

20.10.2022

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan kunta- ja terveysjaosto

Viite: Kunta- ja terveysjaoston kuuleminen / HE 154/2022 vp 20.10.2022 klo 09.30

Kevan kirjallinen asiantuntijalausunto

Eduskunnan valtiovarainvaliokunnan kunta- ja terveysjaosto pyytää lausuntoa toimenpiteistä sote-alan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi, HE 154/2022 vp

Lausun asiasta seuraavaa:

1. Julkisen alan eläkevakuuttaja Keva on selvittänyt koulutuspaikkamääriin, kuntien eläköitymiseen, avoimiin työpaikkoihin sekä työvoimatilastoihin pohjatuen, miten kuntien työvoimatarpeisiin kyetään vastaamaan nyt ja tulevaisuudessa. Analyysin pohjalta voidaan todeta, että koko maan tasolla esimerkiksi sairaanhoitaja kaivattaisiin nyt yli 8000 heti lisää. Myös sosiaalityöntekijöiden 2 700 työntekijän pula on huomattava, kun ottaa huomioon, että Kevan eläkevakuutettujen määrä ammattiryhmässä on hieman yli 6 000.

Kevan laatima ennustemalli ei lupaa työvoimapulaan helpotusta lähivuosina tai vuosikymmen loppuun mennessä tämän hetken eläköitymistahdilla ja nyt suunnitelluilla tutkintomäärillä. Pula ennusteen mukaan tulee jopa pahenemaan niissä ammattiryhmissä, joista on jo nyt puutetta. Kevan kuntapäätäjille tekemän selvityksen mukaan kunnissa on ollut viime vuosien aikana runsaasti haasteita saada hakijoita avoimiin tehtäviin.

2. Noin kolmasosan kunta-alan ja valtion henkilöstöstä eli yhteensä 172 000 työntekijän on ennustettu jäävän eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. Suurin osa tulevien vuosien eläkkeelle jäävästä henkilökunnasta muodostuu suurimmista ammattiryhmistä, kuten hoitaja- ja opettaja-ammateista. Lähihoitajista eläkkeelle on siirtymässä noin 18 300 henkilöä, sairaanhoitajista noin 12 700 henkilöä ja peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajista noin 13 400 henkilöä kymmenen vuoden aikana. Alueellisesti kunta-alan eläköityminen on lähivuosina voimakkainta Pohjois- ja Itä-Suomessa, pienintä Uudellamaalla ja Pohjanmaalla.

Erityinen huolenaihe on työkyvyttömyydestä johtuva eläköityminen. Ennen lakisääteistä vanhuuseläkeikää on yli 28000 henkilöä jäämässä vuoteen 2030 mennessä työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle yli 25000 henkilöä. Tässä ryhmässä tarvitaan erittäin määrätietoista työterveysyhteistyötä sekä työkykyjohtamista eri toimijoiden kesken, jotta henkilömääriä on mahdollista saada pienemmäksi.

3. Useiden tutkimusten mukaan eläkkeelle siirtyneiden keskuudessa olisi halukkuutta jatkaa työelämässä eläkkeellä ollessaan, ja moni jo käykin töissä. Kevan valtakunnallisen selvityksen mukaan 9 prosenttia eläkeläisistä tekee säännöllisesti palkkatyötä ja satunaisesti palkkatyötä eläkkeellä ollessaan tekee 18 prosenttia. 28 prosenttia selvitykseen osallistuneista vastaajista kertoo olevan kiinnostunut tekemään työtä eläkkeellä. Suurimmat kannusteet tehdä työtä eläkkeellä ovat lisätulojen tienaaminen, tunne siitä, että voi olla hyödyksi ja kokemus, että on annettavaa vielä työelämälle. Oma eläkettä saavia oli vuoden 2021 lopussa Suomessa 1 538 000 henkilöä.
4. Viime vuosina osaamisen ennakointijärjestelmän uudistamisesta on laadittu useita selvityksiä* ja työelinkeinoministeriössä on laadittu kattavia toimialakohtaisia työvoimakatsauksia sekä tulevaisuusennakointeja**. Eduskunnan sivistysvaliokunta on omana asianaan selvittänyt myös ennakointia ja osaajatarpeita sekä osaajapulaan liittyviä toimia***. Näiden toimien pohjalta sekä erilaisten työvoimanäkymätietoa tuottavien tahojen aineistojen yhdistämisen kautta on aiempaa parempi mahdollisuus luoda näkymä työmarkkinoilla tarvittaviin osaamis- ja koulutustarpeisiin. Lisäksi työssä olevien osaamisen päivittäminen ja omaehtoisten opiskeluedellytyksien huomioiminen edellyttävät määrätietoista, tavoitteellista toimintaa jatkuvan oppimisen suunnitelmien mukaisesti.

20.10.2022

5. Nyt tarvitaan laaja joukko yhtäaikaista ja erilaisia toimia, joilla voidaan vaikuttaa sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyyteen. Tämän lisäksi Suomessa tulee käynnistää työvoiman riittävyyden varmistamiseksi kansalliseen osaajapulaan vaikuttava pitkäjänteinen politiikkakokonaisuus seuraavalle vuosikymmenelle:

Ehdotukset:

- Tarvitaan konkreettinen linjaus sosiaali-, terveys-, ja opetusalan tulevaisuuden työvoimatarpeesta, alan houkuttelevuuden sekä koulutuksen aloituspaikkamäärien lisäämisestä. Koulutusta on jatkossa suunnattava enemmän aloille, joissa tunnistetaan työvoimapulaa. Ammatinvaihdoksia tulee helpottaa; ei kokonaan uusia tutkintoja, vaan osaamispuutteiden korjaamista.
- Nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista on pidettävä hyvää huolta. Esimerkiksi sairauspoissaolojen parempi hallinta lisäisi vuosittaisia työtunteja. Huom. mielenterveysperusteiset työkyvyttömyydet ovat lisääntyneet, ja ne koskevat yhä nuorempia työntekijöitä. Tähän tarvitaan erityisiä työkykyjohtamisen toimia.
- Työperäistä maahanmuuttoa on lisättävä merkittävästi ja työperäisen maahanmuuton käytänteitä tulee nopeasti parantaa sekä käynnistää osaajapula-aloilla osaavan työvoiman kansallinen rekrytointi asiaan kuuluvine täydennys- ja kielikoulutuksiin.
- Työikäisten mahdollisuuksia kehittää työn ohella omaa osaamistaan tulee entisestään parantaa ja jatkuvan oppimisen uudistuksen toimenpiteet tulee toimeenpanna pikaisesti ja toteutettava täysmääräisesti.
- Eläkkeellä olevat ovat erinomaisia työntekijöitä pitkän työkokemuksensa ja osaamisensa ansiosta. Monilla aloilla, kuten terveydenhoidossa sekä koulutusalaalla, eläkkeellä olevat hoitavat jo merkittävän osan erilaisista sijaisuuksista. Eläkkeelle siirtyneiden osallistumista työelämään, esimerkiksi osa-aikatyöhön tulee kannustaa erilaisin toimenpitein mm. verohelpotuksin.
- Pitkällä aikavälillä Suomen työllisyysastetta on edelleen nostettava. Kansallisen työllisyyspotentiaalin parempi hyödyntäminen edellyttää vahvaa työelämän ja johtamisen kehittämistä. Esimerkiksi työuria on mahdollista pidentää alusta ja lopusta. Tämä edellyttää mm. nuorten parempaa integrointia työelämään, osatyökykyisten työmahdollisuuksien parantamista, eläkkeelle jäännin myöhentämistä ja eläkeläisten osa-aikatyön lisäämistä sekä työkykyjohtamisen parhaiden käytäntöjen valtavirtaistamista.
- **Keva on itse käynnistänyt Kestävän kasvun ohjelman avulla** mittavan hankkeen (ohjelman rahoitus on n. 3 448 000 e v. 2022–2024. Keva osoittaa vastaavan määrän omaa rahoitustaan.), jonka tavoitteena on tukea julkisen alan työpaikkoja (erityisesti sote- ja koulutusala) selviytymään työkyvyttömyysriskien kasvusta ja pandemia-ajan työkyvylle tuomasta kuormituksesta. Hankkeessa kehitetään uusia toimintamalleja ja palveluita sekä tuotetaan tutkittua tietoa työkyvyn vahvistamiseksi ja työkyvyttömyysriskien vähentämiseksi. Hanke edistää henkilöstövoimavaroja ja -riskejä huomioon ottaen strategisen työkykyjohtamisen kehittämistä ja vahvistaa tiedolla johtamisen perustaa julkisen alan organisaatioissa. Hankkeesta saatavat tulokset, uudet toimintamallit, digitaaliset palvelut sekä tutkimustieto ovat jaettavissa koko julkisen alan hyödynnettäväksi

Ismo Kainulainen, johtava asiantuntija, Keva

* Valtakunnallisen työvoima-, koulutus- ja osaamistarpeiden ennakoitijärjestelmän kehittäminen VAIKUTTAVAAN ENNAKOINTIIN VALTIONEUVOSTON JULKAISU 2020:20

* Kohtaanto työmarkkinoilla – havaintoja ja Poliittikajohtopäätöksiä, Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 15/2018

** Katsaus sote-alan työvoimaan, Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua. TEM toimialaraportit 2021:2

*** Sivistysvaliokunnan lausunto SiVL 15/2022vp osaamisen kohtaanto-ongelmasta Opetus- ja kulttuuriministeriölle, työ- ja elinkeinoministeriölle ja sosiaali- ja terveysministeriölle