

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Hyvinvointialue

1. Pidättekö 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.

Siirtymäaika kannatettava, mutta siirtymäaika on liian lyhyt. Erityisesti alueilla, joissa työvoiman saatavuus on voimakkaasti heikentynyt, työvoimapolua on pyritty paikkaamaan erilaisilla keinoilla tai vähentämään asiakaspaikkoja. Tässä suhteessa alueellisuus myös olisi otettava huomioon sekä työvoiman tosiasiallinen saatavuus henkilöstömitoituksen ajankohdan suhteen. Koulutuspaikkojen lisääminen tuottaa tulosta, mikäli koulutuspaikkoihin saadaan hakijoita. Alueellisesti katsottuna tässäkin on isoja eroja. Hakijoiden vähyyden on etenkin Itä-Suomen ongelma, jota paikalliset ja alueelliset oppilaitokset ovat tuoneet esille. Oppisopimuksenakin toteutettava lähihoitajakoulutus kestää n. 2 vuotta, joten 2022 alkavat ryhmät eivät tuota koulutettua henkilöstöä vielä vuonna 2023, vaan aikaisintaan puolessa välissä vuotta 2024. Myös hoiva-avustajien koulutus tällä hetkellä nopeammin toteutettuna oppisopimuskoulutuksena tuntuu oppilaitosten mukaan vievän n. 10-12 kuukautta, joten vaikutus näkyisi aikaisintaan loppuvuodesta 2023. Tämä toteutuu, mikäli tutkinto suoritettaisiin tavoiteajassa, eikä yksilöllisiä eroavuuksia huomioida.

2. Pidätkö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

Kustannuksia syntyy huomattavasti enemmän, mitä on arvioitu. On otettava huomioon, että käytännössä toimintayksiköiden on pitänyt aloittaa rekrytointi jo ennen mitoituksen voimaantulopäivää työntekijöiden saatavuuden varmistamiseksi. Säästöä ei käytännössä synny yhtään, pikemminkin kustannuksia tulee huomattavasti lisää.

Kuten selvityksessä on todettu yksityinen palveluntuottaja tuottaa 51 % mitoituksen alaisista palveluista. Yksityiset palveluntuottajat ovat jo nyt irtisanoneet laajasti sopimuksia inflaation ja henkilöstön saatavuuden takia. Kunnat ja tulevat hyvinvointialueet ovat tilanteessa, jossa heidän on pakko hyväksyä runsaat palveluhintakorotukset, jotta asiakkaat eivät jää ilman hoitopaikkoja. Mikä tahansa säästö on tässä esityksessä arvioitu syntyvän, siirtyy korottuneina hoitopäivähintoina. Säästö muuttuu lisäkustannukseksi. Lisäkustannuksia on syntynyt myös julkiseen palveluntuotantoon yhtä lailla ja näkyy korkeimpana vuorokausihintana. Kustannusten kasvua voidaan hillitä palvelurakenteen keventämisellä, mutta se tapahtuu suunnitelmallisesti, pidemmällä aikavälillä.

Arviot henkilöstön lisätarpeesta perustuvat kevään 2022 palvelurakenteeseen:

On syytä olla huolellinen sen suhteen, ettei nk. palvelurakenteen keventäminen johdu työvoimapulasta ja henkilöstön rakenteellisesta saatavuusongelmasta. Tällöin keventämällä palvelurakennetta voidaan kiertää mitoituslakia ja keventäminen on asiakkaiden kannalta epätarkoituksenmukaista, eikä perustu palvelutarpeen arviointiin. Sinällään palvelurakenteen monimuotoistaminen on hyvä asia, mutta se tulee tehdä hallitusti, vaarantamatta asiakasturvallisuutta ja asiakkaiden asemaa ja oikeutta, oikeutta tarpeen mukaisiin palveluihin. Rakenteen muutos vaatii myös mm. yksityisiltä luvanmuutoksia, sopimusmuutoksia tai uutta kilpailutusta. Muutos myös edellyttää tarkoituksenmukaisia tiloja ja oikeanlaista henkilöstörakennetta.

On arvioitu, että siirtymäajan pidentäminen mahdollistaa sen, että haastavassa työvoiman saatavuustilanteessa sekä 0,7 työntekijän mitoitus että palvelusopimuksen hinta voidaan keskinäisellä sopimuksella alentaa määrääjäksi:

Liian lyhyt aika tämän mahdollistamiseen.

Muuta:

Henkilöstöön liittyen, sairaanhoitajatutkimon suorittamiseen on paikallisesti etsitty keinoja sen monimuotoistamiseksi. Toistaiseksi ei ole mahdollista suorittaa tutkimusta esim. oppisopimuksella tai edes sen kaltaisilla hybridimalleilla. Sen mahdollistaminen antaisi kuitenkin riittävää kannustinta

molemmille osapuolille ja tätä lainsäädäntöä ja sen esteitä tulisi siksi uudelleen tarkastella. Oppisopimuksen salliminen ja mahdollistaminen esim. vaikeiden työvoiman saatavuuden alueilla tulisi ottaa tarkasteluun. Hoiva-avustajien ja lähihoitajien kohdalla tämä mahdollisuus on jo kauan ollut olemassa.

Jatkossa lainsäädännön valmistelussa tulee ottaa ulkolaisten kohdalla huomioon kelpoisuuden nopeampi yhdentäminen/saavuttaminen ja lääkehoidon kevennetty suorittaminen. Lisäksi tulee kiinnittää huomiota ammattitaidon arvostamiseen sen sijaan, että heitä pidetään lähtökohtaisesti alempiarvoisena osaamisen suhteen. Ja tällä asialla on kiire, koska työperäinen maahanmuutto on jo alkanut ja leviää kovaa vauhtia. Koska ulkolaisista hoitajista kilpaillaan jo ainakin Euroopan tasoisesti, on varmistettava pikaisesti se, ettei Suomi jää kohta tässä asiassa jälkeen ja tämäkin keino tyrehtyy ennen kuin on päässyt kunnolla edes alkamaan.

Lähtökohtaisesti koko mitoituslaki ja samaan aikaan syventynyt henkilöstön saatavuusongelmat ja muut yhteiskunnalliset muutokset sekä siirtyminen hyvinvointialueelle, tulee ottaa huomioon tässä lain voimaantulosäännöksen muuttamisessa. Jotta hyvinvointialueilla on tosiasiallinen mahdollisuus varautua muutokseen, henkilöstötarpeen sekä kustannusten kasvuun, tarvitaan nyt pidempi siirtymäaika. Saman vuoden aikana tapahtuvat mitoitus- muutokset eivät varautumista helpota millään lailla. Lisäksi rahoituksessa on huomioitava tosiasialliset kustannusten kasvut tulevina vuosina liittyen uusiin velvoitteisiin.

Kaukonen Niina
etelä-savo - Etelä-Savon hyvinvointialue