

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Muu

1. Pidätkö luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta kannatettavana riittävän henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa?

Ei

Jos kyllä, voitte esittää asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Jos ei, voitte esittää vaihtoehtoisia ratkaisumalleja ja muut asiaan liittyvät näkökohtanne riittävän henkilöstön turvaamiseksi.

Esitetty siirtymäkauden muutos on oikean suuntainen, mutta pituus ei ole riittävä. Sinänsä on kannatettavaa, että lain voimaantulon siirtymisestä huolimatta siirtymisajalta ei rahoitusta leikata.

Koska tosiasiallisesti hallituksen esitysluonnoksessa henkilöstön saatavuutta helpottavat toimenpiteet eivät ehdi vaikuttaa vielä 1.12.2023 mennessä, on erittäin todennäköistä, ettei voimaantulon kahdeksan kuukauden siirtämisestä huolimatta palvelujen toteuttajat pysty edelleenkaan täyttämään ympärivuorokautisten palveluiden henkilöstön vähimmäismitoituksen lakisääteistä velvoitetta. Muutos voi tuoda hetkellistä helpotusta, mutta ei ratkaise henkilöstön vaikean saatavuuden perusongelmaa.

Hallituksen esityksessä on nostettu ns. uusina henkilöstön vaikeaan saatavuuteen vaikuttavina asioina mm. Covid-19 -pandemia sekä pitkään jatkunut sopimukseton sote-työmarkkinatilanne.

Ongelman juurisyy on kuitenkin henkilöstön saatavuuden ja palvelutarpeen kasvun epäsuhta, jota henkilöstömitoitus ei ratkaise. Henkilöstön saatavuutta vaikeuttavat juurisyyt ovat edelleen samat kuin oli nähtävissä jo syksyllä 2019, kun henkilöstömitoituksen lakisääteisyttä valmisteltiin. Myös henkilöstömitoituksen noston riskit vaikeassa henkilöstön saatavuustilanteessa, jotka mm. Kuntaliitto lausunnossaan 7.11.2019 nosti esille, ovat käytännössä jo toteutuneet. Harmillisesti näiltä osin lausuntoja ei huomioitu vuonna 2020 lakiesityksen eteenpäin viennissä.

Yksinkertaisin ratkaisumalli olisi siirtymäkauden jatkaminen selkeästi eteenpäin ja voimaantulon siirtäminen vähintään 1.1.2025 saakka. Siirtymä-ajalla toteutettaisiin kokonaisvaltainen arviointi ikääntyneiden palveluiden tilanteesta ja niiden toimenpiteiden vaikutuksista, joita on parhaillaan käynnissä mm. henkilöstön saatavuuden parantamiseksi.

Kuntaliitto on esittänyt perustellen henkilöstön vähimmäismitoituksen voimaantulon siirtämistä ja arvioinnin tekemistä jo lausunnossaan eduskunnan valtiovainvaliokunnan kunta- ja terveysjaostolle 8.11.2021 <https://www.kuntaliitto.fi/lausunnot/2021/he-1462021-vp-hallituksen-esitys-eduskunnalle-valtioon-talousarvioksi-vuodelle-2022-7>. Myös Kuntaliiton ikääntyneiden palveluiden johdon verkosto, johon kuuluu yli 30 ikääntyneiden palvelujen johtohenkilöä edustaen n. 25 eri toimijaa ympäri Suomen, on perustellut 30.9.2021 tiedotteessaan ns. mitoituslain voimaantulon siirron välttämättömyyttä <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2021/huolikasvaa-kunnissa-lisaa-osaajia-ikaantyneiden-palveluihin-ei-kadettomaksi>

Ehdotettu kokonaisvaltainen arviointi toteutettaisiin ja rahoitettaisiin mahdollisen tarvittavan erillisrahoituksen osalta osana Kansallista ikäohjelmaa koskien vaikuttavuustavoitetta ”Palvelut toteutetaan sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestäväällä tavalla”. Arviointi sisältäisi mm. palveluiden laadun, asiakas-, omais- ja henkilöstötyytyväisyyden, palvelujen saatavuuden ja saavutettavuuden sekä palvelurakenteen arviointia. Laadun arvioinnin osalta lakisääteisestä RAI-arviointijärjestelmästä on mahdollista saada laatuindikaattoritieto. Lisäksi esim. vanhuspalvelujen tilan, asiakastytyväisyyden sekä henkilöstön osalta THL tuottaa jo aikaisemmin päätetyn lainsäädännön perusteella arviointitietoa, joka hyödynnettäisiin kokonaisarvioinnissa.

Näiden lisäksi voimaantulon siirtäminen mahdollistaisi arvioida hallituksen esitysluonnoksessa esitettyjä erityisesti henkilöstön saatavuuteen liittyneiden toimenpiteiden vaikutuksia (esim. koulutuspaikkojen lisääminen, henkilöstörakenteen monipuolistuminen, hyvinvointialueiden käynnistyminen ja sen vaikutukset mm. paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavan palvelurakenteen muodostumiseen, palvelujen monipuolistumiseen sekä parempaan henkilöstön kokonaissuunnitteluun). Lisäksi nähtäisiin edellä mainittujen toimenpiteiden vaikutuksia myös palvelujen laatuun ja henkilöstön saatavuuteen (sisältäen mm. rekrytointihaasteet, koulutuspaikkojen vetovoimaisuus, ikääntyneiden palveluiden vetovoimaisuus, eläköitymisen vaikutukset, työperäinen maahanmuutto ja henkilöstön kuormittuneisuus) sekä teknologian hyödyntämiseen. Myös sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman vaikutuksia pystyttäisiin arvioimaan tässä vaiheessa osana kokonaisarviointia.

Tämän Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen koordinoiman arvioinnin perusteella voitaisiin yhteenvedona arvioida tosiasiallinen tarve ja peruste vähimmäismitoituksen tasolle ikääntyneiden palveluiden kokonaisuuden näkökulmasta.

2. Pidätekö luonnoksessa esitetyt vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

Sinänsä on kannatettavaa, että esitetyn lain voimaantulon siirtymisestä huolimatta siirtymisajalta ei leikata rahoitusta. Positiivista vaikutusten arvioinnissa on myös se, että siinä on tunnistettu hyvinvointialueiden tarve käyttää uudistukseen varattua rahoitusta joustavasti vuoden 2023 aikana henkilöstön rekrytointiin. Vaikeassa henkilöstön saatavuustilanteessa rekrytointia joudutaan tekemään saatavuuslähtöisesti eikä pelkästään tarvelähtöisesti.

Vaikutusten arvioinnissa ei ole kuitenkaan huomioitu hyvinvointialueiden käynnistymiseen liittyviä palkkaharmonisoinnin vaikutuksia, jotka saattavat nostaa henkilöstökustannuksia huomattavasti. Myöskään hoiva- ja hoitoalan syksyn 2022 palkkaneuvottelujen vaikutuksia ei ole huomioitu. Vaikeasta henkilöstön saatavuudesta johtuen tosiasiaa jo aikaisemmassa HE 4/2020 vaikutusarvioinnissa huomioidut palkkakustannukset eivät riitä kattamaan henkilöstön todellisia palkkakustannuksia vuonna 2023.

Yksityiset palveluntuottajat ovat esittäneet arvoidusta selkeästi korkeampia ympärivuorokautisen asumisenpalvelu hintojen korotuksia (jopa 30%), joihin ei ole varauduttu HE 4/2020 vaiheessa. Näitä vaikutuksia on myös syytä arvioida tässä vaikutusten arvioinnissa.

Vaikutusten arvioinnissa on käytetty osin nopeasti muuttuneen tilanteen kannalta turhan vanhoja lähteitä (mm. Kuntatyöntantajien selvitys vuodelta 2018), joiden relevanttiutta tulisi ainakin arvioida, mikäli uudempaa tietoa ei ole käytettävissä. Vaikutusten arvioinnissa olisi syytä arvioida myös vuoden 2022 puolella eläkkeelle siirtyvien suuremman eläkkeen indeksikorotuksen mahdollisia vaikutuksia eläköityvien määrään ja siten osaltaan henkilöstön saatavuuteen.

Haverinen Anna
Suomen Kuntaliitto ry