

Asia: VN/33836/2025

Luonnos hallituksen esitykseksi laeiksi sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta annetun lain ja harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:n muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne valvontalain 1 §:ään ehdotetusta muutoksesta ja sen vaikutuksista (Kunnan hyte-järjestämistehtävän valvonta).

Kommenttinne valvontalain 4 §:ään ehdotetusta muutoksesta ja sen vaikutuksista (Vaativaa sosiaalihuoltoa tuottavan palveluyksikön määritelmä).

Vaativaa sosiaalihuoltoa tuottavan palveluyksikkö on ehdotettujen muutostenkin jälkeen edelleen osin epäselvästi ja näin ollen myös tarpeettoman laajasti määritelty.

Yleisperustelujen mukaan: ”ympäri vuorokautisuus sinänsä ei täyttäisi vaativaa sosiaalihuoltoa tuottavan palveluyksikön määritelmää, vaan kyseeseen voisi tulla myös muu määritelmässä säädetyt edellytykset täyttävä palveluyksikkö.”

Nyt ilmeisesti on tarkoitus, että vaativaa sosiaalihuoltoa tuottavia palveluyksiköitä ovat:

palveluyksikkö (ympäri vuorokautinen tai ei):

- ☐ jossa tuotetaan palvelua erityistä tukea tarvitseville henkilöille tai
- ☐ jossa henkilökunnalta edellytetään laaja-alaista erityisosaamista tai
- ☐ jossa voidaan käyttää asiakkaan itsemääräämisoikeutta rajoittavia toimenpiteitä

Onko säännöksessä tarpeen mainita ympärivuorokautisuutta, koska se ei ilmeisesti ole kuitenkaan kriteeri vaativaa sosiaalihuoltoa tuottavalle palveluyksikölle?

Osa määrittelyn epäselvyyttä selittyy sillä, että se on osittain rakennettu täysi-ikäisen erityisen tuen tarpeessa olevan henkilön määritelmän pohjalle, joka on tulkinnanvarainen käsite (erityisiä vaikeuksia hakea ja saada).

Osa epäselvyydestä liittyy taas itsemääräämisoikeuden rajoittamiseen. Tosiasiassa itsemääräämisoikeutta rajoitetaan myös yksiköissä, joiden osalta ei ole nimenomaista lainsäädäntöä rajoitustoimenpiteistä. Onko nyt kyse vain niistä yksiköistä, joissa nimenomaisen lainsäädännön perusteella voidaan käyttää rajoitustoimenpiteitä vai onko nyt kysymys tosiasiallisesta tilanteesta. Asiaa olisi mahdollista täsmentää viittaamalla laissa säädettyihin itsemääräämisoikeutta rajoittaviin toimenpiteisiin.

Kommenttinne valvontalain 9 §:ään ja 24 §:n 1 momenttiin ehdotetuista muutoksista ja niiden vaikutuksista (Palveluntuottajan henkilöstön kielitaidosta huolehtiminen)

Valvontalain 9 §:ään ehdotetaan lisäystä, jolla täsmennetään palveluntuottajan velvollisuutta huolehtia henkilöstön riittävästä kielitaidosta potilas- ja asiakasturvallisuuden näkökulmasta. Riittävä kielitaito on olennainen osa potilas- ja asiakasturvallisuutta sekä asiakkaiden ja potilaiden kielellisten oikeuksien, tiedonsaantioikeuden ja itsemääräämisoikeuden toteutumista.

Hallituksen esitysluonnoksessa todetaan, ettei kyse ole uudesta velvoitteesta, vaan voimassa olevan sääntelyn täsmentämisestä ja näkyväksi tekemisestä. Tästä näkökulmasta Hyvil pitää ehdotusta lähtökohtaisesti kannatettavana. Käytännössä sääntely kuitenkin korostaa työnantajan velvollisuutta osoittaa ja dokumentoida, että henkilöstön kielitaito on riittävä suhteessa työtehtäviin.

Hyvil katsoo, että hallituksen esitysluonnoksessa jää vielä epäselväksi, millä tavoin työnantajan odotetaan käytännössä varmistavan henkilöstön kielitaidon riittävyys koko palvelussuhteen ajan. Työnantajien näkökulmasta olisi tärkeää määritellä valtakunnallisesti, millä tavoin kielitaitoa arvioidaan, mitkä arviointimenetelmät ovat hyväksyttäviä sekä missä tilanteissa tarvitaan muodollinen kielitaidon osoittaminen esimerkiksi kielitestillä ja missä tilanteissa työnantajan oma arvio on riittävä.

Lisäksi olisi syytä täsmentää, miten jatkuvaa arviointivelvollisuutta käytännössä toteutetaan. Työnantajalle ei tulisi syntyä velvollisuutta jatkuvaan muodolliseen testaukseen. Arvioinnin tulisi voida perustua tehtävän todellisiin vaatimuksiin ja työntekijän käytännön työssä osoittamaan osaamiseen.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan omavalvonnassa tulisi arvioida myös kielitaitoon liittyviä riskejä. Omavalvonnan ei tulisi muodostua raskaaksi hallinnolliseksi menettelyksi. Omavalvonnan tulisi tukea käytännön työn järjestämistä, palvelujen laatua sekä riskienhallintaa.

Hallituksen esitysluonnoksen yksityiskohtaisissa perusteluissa todetaan lisäksi, että palveluntuottajan olisi huolehdittava myös vuokratyövoiman ja alihankintana hankitun henkilöstön kielitaidon riittävydestä. Tältä osin sääntelyä olisi syytä täsmentää. Työnantajavelvoitteiden tulee lähtökohtaisesti kuulua sille työnantajalle, jonka palveluksessa työntekijä on. Vuokratyövoiman osalta henkilöstövuokrausyrityksellä tulisi olla ensisijainen vastuu työntekijän kielitaidon arvioinnista ja osoittamisesta.

Hyvil korostaa, että sääntelyn toimeenpanossa on tärkeää huolehtia siitä, että kielitaidon kehittämisessä työnantaja tuetaan valtakunnallisesti ja pitkäjänteisesti, jotta henkilöstön saatavuus

voidaan turvata myös alueilla, joilla rekrytointi on jo nykyisin haastavaa. Vaikka esityksen mukaan uusia kielitaitovaatimuksia ei aseteta, valvonnan täsmentyminen voi käytännössä vaikuttaa kansainvälisiin rekrytointeihin.

Mikäli työnantajien vastuuta kielitaidon arvioinnissa jatkossa korostetaan, tulisi samalla tarjota valtakunnallisia tukirakenteita sekä riittävä rahoitus sen toteuttamiseksi. Työnantajat tarvitsevat valtakunnallisesti yhtenäiset ja luotettavat työvälineet henkilöstön kielitaidon arviointiin, kehittämiseen ja seurantaan. Keskeisiä tarpeita ovat yhteinen sote-alan kielitaidon arviointityökalu, sote-alalle kohdennetut S2-koulutukset, esihenkilöiden koulutukset kielitaidon arviointiin sekä kieliasiantuntijoiden tukipalvelut. Myös tekoälypohjaisia ratkaisuja voitaisiin hyödyntää esimerkiksi ammatillisen kielen harjoittelussa.

Samalla on tärkeää tunnistaa, että vastuu riittävästä kielitaidosta ei voi olla yksinomaan työnantajalla. Työntekijällä on myös oma velvollisuutensa ylläpitää ja kehittää työtehtäviensä edellyttämää kielitaitoa osana ammattitaitonsa ylläpitämistä. Työnantajan tehtävänä on tarjota mahdollisuuksia kielitaidon kehittämiseen ja tukea oppimista, mutta kielitaidon kehittäminen edellyttää myös työntekijän omaa aktiivisuutta ja sitoutumista. Vastuun tulisi siten jakautua tarkoituksenmukaisella tavalla työnantajan ja työntekijän kesken.

Myös koulutuksen järjestäjillä tulee olla keskeinen vastuu siitä, että valmistuvilla ammattilaisilla on työelämän edellyttämä kielitaito sekä oman ammattialansa keskeisen ammattisanaston hallinta. Mikäli koulutuksesta valmistuvien henkilöiden kielitaito ei vastaa työtehtävien vaatimuksia, siirtyy merkittävä osa kielitaidon kehittämiseen liittyvästä vastuusta ja kustannuksista työnantajille. Tämän vuoksi on tärkeää varmistaa, että kielitaidon kehittäminen on kiinteä osa koulutusta ja että koulutuksen aikana saavutettu kielitaito tukee sujuvaa siirtymistä työelämään ja turvallista työskentelyä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä.

Kommenttinne valvontalain 18 §:ään ja Harmaan talouden selvitysyksiköstä annetun lain 6 §:ään ehdotetuista muutoksista ja niiden vaikutuksista (Velvoitteidenhoitoselvityksen pyytäminen ja laatiminen)

-

Kommenttinne valvontalain 24 §:ään ehdotetuista 2 ja 3 momentista ja niiden vaikutuksista (Palvelunjärjestäjän omavalvontaan ja lastensuojelun sijaishuollon valvontaan liittyvät tiedonsaanti- ja tarkastusoikeudet)

Lastensuojelun sijaishuollon valvontaan liittyvät ehdotettavat tiedonsaanti ja tarkastusoikeudet ovat kannatettavia. Säännöksessä käytetään käsitteenä palveluntuottajaa ja tämän alihankkijaa. Säännöstä on tarkoitus soveltaa myös yksityisesti sijoitetun lapsen hoidon valvontaan. Tämä tarkoittaa lapsen hoitoa yksityiskodissa eikä yksityisen sijoitetun lapsen hoidon osalta ole kysymys palveluntuottajan toiminnasta. Tältä osin ehdotusta on tarpeen tarkentaa.

Kommenttinne valvontalain 26 ja 27 §:ään ehdotetuista muutoksista ja niiden vaikutuksista (Omavalvonnan raportointi)

Ehdotus on oikeansuuntainen.

Kommenttinne valvontalain 2 ja 28 §:ään ehdotettavista muutoksista ja niiden vaikutuksista (Vuokratyöntekijöiden rikostaustan selvittäminen)

Hyvil kannattaa sitä, että vuokratyöntekijöiden rikostausta selvitetään. Säännöksen käytännön soveltamisessa voi kuitenkin olla ongelmia. Ehdotetun säännöksen mukaan palveluntuottajan tulee ennen henkilöstön vuokrausta koskevan sopimuksen tekemistä pyytää rikosrekisteriote laissa määritellyiltä henkilöiltä. Henkilöstön vuokrausta koskevaa sopimusta tehtäessä ei välttämättä ole vielä selvillä ketkä henkilöt työskentelevät palveluntuottajan tehtävissä ko. sopimuksen perusteella. Sopimukset voivat olla luonteeltaan puitesopimuksia. Näin ollen luontevampaa olisi, että vuokratyöntekijöiden työnantajayritys (tai palveluntuottaja) tarkistaa rikosrekisteriotteen ennen työskentelyn alkamista. Rikosrekisterin tarkistamista ei ole tarkoituksenmukaista kytkeä henkilöstön vuokrausta koskevan sopimuksen tekemiseen.

**Kommenttinne valvontalain 45 §:ään ehdotetuista muutoksista ja niiden vaikutuksista
(Viranomaisvalvonnan tiedonsaantioikeudet)**

-

Kommenttinne 47 a §:n sääntelystä koskien Pohjanmaan hyvinvointialueen tehtäviä, ohjausta ja rahoitusta kansallisena asiakas- ja turvallisuuden asiantuntijaviranomaisena.

Hyvil kannattaa ehdotusta.

Kommenttinne väliaikaisen sääntelyn voimassaolon ja julkisten palveluntuottajien siirtymäajan jatkamisesta ja niiden vaikutuksista

Hyvil pitää ehdotusta julkisten palveluntuottajien siirtymäajan jatkamista välttämättömänä. Julkisten palveluntuottajien rekisteröintivelvoitteen siirtymäajan on oltava tarpeeksi pitkä, jotta ko. aikana voidaan arvioida rekisteröintiä varten annettavien tietojen tarpeellisuutta sekä rekisteröinti menettelyn kehittämistarpeita sekä valmistella tarvittavia säädösmuutoksia.

Muut kommenttinne esitysluonnoksesta

-

Uotinen Sami
Hyvinvointialueyhtiö Hyvil Oy