

Tossavainen

20.2.2020

33/10/2020

Eduskunta
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

HE 4/2020vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta

**Lausunto eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä
HE 4/2020****Muutama yleinen näkökohta**

Hallituksen esityksen päätavoitteena on toteuttaa iäkkäiden henkilöiden perustuslain mukaista oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin ja turvata laadukkaat palvelut ympärivuorokautisen hoidon asiakkaille. Esityksen tavoitteena on niin ikään parantaa iäkkäiden henkilöiden palveluja koskevaa tietopohjaa ja vahvistaa asiakkaiden yhdenvertaisuutta palveluissa. Esityksen tavoitteena on myös tehostaa välineitä valvonnan toteuttamiseen.

KT Kuntatyönantajat toteaa aluksi, että olisi ollut suotavaa, että vanhuspalveluiden kehittämiseen olisi valittu toisenlaisia toimenpiteitä kuin sitovan vähimmäismitoituksen säätäminen lailla. KT Kuntatyönantajat pitää kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että henkilöstömitoitusta koskeva sääntely on laadittu monin osin laatusuosituksen (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019) pohjalta.

KT Kuntatyönantajat on erityisen huolissaan työvoiman saatavuudesta lakiin kirjattavan henkilöstömitoituksen toteuttamiseksi ja laista aiheutuvien uusien velvoitteiden tuomien kustannusten kattamisesta kunnille ja kuntayhtymille.

Esityksen sisällöstä

Uuden 20 §:n 2 momentin mukaan toteutuneen henkilöstömitoituksen tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä, jolla on yhteiset toimitilat ja oma työvuorosunnittelu ja joka toimii yhden esimiehen alaisuudessa, on oltava vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti. KT Kuntatyönantajat toteaa, että määritelmä on epäselvä. KT Kuntatyönantajat toteaa, että määrittely ei saa aiheuttaa lisäkustannuksia tai jäykistää toimintaa. Laatusuosituksessa hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2017-2019 puhutaan toimintayksiköstä.

Uuden 20 §:n 3 momentin mukaan toteutunut henkilöstömitoitus tarkoittaa toimintayksikössä paikalla olevien välitöntä asiakastyötä tekevien 3a §:ssä tarkoitettujen työntekijöiden työpanosta suhteessa toimintayksikössä kolmen viikon seurantajakson aikana olevien asiakkaiden määrään. Välillistä työtä ei oteta huomioon henkilöstömitoituksessa.

Tässä tarkoituksessa lain 3 §:ään määritelmiin esitetään lisättäväksi uutta 4- kohtaa välittämästä asiakastyöstä ja 5-kohtaa välillisestä työstä. KT Kuntatyönantaja esittää, että

he_4_2020_210220_kuntatyönantajat_tossavainen

välittömän asiakastyön määritelmään lisätään ” tai muita vastaavia välittömän asiakastyön tehtäviä.” KT Kuntatyönantajat kiinnittää valiokunnan huomiota siihen, että vastaavanlainen lauseke sisältyy myös välillisen työn määritelmään.

Muuten KT Kuntatyönantajat korostaa kuten esityksen perusteluissakin on todettu, että henkilöstömitoituksen tarkoituksena ei ole estää tarkoituksenmukaista yksikkökohtaista työnjakoa ja sen kehittämistä ammattioikeuksien puitteissa, vaan osaltaan ohjata kohdentamaan osaamista asiakasturvallisuutta varmistavalla tavalla.

KT Kuntatyönantajat korostaa myös sitä, että jakoa välittömään asiakastyöhön ja välilliseen työhön ei tule soveltaa mekaanisesti niin, että se vaikeuttaa toimintaa yksikössä eikä sillä puututtaisi työnantajan työsopimuslain mukaiseen työnjohto-oikeuteen. Selvää on, että käytännön työjakoa ja prosesseja on tarkoituksenmukaista kehittää palvelutarpeet, eri ammattilaisten osaaminen ja asiakasturvallisuus huomioon ottaen.

KT Kuntatyönantajat pitää **erittäin tärkeänä**, että lakiin esitettävässä **uudessa 3a §:ssä luetteltujen välittömään asiakastyöhön osallistuvien työntekijöiden piiri on riittävän laaja** ja kattaa erilaiset ammattiryhmät mukaan lukien hoiva-avustajat ja hoitoapulaiset sekä myös kuntoutuksen asiantuntijat, viriketoiminnan ohjaajat ja muut vastaavat asiakkaan sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen osallistuvat työntekijät.

KT Kuntatyönantajat pitää **kannatettavana sitä, että** välittömään asiakastyöhön osallistuvat myös työsopimussuhteessa toimintayksikköön olevat **opiskelijat** koulutusmuodosta riippumatta, jos heillä on opintojen kautta hankittu riittävä osaaminen suhteessa tutkinnon perusteisiin, ammattihenkilölainsäädännön edellyttämään osaamiseen sekä työpaikan osaamistarpeisiin. KT Kuntatyönantajat pitää tärkeänä, että lakikirjaus kattaa myös oppisopimusopiskelijat, mikä voi edistää myös alalle hakeutumista.

KT Kuntatyönantajat pitää opiskelijoiden työn lukemista välittömään asiakastyöhön ja henkilöstömitoitukseen tarkoituksenmukaisena laissa säädetyin edellytyksin. Tässä yhteydessä on hyvä huomioida, että lain 3a §:ssä säädettäisiin että työvuoron henkilöstö ei saa koostua pelkästään 1 momentin 9-12 kohdassa tarkoitetuista työntekijöistä (esim. kotiaavustajat, hoitoapulaiset ja hoiva-avustajat) eikä 2 momentissa tarkoitetuista opiskelijoista.

Työvoiman saatavuus

KT Kuntatyönantajat on erityisen huolissaan mitoituksen edellyttämän henkilöstön saatavuudesta

Hallituksen esityksen sivuilla 61-70 on käsitelty verraten laajasti esityksen vaatimaa työvoiman tarvetta. Lakiesityksen yhteydessä tehdyn vaikutustenarvioinnin mukaan mitoituksen nostamisesta aiheutuva työvoimatarve olisi sijaiset mukaan lukien noin 5 300 työntekijää. Lisäksi henkilöstön lisästarve mitoituksen laskennan muutoksen vuoksi (välitön/välillinen asiakastyö) olisi 619 työntekijää. Nämä henkilöstölisäykset aiheuttaisivat tämän hetken arvion mukaan yhteensä 256 miljoonan euron lisäkustannukset. Lisähenkilöstötarve ja kustannukset on laskettu THL:n vuonna 2018 keräämien tietojen perusteella. Jo väestön ikääntymisestä johtuen henkilöstön lisätarve tulee jatkossa kasvaamaan huomattavasti tämän hetkistä tarvetta enemmän.

Riittävä henkilöstön saatavuuden turvaaminen on mittava haaste ilman mitoituksen nostamistakin.

Tossavainen

20.2.2020

33/10/2020

Lakiesityksen työllisyysvaikutuksissa todetaan, että vuonna 2018 ikääntyneiden ympäri-vuorokautisessa hoidossa, hoivayksiköissä, kotihoidossa ja tavallisessa palveluasumisessa oli yhteensä 50 000 hoitajaa. Väestön ikääntyminen ja henkilöstömitoituksen nosto lisäävät tarvittavaa henkilöstömäärä siten, että ennakoitu henkilöstötarve vuonna 2030 on 80 000 hoitajaa.

Lisäksi työvoiman saatavuuteen vaikuttaa eläköityminen. Kevan tekemän ennusteen mukaan 37 prosenttia kaikista kuntien lähihoitajista ja 30 prosenttia sairaanhoitajista eläköityy vuoteen 2030 mennessä. Eläketurvakeskuksen ennusteen mukaan yksityisellä sektorilla lähihoitajista eläköityy 32 ja sairaanhoitajista 33 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Tämä tarkoittaa sitä, että ikääntyneiden palvelujen nykyhenkilöstöstä eläköityy lähes 15 000 lähi- ja sairaanhoitajaa vuoteen 2030 mennessä.

Hallituksen esityksen sivulle 82 on koottu yhteenveto työvoiman lisäyksen väylistä. Tässä yhteydessä halutaan tässä yhteydessä erityisesti korostaa lähi- ja sairaanhoitajien koulutuspaikkojen välitöntä lisäämistä, hoiva-avustajien koulutuksen vakiinnuttamista ja oppisopimuskoulutuksen tukemisen tärkeyttä. Hoiva-avustajan koulutus voi olla reitti hoiva-alalle monelle sellaiselle henkilölle, joka soveltuu hoiva-alalle hyvin, mutta joka ei erilaisista syistä pysty suorittamaan lähihoitajan tutkintoa. Hoiva-avustajien koulutuksen ja käytettävyyden vakiinnuttamisella voidaan edistää myös tarkoituksenmukaisia työnjakoja työpaikoilla.

Ulkomaisen työvoiman tarve on sosiaali- ja terveysalalla pysyvä. Henkilöstömitoitusta koskeva sääntely lisää työvoimatarvetta ja edellyttää työperäisen maahanmuuton pikaista ja systemaattista edistämistä. Ulkomaisen työvoiman rekrytointiin on kehitettävä selkeät väylät ja toimivat käytännöt, mm. EU/ETA-maiden ulkopuolella tutkinnon suorittaneiden tutkinnon laillistamisprosessin tukemista vakiintuneilla koulutusmalleilla.

Olennaista on myös muun muassa teknologian hyödyntämisen tukeminen ja työssä jatkamiseen ja jaksamiseen vaikuttaminen.

Uudistuksen rahoitus

Hallituksen esityksen sivulla 60-61 on käsitelty uudistuksen rahoitusta. KT Kuntatyönantajat edellyttää, että kunnille ja kuntayhtymille esityksestä aiheutuvat lisäkustannukset korvataan täysimääräisesti.

Lisäksi kustannuksia aiheutuu muun muassa koulutuspaikkojen lisäämisestä ja ulkomaisen työvoiman rekrytoinnista.

Mitoituksen seuranta

Uuden 20 §:n perusteluissa todetaan, että toimintayksiköt ilmoittaisivat THL:lle toimintaansa varten suunniteltujen työntekijöiden määrän, suunnitellun työntekijäryhmien välitönnön asiakastyön osuuden ja suunnitellun asiakaspaikkojen määrän sekä yksikössä toteutuneet kokonaistytunnit ja toteutuneet asiakaspaikat kolmen viikon seuranta-ajalta. Tiedot kerättäisiin aina vuorokausikohtaisesti, jolloin ne ovat myös valvontaviranomaisen käytettävissä.

Tossavainen

20.2.2020

33/10/2020

Yhdenmukaisen ja lainsäädännön tavoitteita vastaavana henkilöstömitoituksen toteuttamisen arvioimiseksi THL laatii ennen lainsäädännön voimaantuloa tarkemman ohjeistuksen toimintayksiköille ja aluevalvontavirastoille yhdenmukaisen tulkinnan varmistamiseksi.

KT Kuntatyönantajat korostaa, että ohjeistuksen tulisi olla mahdollisimman selkeä ja sen tulisi osaltaan lieventää hallinnollista kuormaa, joka seurannasta yksiköille joka tapauksessa aiheutuu.

Voimaantulo

Lain muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1.8.2020. Lain 15 §:n 4 momentissa tarkoitettun arviointijärjestelmän käyttö on aloitettava viimeistään 1.4.2023. Lisäksi laissa säädetään, että ennen 1.4.2023 toteutunut henkilöstömitoitus 20 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa toimintayksikössä saa olla pienempi kuin 0,7 asiakasta kohti, jos toimintayksikkö voi osoittaa, että siellä annettava hoito ja huolenpito vastaavat yksikössä olevien iäkkäiden henkilöiden määrän ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelutarvetta sekä turvaavat heille laadukkaat palvelut. Henkilöstömitoituksen on oltava kuitenkin vähintään 0,5 työntekijää asiakasta kohti.

KT Kuntatyönantajat pitää välttämättömänä mahdollisuutta alittaa 0,7 toteutunut henkilöstömitoitus 1.4.2023 asti työvoimaan saatavuuteen ja lisähenkilöstön rekrytointitarpeeseen varautumisen vuoksi. **KT Kuntatyönantajat katsoo, että siirtymäaika olisi voinut olla nyt esitettyä pidempikin.**

KT Kuntatyönantajat korostaa, että siirtymäajan tarkoitus on nimenomaan tukea lisähenkilöstön rekrytointitarpeeseen varautumista hallitusti. Tässä mielessä on myös tärkeää, että lain valvonta tapahtuisi yhdenmukaisella tavalla.

Lainsäädännön toteutuksen arviointi

KT Kuntatyönantajan esittää, että lakimuutosten toimivuutta arvioitaisiin ja arvioinnille asetettaisiin tarkastelupiste. Rahoitukseen ja työvoiman saatavuuteen liittyvien kysymysten vuoksi tarkastelupiste olisi tarkoituksenmukaista asettaa jo ennen 1.4.2023, jolloin lakiesityksen mukaan päättyisi mahdollisuus siihen, että toteutunut henkilöstömitoitus saa olla pienempi kuin 0,7 asiakasta kohti laissa todetuin edellytyksin.

KUNNALLINEN TYÖMARKKINALAITOS