

Sosiaali- ja terveysministeriö
www.lausuntopalvelu.fi

Tehyn lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta, VN/27221/2022

Vanhuspalvelulain mukaan iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä noudatettava henkilöstön vähimmäismitoitus nousee 0,6 työntekijästä asiakasta kohden 0,7 työntekijään 1.4.2023:

- Esityksen mukaan siirtymäaikaa pidennettäisiin kuitenkin niin, että mitoituksen taso olisi 1.4.2023 alkaen 0,65 työntekijää asiakasta kohti ja se nousisi 0,7 työntekijään 1.12.2023.
- Mitoituksen siirron vuoksi iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömäärä on kahdeksan kuukauden ajan enintään 1 900 työntekijän työpanosta vastaavaa määrää pienempi, kuin se olisi ilman siirtoa.
- Vaikka täysimääräisen 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen voimaantuloaikaa siirrettäisiin, täysimääräistä henkilöstömitoitustasoa vastaava rahoitus ehdotetaan annettavaksi hyvinvointialueiden käyttöön 1.4.2023 lähtien.

Tehyn näkemyksiä ehdotetuista muutoksista vanhuspalvelulain voimaantulosäännökseen

Tehy ry edellyttää, että vanhuspalvelun säädökset 0,7 työntekijän toteutuneesta henkilöstömitoituksesta asiakasta kohden tulevat voimaan kuten on säädetty, eli 1.4.2023.

Tavoitteena henkilöstömitoituksen säätämisessä lainsäädäntötasolla oli turvata laadukkaat ja asiakasturvalliset palvelut iäkkäille asiakkaille tehostetussa palveluasumisessa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa varmistamalla riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö. Kuten hallituksen esityksessä todetaan (sivu 16), nämä tavoitteet eivät ole muuttuneet.

Henkilöstömitoitusta koskevat vanhuspalvelulain muutokset tulivat voimaan 1.10.2020. Useamman vuoden kestävä siirtymäaika henkilöstömitoituksen täysimääräiseen voimaantuloon säädettiin, jotta kunnilla ja palvelutuottajilla olisi riittävät mahdollisuudet varautua hallitusti lisähenkilöstön rekrytointitarpeisiin sekä kustannusten kasvuun. Siirtymäaika säädettiin myös kansallisen tason toimenpiteiden toteuttamisen mahdollistamiseksi, kuten esimerkiksi koulutuksen aloituspaikkojen ja työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi.

Tehyn näkemyksen mukaan laissa säädettyä siirtymäaikaa ei ole hyödynnetty riittävällä tavalla. Kunnilla ja palveluntuottajilla on ollut useampi vuosi aikaa panostaa työpaikkojen veto- ja pitovoimaa sekä parantaa työolosuhteita. Se, että siirtymäaikana ei ole tehty riittäviä ja aktiivisia toimia, ei voi Tehyn näkemyksen mukaan toimia perustelu sille, että henkilöstömitoituksen täysimääräistä voimaantuloa siirretään.

Päätökset esimerkiksi lähihoitajakoulutuksen aloituspaikkamäärien voimakkaasta lisäämisestä on tehty pääasiassa vasta viime ja tämän vuoden aikana. Nyt tavoitellaan peräti 5 000 lähihoitajan aloituspaikan lisäämistä vuoteen 2025 mennessä.

Tavoite tuntuu Tehyn näkemyksen mukaan epärealistiselta, ellei lähihoitajakoulutuksen vetovoimaa saada paremmaksi. Siihen on löydettävä nyt keinoja, jotta aloituspaikkalisäykset näkyvät myös valmistuvien määrän lisäyksenä tulevaisuudessa. Toisaalta koulutuksen aloituspaikkojen lisääminen ei riitä, mikäli ammattiin valmistuneet sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöt eivät halua työskennellä ikäihmisten palveluissa työn kuormittavuuden sekä huonon veto- ja pitovoiman vuoksi.

Toimet työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen työvoimapulan helpottamiseksi ovat jääneet tällä hallituskaudella pääsääntöisesti tekemättä. EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien ammattihenkilöiden, kuten sairaanhoitajien, tutkintojen tunnustamisen yhtenäinen käytäntö puuttuu edelleen.

Palkkaus ei ikäihmisten palveluissa vastaa työn vaativuutta, eikä palkkatason nostamista ole juurikaan hyödynnetty rekrytointikeinona.

Hallituksen esityksessä sivulla 3 kuvataan toimintaympäristön muutoksia, joiden vuoksi 0,7 työntekijän mitoitus ei ole mahdollista saavuttaa kaikissa toimintayksiköissä säädettyyn määräaikaan eli 1.4.2022 mennessä. Yhdeksi toimintaympäristön muutokseksi on kuvattu väestön ikääntyminen ja siitä aiheutuva palvelutarpeiden kasvu. Väestön ikääntyminen ja siitä johtuva palvelujen tarpeen kasvu on ollut tiedossa jo vuosia, myös henkilöstömitoituslainsäädännön säätämisyhteisössä, eikä sitä näin ollen voi Tehyn näkemyksen mukaan käyttää uutena perusteena sille, että henkilöstömitoituksen täysimääräistä voimaantuloa siirrettäisiin eteenpäin.

Yhdeksi toimintaympäristön muutokseksi on myös kuvattu epävakaa työmarkkinatilanne keskeisten työntekijäjärjestöjen osalta, joka on esityksen mukaan osaltaan vaikuttanut henkilöstön saatavuuteen. Tehyn näkemyksen mukaan jo käytyä työmarkkinakerrosta ei voida käyttää perusteluna sille, että riittävää henkilöstöä ei ole saatu rekrytoitua ja henkilöstömitoituksen täysimääräistä voimaantuloa voitaisiin siirtää eteenpäin. Työmarkkinakerroksen aikana on ollut mahdollista normaalisti rekrytoida henkilöstöä tehostetun palveluasumisen toimintayksiköihin. On tärkeää myös huomioida, että lokakuussa saavutettu SOTE-sopimus mahdollistaa palkkauksen ja työolojen kehittämisen tulevilla hyvinvointialuilla. Ilman sopimusratkaisua näitä veto- ja pitovoimaa korjaavia toimia ei päästäisi tekemään. Ikääntyneiden tehostetussa palveluasumisessa jo yli puolet palveluista on yksityisten tuottamaa (THL 45/2020). Yksityisen sosiaalipalvelualan uusi työehtosopimus sovittiin jo kesäkuussa 2022. Tämäkään sopimusneuvottelu ei ole estänyt uusien työntekijöiden rekrytointia tehostetun palveluasumisen toimintayksiköihin.

Henkilöstömitoituksen 0,7 viivästyttäminen antaa kielteisen viestin tehostetussa palveluasumisessa työskentelevälle koulutetulle hoitohenkilöstölle. Se vähentäisi työn veto- ja pitovoimaa. Henkilöstö on jo vuosia työskennellyt kovan työkuormituksen alla liian vähäisen henkilöstömäärän vuoksi. Jos säädettyä parannusta henkilöstömitoitukseen viivästytetään, se on suuri pettymys tehostetussa palveluasumisessa työskenteleville ammattihenkilöille ja voi vaikuttaa heidän haluunsa jatkaa työssään. Ikäihmisten määrän kasvaessa hoitohenkilöstöä tarvitaan merkittävä määrä lisää seuraavien vuosien aikana. Henkilöstömitoituksen viivästyttäminen ei tule auttamaan tässä haasteessa.

Tehy ry ei hyväksy sitä, että tulevilla hyvinvointialuilla henkilöstömitoituksen voimaantulon viivästyttämistä käytettäisiin keinona säästää henkilöstökustannuksista. Aito uhka on se, että mahdollisesti säästynyttä rahamäärää ei käytetä tehostetun palveluasumisen henkilöstön saatavuutta parantaviin toimiin, vaan se käytetään muihin hyvinvointialueen rahoitustarpeisiin.

Vaikutusten arvioinnissa pyritään useammassa kohtaan arvioimaan säästöjä, joita voi tulla, kun täysimääräistä henkilöstömitoituksen voimaantuloa viivästytetään. Hallituksen esityksessä sivulla 7 lukee esimerkiksi näin: ”mitoituksen nostoon 0,65–0,7 tarvittava lisähenkilöstö voidaan palkata kevään 2023 sijasta jopa vasta marras-joulukuussa 2023.” Tämä voi olla todellinen ja valitettava skenaario. Jos lainsäädäntö mahdollistaa rekrytoinnin viivästyttämisen, niin mahdolliset tarvittavat toimet työvoiman saamiseksi voivat jäädä viimeiseen mahdolliseen ajanhetkeen tai jopa tekemättä.

Vaikutusten arvioinnissa on nostettu esille muitakin mahdollisia säästöjä, jotka Tehyn näkemyksen mukaan eivät ole realistisia tai merkittäviä. Vaikutusten arvioinnin sivulla 14 lukee esimerkiksi näin: ”Siirto voi myös vähentää osaltaan rekrytointiin käytettävää työaikaa, kun 0,7 mitoitukseen tarvittavan lisähenkilöstön rekrytointiin on käytettävissä hieman pidempi aika.” Rekrytointi ei Tehyn näkemyksen mukaan vie merkittävällä tavalla vähemmän työaikaa ainoastaan siksi, että sitä voi tehdä pidemmällä aikavälillä.

Suomessa ikäihmisten palvelujen rahoituksesta on säästetty vuosia. Tällä hallituskaudella on tehty joitakin rahoituslisäyksiä, mutta ne ovat kokonaisuuden laajuuteen nähden riittämättömiä. Tehy vaatii, että ikäihmisten palvelujen rahoitus ja laatu nostetaan muiden Pohjoismaiden tasolle.

Lausunnon valmistelu

Lausunnon valmistelussa on huomioitu Suomen Sairaanhoidajat ry:n näkemyksiä.

Helsingissä 4.11.2022

Millariikka Rytönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätietoja: Työvoimapolitiittinen asiantuntija Mervi Flinkman, mervi.flinkman@tehy.fi