

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).

KT katsoo, että ehdotettu muutos on epäselvä ja vaikuttaa tarpeettoman laajasti määritellyltä.

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

KT pitää tärkeänä valvontalain 9 §:ään ehdotettua 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 veloitteesta, vaan voimassa olevan sääntelyn täsmäntämisestä ja näkyväksi tekemisestä. Tästä näkökulmasta ehdotusta voidaan pitää lähtökohtaisesti kannatettavana. Käytännössä sääntely kuitenkin korostaa työnantajan velvollisuutta osoittaa ja dokumentoida, että henkilöstön kielitaito on riittävä suhteessa työtehtäviin.

KT 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.

KT pitää tärkeänä, että käyttöön luodaan valtakunnallisesti yhtenäinen arviointimalli tai arviointityökalu, jota työnantajat voisivat hyödyntää rekrytoinnissa, perehdytyksessä ja palvelussuhteen aikana kielitaidon arvioinnin tukena. Käytännössä kyseessä olisi esimerkiksi kaikilla hyvinvointialueilla käytössä oleva sähköinen alusta ja arviointityökalu, jonka avulla työnantaja pystyy luotettavasti arvioimaan ammatillisen kielitaidon kehittymistä, jota voitaisiin tukea yhtenäisillä arviointimateriaaleilla.

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.

KT korostaa, että sääntelyn toimeenpanossa on tärkeää huolehtia siitä, että kielitaidon kehittämisessä työnantajia 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)

-

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

KT kannattaa ehdotusta, jonka mukaan omavalvontaohjelma sekä omavalvontaohjelman toteuttamisen seurantaan perustuvat havainnot ja niiden perusteella tehtävät toimenpiteet on julkaistava vähintään kuuden kuukauden välein aikaisemmin edellytetyn 4 kuukauden sijasta julkisessa tietoverkossa tai muilla niiden julkisuutta edistävillä tavoilla.

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

KT kannattaa vuokratyöntekijöiden rikostaustan selvittämistä lakiesityksessä tarkoitetuissa tilanteissa. Säännösehdotus on kuitenkin jossain määrin epäselvä. Ehdotuksen mukaan palveluntuottajan tulee ennen henkilöstön vuokrausta koskevan sopimuksen tekemistä pyytää rikosrekisterilain 6 §:n 4 momentissa tarkoitettu rikosrekisteriote sellaiselta sopimuksessa määritellyltä henkilöltä, jonka sopimuksessa määritellyt työtehtävät sisältävät 1 momentissa tarkoitettua työskentelyä ja kestävät yhden vuoden aikana vähintään kolme kuukautta. Palveluntuottajalla on oikeus pyytää rikosrekisteriote nähtäväksi ennen sopimuksen tekemistä myös

sellaiselta henkilöltä, jonka sopimuksessa määritellyt työtehtävät kestävät enintään kolme kuukautta.

Säännös ja perustelut jättävät epäselväksi, mitä sopimusta säännöksessä tarkoitetaan. Henkilöstön vuokrausta koskevasta sopimuksesta sovitaan henkilöstövuokrausyrityksen ja palveluntuottajan kesken. Sen perusteella henkilöstövuokrausyritys toimittaa tilauksesta vuokrahenkilöstöä palveluntuottajalle sopimuksen voimassaoloaikana. Tätä sopimusta solmittaessa ei ole välttämättä selvillä, keitä henkilöitä sopimuksen perusteella sen voimassa ollessa vuokrataan palveluntuottajalle eivätkä työntekijät välttämättä tällöin edes ole vielä henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa. Vuokraustilaukset ovat usein lyhytkestoisia eli kestävät alle kolme kuukautta. Ne voivat kestää esimerkiksi muutaman päivän. Ehdotuksen mukaan palveluntuottajalla on velvollisuus pyytää rekisteriote tilanteesta, jossa sopimuksessa määritellyt tehtävät kestävät yhden vuoden aikana vähintään kolme kuukautta. Jos ne kestäisivät alla kolme kuukautta palveluntuottajalla olisi oikeus pyytää rikosrekisterinote nähtäväksi.

KT nostaa esiin, että jatkovalmistelussa tulisi vielä pohtia, mikä taho olisi paras tarkastamaan rekisteriotteen ottaen huomioon sopimusjärjestelyt ja myös se, että työntekijä voi työskennellä henkilöstöä vuokraavan yrityksen kautta usealla hyvinvointialueella, mutta työnantajia on vain yksi, vuokratyöyritys.

**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.

KT kannattaa esitystä, ja toteaa, että se on hyvä viedä asetustasolta lainsäädäntöön.

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

KT kannattaa siirtymäajan jatkamista esityksessä todetulla tavalla. Se mahdollistaisi rekisteröintimenettelyn kehittämisen ja vakiinnuttamisen ennen julkisten palveluntuottajien rekisteröintiä.

Muut kommenttinne esitysluonnoksesta

-

Puistolahti Assi
Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT