



Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen lausunto hallituksen esitysluonnokseen vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamiselle

Siirtymäkauden muutos ja sen aikataulu

Luonnoksessa esitettyä siirtymäkauden muutosta henkilöstön turvaamiseksi tämänhetkisessä henkilöstötilanteessa pidetään kannatettavana. Esitettyä siirtymäaikaa ei kuitenkaan nähdä riittävän pitkänä ja tulevana vuosina vanhuspalvelulain henkilöstömitoituksuuudistuksen voimaantulo tulee edellyttämään pysyvää tason korotusta hyvinvointialueiden valtion rahoitukseen.

Tarve pidempään siirtymäaikaan tunnistetaan erityisesti siksi, jotta alan vetovoimaisuutta saadaan vahvistettua ja varmistettua lain mukainen henkilöstömitoituksen turvaaminen. Tällä hetkellä Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella on haasteita saada avoimia hoitotyön työtehtäviä täytettyä, sillä alalla ei pääkaupunkiseudulla ole riittävästi hoitotyön osaajia. Liian nopea henkilöstömitoituksen nostaminen estää tarjolla olevien hoivakotipaikkojen käyttämisen ja tästä aiheutuu asiakkaille pidentyneitä palvelun järjestämisen aikoja, jolloin asiakkaat eivät pääse siirtymään oikea-aikaisesti tarvitsemansa palvelun piiriin. Pidentyneet odotusajat lisäävät myös sairaalapaikkojen riittävyyden haastetta hoitoketjujen sujuvuuden vaikeutuessa.

Hyvinvointialueiden pääasiallinen rahoituksenlähde on valtionrahoitus. Hyvinvointialueen rahoitus pohjaa perustuu kaupunkien antamiin sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen vuoden 2021 tilinpäätöstietojen ja talousarvioiden vuoden 2022 kustannusten keskiarvoon. Vanhuspalvelulain henkilöstömitoituksen osalta henkilöstömitoituksen kasvattamiseen tarvittava määräraha ei ole sisällytetty täysimääräisenä vuoden 2021 tilinpäätökseen, eikä vuoden 2022 talousarvioon. Valtion rahoitusmallin mukaisesti hyvinvointialueiden rahoitus tarkistetaan jälkikäteen kaupunkien tilinpäätöstietojen 2022 perusteella. Korjatun laskelman mukaisen rahoituksen ja alkuperäisen vuodelle 2023 maksetun rahoituksen mahdollinen erotus huomioidaan kertakorvauseränä vuonna 2024.

Toteutuneen rahoituksen tarkastaminen laskennalliseen rahoitukseen on välttämätöntä, mutta ongelmallista, koska kertakorvauserä maksetaan vasta vuonna 2024. Rahoituksen tarkistamisen periaatteet olisi muodostettava siten, ettei palvelutuotannon ja lakisääteisten palveluvelvoitteiden toteuttamista vuonna 2023 jouduttaisi turvaamaan lyhytaikaisia lainoja käyttäen. Mahdollisten kertakorvauserien maksaminen tulisi tehdä jo vuoden 2023 aikana.

Esityksellä muutetaan siirtymäaika päätymään 1.12.2023 sen sijaan, että se päättyisi 1.4.2023. Laissa oleva mitoitus 0,7 tarkoittaa, että siirtymäajan päättyessä edellytetään vähintään 0,7 mitoitusta, mikä tarkoittaa 4 417 uutta työntekijää nykyiseen verrattuna koko Suomessa. Hoitajamitoituksen nosto edellyttää lisää ammattilaisia ja sellaista määrää uutta koulutettua henkilöstöä ei ole mahdollista saada voimaantuloa koskevassa suunnitellussa aikataulussa.

Hoitajamitoituksen muutokseen vastaamiseksi uusien lähihoitajien koulutukseen on ehdotettu jo aiemmin tehdyn päätöksen mukaisesti valtakunnallisesti 30 milj. euroa ja oppisopimuskoulutuksen koulutuskorvauksen uudistamista koskevaan kokeiluun 5 milj. euroa. Henkilöstömitoituksen



kiristyminen vanhuspalvelulain mukaiseksi on kannatettava uudistus ylipäänsä, vaikka sen käytäntöön vieminen ei toteutuisi suunnitellusti vielä huhtikuun 2023 alusta alkaen.

Vantaan ja Keravan hyvinvointialue pitää tärkeänä ikäihmisten hyvän hoivan toteutumista tulevaisuudessa. Hoitajamitoituksen voimaannon lykkääminen ei saa vaarantaa itse tavoitetta. Väestön ikääntyessä palveluihin kohdistuva paine kasvaa. Siksi on löydettävä kestäviä ratkaisuja vanhuspalveluiden kuntoon saattamiseksi. Hoitajamitoitus on näistä keinoista yksi.

Vaikutusarviointien riittävyys ja asianmukaisuus

Hallituksen lakiesityksen talousvaikutusten arvioinnin lähtökohtana on henkilöstömitoituksuuudistuksen voimaantulon siirtäminen ja porrastaminen siten, että mitoitus tulisi vuonna 2023 olemaan kahdeksan kuukauden ajan pienempi kuin nykyisen lain mukaan. Lakiehdotuksessa on arvioitu, paljonko mitoituksen porrastus ja siirto voisivat enintään vähentää kustannuksia hyvinvointialueella.

Laskenta perustuu kolmen ammattiryhmän palkkojen painotettuun keskiarvoon olettaen, että suunnilleen tässä suhteessa näitä ammattiryhmiä olisi todennäköisesti palkattu vuonna 2023, jos 0,7 työntekijän mitoitus tulisi voimaan alkuperäisen aikataulun mukaan. Henkilöstökulujen laskennassa on oletettava, että lisähenkilöstö voidaan palkata kevään 2023 sijasta jopa vasta marras-joulukuussa 2023. Käytännössä toimintayksiköiden on kuitenkin aloitettava mm. pidentyneiden rekrytointiaikojen johdosta rekrytointiprosessi jo ennen 0,7 työntekijän mitoituksen voimaantulopäivää. Näin ollen taloudellinen säästö tulee todellisuudessa olemaan selvästi oletettua pienempi.

Vuonna 2023 hyvinvointialueiden taloutta ja erityisesti henkilöstökustannuksia tulee rasittamaan mm. hoitajaliittojen sopimat palkankorotukset, jotka toteutuvat etupainotteisesti siten, että ensimmäisen kolmen vuoden aikana korotus on 15,3 %. Heijastusvaikutuksena myös kunta-alan ammattiliittojen sote-työntekijät saavat automaattisesti samat korotukset. Lisäksi vuonna 2023 realisoituu kertapalkkion maksu koronapotilaita 2020 hoitaneille hoitajille, sekä hyvinvointialueen palkkaharmonisoinnin kustannukset. Lisäksi eläkemenoperustaisen Kuel -maksun määräytymisperusteen muutos aiheuttaa useiden miljoonien euron lisäraharpeen.

Hyvinvointialueen toiminnassa ostetaan merkittävä määrä palveluja myös yksityisiltä palveluntuottajilta. Todellisiin kustannusvaikutuksiin vaikuttaa se, miten henkilöstön määrästä ja palvelusopimusten hinnoista on sovittu ja sovitaan vuotta 2023 koskeissa ostopalvelusopimuksissa. Yleinen hintatason nousu asettaa palveluntuottajille paineita hintojen nostoon. Vaikka lakiehdotuksessa viivästytetään mitoituksen voimaantuloa, yksityiset palveluntuottajat ovat huomioineet alkuperäisen lainsäädännön mukaiset henkilöstömäärävaateet omissa henkilöstösuunnitelmissaan ja sopimushinnoittelussaan, mikä jo näkyy ja tulee joka tapauksessa edelleen näkymään palveluntuottajien hinnoissa. Yritystoimintaa ja hintojen painetta kasvattaa myös suurentunut riski siihen, että kaikkia paikkoja ei voida tarjota hyvinvointialueelle, jos lain mukaista kasvavaa henkilöstötarvetta ei pystytä toteuttamaan.