

Asia: VN/27221/2022

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

Palveluntuottaja

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

Kyllä

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

Kannatamme 0,65 mitoituksen voimaantuloa 1.4.2023 alkaen ja 0,7 mitoituksen voimaantulon siirtoa kuudella kuukaudella alkamaan 1.12.2023. Toteamme kuitenkin, että nyt kaavailtu kuuden kuukauden siirtymäaika on riittämätön, mikäli ei tehdä merkittäviä toimenpiteitä työvoiman saatavuuden parantamiseksi ja riittävän rahoituksen kohdentamiseksi hyvinvointialueille.

Jotta 0,7 mitoitus voidaan saavuttaa 1.12.2023 alkaen, tulee työvoiman saatavuuden parantamiseksi tehdä seuraavat toimenpiteet:

o Henkilöstövaatimukset tulee harmonisoida hyvinvointialueilla niin, että ei aseteta vanhuspalvelulain 3a ylittäviä henkilöstövaatimuksia valvontaviranomaisten tai hyvinvointialueiden toimesta. Kaikilla hyvinvointialueilla tulee palveluihin voida hyväksyä vanhuspalvelulain 3a mukainen henkilöstö.

o Koulutuspaikkoja tulee lisätä merkittävästi, erityisesti lähihoitajille, sairaanhoitajille ja sosionomeille. Samalla tulee kuitenkin varmistaa koulutettavien soveltuvuus alalle nykyistä paremmin ja hyödyntää Suomessa olevaa maahanmuuttajareserviä.

o Työperäistä maahanmuuttoa tulee edistää rinnastamalla EU ja ETA-maiden ulkopuolisten sairaanhoitajien tutkinto suomalaisiin tutkintoihin nykyistä sujuvammin ja nopeammin sekä

luopumalla työvoiman saatavuusharkinnasta. Pitäisikö laittaa jotain kielitaitovaatimusten helpottamisesta?

o Koneellinen annosjakelu tulee voida laskea osaksi henkilöstömitoitusta esimerkiksi palveluntuottajan perustellun esityksen mukaisesti

o Mielenterveyskuntoutujien ja vammaisten henkilöiden asumispalveluissa koulutusvaatimuksia tulee tarkastella siten, että hoiva-avustajia voitaisiin hyväksyä mitoitukseen esim. 1/15 työntekijää. Tämä vapauttaisi laskelmiemme mukaan noin 700 lähihoitajaa.

o Teknologiset ratkaisut tulee voida laskea osaksi henkilöstömitoitusta esimerkiksi palveluntuottajan perustellun esityksen mukaisesti.

Hyvinvointialueille tulee kohdentaa riittävä rahoitus vastaamaan henkilöstömitoituksen noston tuomaa rahoituspainetta. Rahoitus tulee korvamerkitä vanhuspalveluiden henkilöstömitoituksen nousuun, jotta varmistetaan rahoituksen oikea kohdentuminen.

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

-

2. Pidättekö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarvointiin liittyvät näkökohtanne.

Esityksessä taloudelliset vaikutukset on arvioitu puutteellisesti. Vaikutusarviossa ei ole huomioitu, että mitoituksen nousun tuoma työvoiman kysynnän nousu kiihdyttää palkkainflaatiota ja nostaa rekrytoinnin kustannuksia. Tämä on nähty alalla jo aiempien lakisääteisten mitoituskousujen yhteydessä, eli johtuen työvoiman kysynnän ja tarjonnan epätasapainosta, ovat palkkakustannukset nousseet huomattavasti enemmän kuin pelkkä suora työvoiman määrän lisäys. Mitoituksen nousu nostaa yleistä palkkatasoa, sillä vaadittavaa työvoimaa ei pystytä rekrytoimaan nykyisellä työehtosopimuksen mukaisella palkkatasolla, vaan palkat nousevat työehtosopimusten tasoja korkeammalle. Erityisesti tämä näkyy yksityisellä sektorilla, jossa yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimuksen mukainen palkkataso on alempi kuin julkisella. Korkeampi mitoituskoude nostaa myös maksettavia hälytyskorvauksia sekä yli- ja lisätyökorvauksia. Lakisääteisen mitoituksen noustessa palveluntuottajien tulee myös vahvistaa sijaisrinkejä, vahvistaa henkilöstö- ja palkkahallinnon resursseja, rekrytointiorganisaatiota, lisätä rekrytoinnin resurssia ja rekrytointimarkkinointia ja sekä rakentaa omia työperäisen maahanmuuton prosesseja. Nämä kaikki aiheuttavat merkittäviä lisäkustannuksia.

Pelkkä suora työvoiman lisäys 0,7 mitoitukseen nostaa kustannuksia työvoiman määrän kautta 16,7 %. Arvioimme, että edellä mainitut välilliset vaikutukset palkkatasoon, muihin palkkakustannuksiin

sekä rekrytoinnin kustannuksiin aiheuttavat yli 15% kustannuslisäyksen. Yhteensä lakimuutoksen vaikutus vastaa taloudellisesti siis yli 30 % kustannusvaikutusta.

On myös tärkeää muistaa, että lakisääteinen mitoitus on minimi, mutta yksityisten palveluntuottajien todellisen mitoitus määräytyy asukkaiden hoitoisuuden ja lupa- ja valvontaviranomaisten harkinnan perusteella. Nykyisten hankintamallien korvaustasot pohjautuvat lakisääteiseen minimiin, eivätkä huomioi sitä, että asukkaiden palvelutarpeet voivat olla myös lakisääteistä minimiä korkeammat.

Lampinen Marina

Mehiläinen - Lisätietoja antaa: Niklas Härus, liiketoimintajohtaja,
ikäntyneiden palvelut, p. 041 5369796, niklas.harus@mainiokodit.fi