa. Työterveyshuollon tukena olisi tarkoituksenmukaista järjestää henkilökohtaisille avustajille suunnattua ryhmätyönohjausta, joka auttaisi hallitsemaan ja ehkäisemään yksintyöskentelyn aiheuttamaa työnkuormitusta. Ryhmätyönohjauksesta aiheutuvat kulut voitaisiin sisällyttää työnantajamallissa työnantajakustannuksiin.

16. Onko erityistä tukea koskevien pykälien (12-13 §) sisältö tarkoituksenmukainen?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

17. Onko erityisestä osallisuuden tuesta tarpeellista säätää palveluna (12 § 2 mom. 1 kohta)?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

18. Onko tuesta päätöksenteosta tarpeellista säätää palveluna (12 § 2 mom. 2 kohta)?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

19. Onko vaativasta moniammatillisesta tuesta tarpeellista säätää palveluna (12 § 2 mom. 3 kohta)?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

20. Onko asumisen tuen pykäläkokonaisuus (14-17 §) tarpeenmukainen?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Pykäläluonnoksessa esitetään, että esteettömän asumisen tukena voidaan myöntää kohtuullinen korvaus vakituisen asunnon muutostöihin, esteiden poistamiseen asunnon välittömästä lähiympäristöstä, esteettömän asumisen mahdollistaviin välineisiin ja muihin teknisiin ratkaisuihin sekä esteettömän asumisen suunnitteluun. JHL esittää, että esteettömän asumisen tuen edellytyksenä tulee olla sitoutuminen järjestelyihin, joilla varmistetaan myös vakituksessa asunnossa säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden, kuten henkilökohtaisten avustajien, terveellisten ja turvallisten työolosuhteiden toteutuminen.

21. Onko säännös vammaisten lapsen asumisesta kodin ulkopuolella tarkoituksenmukainen?

Ei kantaa

Perustele tarvittaessa kantasi

-

22. Onko lyhytaikaista huolenpitoa koskeva pykälä (18 §) sisällöltään tarkoituksenmukainen?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

23. Onko päivätoiminnasta (19 §) tarkoituksenmukaista säätää vammaispalvelulaissa?

Kyllä

Perustele tarvittaessa kantasi

-

24. Onko tarkoituksenmukaista, että työtoiminnasta ja työllistymistä tukevasta toiminnasta ei säädetä vammaispalveluissa, jos niistä säädetään sosiaalihuolto- tai muussa laissa?

Ei kantaa

Perustele tarvittaessa kantasi

-

25. Onko liikkumisen tuen toteuttamistapoja tarpeellista monipuolistaa 22 §:ssä ehdotetulla tavalla?

Ei

Perustele tarvittaessa kantasi

Pykäläluonnokseen on kirjattu, että liikkumisen tuki voidaan toteuttaa myös henkilökohtaisen avustajan avulla. JHL suhtautuu tähän esitykseen kriittisesti.

Henkilökohtaisen avustajan ei ainakaan tulisi joutua käyttämään työtehtävissään omaa autoa. Ongelmaksi muodostuvat muun muassa vastuu vahinkotilanteissa sekä työntekijän vahingoksi korvaamatta jäävät kustannukset. Sitoutuvatko hyvinvointialueet maksamaan esimerkiksi työtehtävissä sattuneen vahingon vuoksi maksettavan omavastuun? Kuka huolehtii riittävästä vakuutuksista?

Korvausta saadessa voi toisaalta nousta esiin myös työntekijän niin kutsutun liikenneluvan tarve. Kysymys nousee esiin myös silloin, kun työnkuva on 100 % kuljettamista. Tukea myönnettäessä pitäisi olla selvää, mitä kustannuksia, vastuita ja riskejä henkilökohtaiselle avustajalle tästä tulee.

Traficom on arvioinut, että jos kunta / hyvinvointialue ei kykene omilla ajoneuvoillaan hoitamaan tällaisia kuljetuksia, niin silloin olisi varmempaa hankkia kuljetuspalvelut luvallisilta taksiautoilijoilta. Näin sekä lupakysymys että vastuuvakuutusmaksut tulevat huomioitua samalla kertaa.

26. Mikä on näkemyksenne liikkumisen tuen määrää (23 §) ja laajuutta (24 §) koskevista säännöksistä?

-

27. Onko taloudellista tukea koskeva pykälä (25 §) tarkoituksenmukainen?

Ei kantaa

Perustele tarvittaessa kantasi

-

28. Vammaispalvelulaki käsitellään eduskunnassa syksyllä 2022. Tavoitteena on lain voimaantulo 1.1.2023. Siirtymäsäännöksillä on tarkoitus antaa hyvinvointialueille aikaa lain toimeenpanoon. Alkuvaiheessa päätösten muuttaminen uuden lain mukaisiksi vaatii paljon taloudellisia- ja henkilöstövoimavaroja. Tämän vuoksi uudet erityistä osallisuuden tukea ja tuettua päätöksentekoa koskevat säännökset tulevat voimaan vasta 1.1.2025.

Helpottavatko voimaantulo- ja siirtymäsäännökset (33 ja 34 §) lain toimeenpanoa?

Eivät riittävästi

Perustele tarvittaessa kantasi

Mm. uusia palvelupäätöksiä tehtäessä on varmistettava se, että aiempien päätösten mukaiset palkkakulut korvataan, jotta vältytään tilanteelta, jossa korvattavien työtuntien palkkakuluja ei saadakaan maksuun ja työntekijät jäisivät vaille palkkaansa työssäoloajalta tai sen veroiselta ajalta. On otettava huomioon myös saatavien lainmukaiset vanhenemisajat.

Kehitysvammalaki

29. Vastaavatko kehitysvammalain (muutettuna) voimaan jäävät itsemääräämisoikeuden vahvistamista ja perusoikeuksien rajoittamista koskevat säännökset riittävästi väliaikaiseen sääntelyn tarpeeseen?

Ei kantaa

Perustele tarvittaessa kantasi

-

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista

30. Ovatko sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annettuun lakiin ehdotetut muutokset tarkoituksenmukaisia?

Ei kantaa

Perustele tarvittaessa kantasi

-

31. Onko ehdotus vammaisen lapsen kodin ulkopuolisesta asumisesta perittävästä maksusta mielestäsi onnistunut?

-

Mikäli vastasit EI, miten säätäisit maksun perusteista?

Ei kantaa

Esityksen vaikutukset

32. Antavatko esityksen arvioidut ihmisvaikutukset (vammaiset lapset ja aikuiset, iäkkäät henkilöt) oikean kuvan uudistuksen vaikutuksista?

Kyllä pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

-

33. Onko arvio esityksen kustannus- ja henkilövaikutuksista mielestänne realistinen?

Ei pääosin

Perustele tarvittaessa kantasi

Suunnitellut muutokset henkilökohtaisen avun myöntämisen kriteereihin ja henkilökohtaiseen apuun tulevat nostamaan koulutus- ja osaamisvaatimuksia osassa henkilökohtaisen avun tehtäviä. Tämä tulee näkymään myös tarpeena vahvistaa vammaisalan ammatillista osaamista ja alan koulutuksen ja osaamistason vahvistumisen tulee näkyä myös työntekijöiden ansiotasossa.

Työolojen kehittäminen on keskeistä työvoiman saatavuuden takaamiseksi. Tämän vuoksi myös vammaispalveluissa on syytä säätää sitovammista henkilöstömitoituksista palvelujen laadun, saatavuuden ja vammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisen varmistamiseksi.

34. Muut vapaamuotoiset huomiot esityksestä.

1) Asiakasprosessissa tulisi huomioida myös se, että henkilökohtaisen avustajan tiedossa tulee olla työsuhteeseen liittyvät keskeiset asiat kuten se, mihin aikoihin ja kuinka monta tuntia henkilökohtaista apua on myönnetty. Sellaisia tilanteita ei jatkossa tulisi saada syntyä, että työtä teetetään ja tehdään työvuoroluettelon mukaisesti ja työnantajan / avun käyttäjän työnjohton mukaisesti, mutta palkkaa ei korvata avun käyttäjästä johtuvasta syystä.

2) Henkilökohtainen avustaja voi toteuttaa vaativiakin hoidollisia toimenpiteitä (esim. hengityshalvauspotilaiden kanssa) ilman mitään hoitoalan koulutusta. Koska kyseessä ei ole sote-alan ammattihenkilö, ja koska työnantajana on yksityishenkilö, ei tämän valvonta kuulu Valviralle eikä AVille. Työtä tehdään toisen henkilön kodissa, mikä tarkoittaa sitä, että työpaikka on perustuslain mukaisen kotirauhasuojan piirissä ja näin ollen myöskään työsuojelutarkastuksia ei näihin työpaikkoihin (koteihin) tehdä. 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.

Tässä lakiluonnoksessa henkilökohtaisen avun järjestäminen pohjautuu jatkossakin vahvasti myös siihen, että vammaisen henkilö toimii itse avustajansa työnantajana. Kun koti on työpaikka, on välttämätöntä, että vammaisen henkilön kotiin voidaan tehdä myös työsuojelutarkastus, mikäli tarve vaatii. Työturvallisuuslaki koskee myös toisen kotona tehtävää työtä.

JHL esittää, että palvelutarpeen arviointia ja asiakassuunnitelmaa koskevaan pykäläluonnokseen sekä pykäläluonnoksessa viitattuihin sosiaalihuoltolain pykäliin lisätään maininta työntekokohteiden tarkastamisesta.

Maatalousyrittäjien lomituspäalvelulaissa päädyttiin kirjaamaan valvontakäynnit suoraan lainsäädäntöön asian selkeyttämiseksi (16 §). Maatalousyrittäjien lomituspäalvelulain mukaan lomitussyksiköllä ei ole velvollisuutta järjestää lomituspäalveluja, jos:

1. yrittäjä ei salli lomitussyksikön edustajan lomituksen järjestämiseen liittyviä käyntejä maatalousyrittäksessä;
2. yrittäjä ei salli lomitussyksikön edustajan, lomittajan työnantajan ja työnantajan edustajan työnjohtamiseen tai lomittajan työturvallisuuden tarkastamiseen liittyviä käyntejä maatalousyrittäksessä;
3. yrityksen olosuhteet eivät täytä lomitustyön osalta työturvallisuudelle asetettuja vaatimuksia.

Hakala Silja
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry