



Heta – henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry

Lausunto 13.4.2026

Jakelu: STM

Lausuntopyyntö sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta annetun lain kehittämistarpeiden arviomuistiosta VN/27681/2025

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää lausuntoa sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta annetun lain kehittämistarpeiden arviomuistiosta.

Lausunnonantajan lausunto

Kommenttinne arviomuistion luvusta 5 (Valvontalain 1 luku Yleiset säännökset)

Arviomuistiossa todetaan työntajamallin henkilökohtaisesta avusta seuraavasti:

”Lakia sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta ei sovelleta lain 2 §:n 3 momentin mukaan vammaispalvelulain 11 §:ssä tarkoitettuun henkilökohtaisen avun työntajamallin mukaan toimivaan henkilöön lukuun ottamatta lain 28 §:ää ja 32 §:n 2 momenttia. Kyseisen soveltamisrajan johdosta henkilökohtaisen avun työntajamallilla järjestetyt henkilökohtaisen avun palvelut eivät ole rekisteröitävää toimintaa. Sekä valvontalakia että sen väliaikaista muutosta koskevassa lausuntopalautteessa on eräiden tahojen toimesta tuotu esille, että myös työntajamallilla järjestetty henkilökohtainen apu tulisi kuulua lain soveltamisalaan. Tätä on perusteltu sekä asiakasturvallisuudella että työntekijän työturvallisuuden näkökulmasta.”



Heta-liitto ei kannata henkilökohtaisen avun työnantajamallin saattamista valvontalain piiriin. Työnantajamallissa pääsääntöisesti vammaisen henkilö itse on sekä palvelun käyttäjä että työnantaja, eikä ole mielekästä kohdistaa valvontaa palvelun käyttäjään. Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajana toimivia henkilöitä, eli työsuhteiden valvonta tapahtuu tuota kautta. Myös työterveyshuolto on työntekijöiden käytettävissä työpaikan mahdollisten epäkohtien selvittämisessä. Lisäksi Heta-liitto valvoo työnantajajärjestönä jäseniään työehtosopimuksen noudattamisessa.

Hyvinvointialue vastaa siitä, että vammaisen henkilön palvelut järjestetään mm. hänelle sopivalla ja hänen etunsa mukaisella tavalla. Työnantajamallin käytön edellytyksenä on, että vammaisen henkilö kykenee vastaamaan työnantajan velvollisuuksista. Lisäksi edellytyksenä on, että vammaisen henkilö antaa asiakassuunnitelmaan kirjattavan suostumuksensa työnantajana toimimiseen (VPL 11 § 2 mom.). On tarkoituksenmukaista, että työnantajamallin toimivuutta sekä työnantajana toimimista ja sen edellytyksiä käsitellään osana henkilön tavallista palvelusuunnittelua, jolloin pystytään arvioimaan asiaa henkilön yksilöllisen tilanteen perusteella.

Valvontalain logiikka ei sovellu työnantajamallin tilanteeseen ja tarpeisiin. On epäselvää, mihin asioihin valvonta käytännössä voisi kohdistua ja mitä kaikkea mm. asiakasturvallisuuden varmistamisella tässä yhteydessä tarkoitettaisiin. Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on, että vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus toteutuu yhdenvertaisesti muiden kanssa niissäkin tilanteissa, joissa hän tarvitsee toisen henkilön apua (VPL 9 § 2 mom.). Kyse on siitä, minkälaisia valintoja vammaisen henkilö voi elämässään tehdä.

Mikäli valvontalaki laajennettaisiin koskemaan työnantajamallin henkilökohtaista apua, palvelussa olisi velvollisuus toteuttaa mm. omavalvontaa, eikä tämä ole alalla mielekästä. Esim. valvontaviranomaisen tarkastusoikeus sekä pakkokeinojen, kuten uhkasakon, käyttö eivät sopisi henkilökohtaisen avun työnantajamalliin ja näiden käyttöön sisältyisi perus- ja ihmisoikeudellisesti ongelmallisia kysymyksiä.



Valvontalain laajentaminen työnantajamalliin lisäisi myös vammaisten henkilöiden hallinnollista taakkaa, sillä myös tämä sääntely tulisi ottaa huomioon.

Valvontalain soveltamisalanrajaus koskee vain henkilökohtaisen avun työnantajamallin mukaan toimivaa henkilöä. Lupa- ja valvontaviraston valvonta voi nykyiselläänkin kohdistua siihen, kuinka hyvinvointialueet järjestävät työnantajamallin henkilökohtaista apua. Valvonta voi koskea esim. sitä, onko alue järjestänyt muita henkilökohtaisen avun toteuttamistapoja siten, että henkilöllä on tosiasiallinen mahdollisuus saada henkilökohtaista apua hänelle soveltuvalla tavalla. Mahdollista on myös yleisellä tasolla valvoa esim. sitä, että hyvinvointialueilla työnantajamallin käyttö on rajattu vammaispalvelulain tarkoittamalla tavalla siten, että työnantajana toimivalla on kyky ja suostumus toimia työnantajana. Nämä ovat keskeisimpiä keinoja asiakasturvallisuuden kannalta.

Vammaispalveluiden valvonnassa keskeistä on hyvinvointialueiden toimien asianmukaisuuden ja laillisuuden varmistaminen. Tarkoituksenmukaista ei ole kohdentaa valvontaresursseja palveluja käyttävän asiakkaan valvontaan. Jos työnantajamalli otettaisiin valvontalain piiriin, on periaatteessa mahdollista, että alalta tulevat yhteydenotot suhteellisen pienistä tai ainakin pientä henkilökuntaa koskettavista kysymyksistä kuormittaisivat Lupa- ja valvontavirastoa. Tämä puolestaan haittaisi valvontaresurssien mielekästä kohdentamista.

Muista soveltamisalaan liittyvistä kysymyksistä Heta-liitto toteaa, että on tarpeen ulottaa valvontalaki koskemaan myös sosiaalihuoltolain 14 § 2 momentin nojalla järjestettyjä sosiaalipalveluita. Hyvinvointialue voi säännöksen mukaan järjestää muita kuin 1 momentissa tarkoitettuja 11 §:n mukaisiin tarpeisiin vastaavia sosiaalipalveluja. Kyse on siis muista kuin laissa säädetyistä palveluista. Myös vammaispalvelulain mukaan hyvinvointialue voi järjestää vammaispalvelulain perusteella myös muita lain tarkoituksen toteuttamiseksi tarvittavia palveluita ja taloudellisia tukitoimia (VPL 34 §). Soveltamisala viittaa siihen, että nämä vammaispalvelulain nojalla järjestetyt palvelut olisivat nyt valvontalain piirissä. Olisi johdonmukaista, että palveluita kohdellaan tässä suhteessa samalla tavalla.

Heta-liitto ei lausu lausuntopyyntönsä muista kohdista.