

Lähtettäjä: Sosiaali- ja terveysministeriö <noreply@lausuntopalvelu.fi>
Lähetetty: maanantai 17. lokakuuta 2022 10:51
Vastaanottaja: kirjaamo
Aihe: Lausuntopyyntö: Lausuntopyyntö vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Arvoisa vastaanottaja,

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää lausuntoanne aiheesta:
Lausuntopyyntö vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Lausunto pyydetään antamaan vastaamalla lausuntopalvelu.fi:ssä julkaistuun lausuntopyyntöön oheisen linkin kautta.
<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=f66745e7-f914-4b63-b38a-171ef9195da0&proposalLanguage=da4408c3-39e4-4f5a-84db-84481bafc744>

Lausunnon antaakseen vastaajan tulee rekisteröityä ja kirjautua lausuntopalvelu.fi:hin. Tarkemmat ohjeet palvelun käyttämiseksi löytyvät lausuntopalvelu.fi:n sivulta Ohjeet > Käyttöohjeet. Voit pyytää tukea palvelun käyttöön osoitteesta lausuntopalvelu.om@gov.fi.

HUOM! Tämän viestin liitteenä saamanne linkki on organisaatio-/henkilökohtainen, joten ettehän jaa sitä edelleen. Kaikki annetut lausunnot ovat julkisia ja ne julkaistaan lausuntopalvelu.fi:ssä.

Tämä on lausuntopalvelu.fi:n lähettämä automaattiviesti.
Lausuntopalvelu.fi on oikeusministeriön ylläpitämä verkkopalvelu.

Bästa mottagare,

Sosiaali- ja terveysministeriö ber om ert utlåtande om:
Lausuntopyyntö vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Vänligen lämna utlåtandet genom att svara på begäran om utlåtande i tjänsten utlåtande.fi. Utlåtandet kan lämnas via länken nedan.
<https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=f66745e7-f914-4b63-b38a-171ef9195da0&proposalLanguage=da4408c3-39e4-4f5a-84db-84481bafc744>

För att lämna in ett utlåtande ska man registrera sig och logga in i tjänsten utlåtande.fi. Närmare anvisningar om hur tjänsten kan användas finns på utlåtande.fi > Anvisningar > Bruksanvisning. Du kan be om hjälp för att använda tjänsten på adressen lausuntopalvelu.om@gov.fi.

OBS! Skicka inte vidare länken som är bifogad till detta meddelande, eftersom länken är person- eller organisationsspecifik. Alla utlåtanden som lämnas in är offentliga och publiceras i tjänsten utlåtande.fi.

Detta är ett automatiskt meddelande från tjänsten utlåtande.fi.
Utlåtande.fi upprätthålls av justitieministeriet.

Linkki suomenkieliseen versioon: <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=f66745e7-f914-4b63-b38a-171ef9195da0>
Länk till svensk version: <https://www.lausuntopalvelu.fi/SV/Proposal/Participation?proposalId=f66745e7-f914-4b63-b38a-171ef9195da0&proposalLanguage=9ff64fe9-04da-4471-9f0c-3f2016e71b4f>

Lausuntopyyntö hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Johdanto

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää lausuntoa liitteenä olevasta luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain (980/2012, jäljempänä vanhuspalvelulaki) muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta.

Tausta

Vanhuspalvelulakiin lisättiin vuonna 2020 muun ohella velvoite vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksesta asiakasta kohti iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä. Mitoituksessa otetaan huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö.

Tämä henkilöstömitoitusta koskeva säännös säädettiin tulevaksi voimaan täysimääräisesti siirtymäajan jälkeen 1.4.2023, jotta kunnilla ja kuntayhtymillä sekä palveluntuottajilla olisi mahdollisuus varautua merkittävään henkilöstötarpeen sekä kustannusten kasvuun.

Väestön ikääntyessä eläköityminen ja palvelutarpeiden kasvu ovat aiheuttaneet kasvavia vaikeuksia henkilöstön saatavuudelle. Toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten vuoksi on käynyt ilmi, että 0,7 työntekijän mitoitusta ei ole mahdollista saavuttaa kaikissa toimintayksiköissä säädettyyn määräaikaan mennessä. Erityisesti lain eduskuntakäsittelyn aikana käynnistynyt COVID-19 –pandemia on vaikuttanut merkittävästi henkilöstön saatavuuteen ja toimintayksiköiden rekrytointimahdollisuuksiin. Kevästä 2022 alkaen pitkälle syksyyn jatkunut epävakaa työmarkkinatilanne keskeisten työntekijäjärjestöjen osalta on myös osaltaan vaikuttanut henkilöstön saatavuuteen. Hyvinvointialueiden toiminnan valmistelu vuoden 2022 aikana on työllistänyt kuntien sote-henkilöstöä ja vaikeuttanut lain toimeenpanoa.

Tavoitteet

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi vanhuspalvelulain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöstä. Voimassa olevan lain mukaan iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä noudatettava henkilöstön

vähimmäismitoitus nousee 0,6 työntekijästä asiakasta kohden 0,7 työntekijään 1.4.2023. Esityksen mukaan siirtymäaikaa pidennettäisiin niin, että mitoituksen taso olisi 1.4.2023 alkaen 0,65 työntekijää asiakasta kohti ja se nousisi 0,7 työntekijään 1.12.2023.

Vaikka täysimääräisen 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen voimaantuloaikaa siirrettäisiin, täysimääräistä henkilöstömitoitustasoa vastaava rahoitus ehdotetaan annettavaksi hyvinvointialueiden käyttöön alkuperäisen aikataulun mukaan eli jo 1.4.2023. Tällä tuetaan mahdollisuuksia toteuttaa tarvittavat rekrytoinnit ja siten päästä 0,7 työntekijän henkilöstömitoitukseen mahdollisimman aikaisin ja joka tapauksessa 1.12.2023 mennessä aiempaa haasteellisemmassa henkilöstötilanteessa.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pian ja viimeistään 1.4.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö pyytää jakelussa mainittuja tahoja antamaan lausuntonsa luonnoksesta hallituksen esitykseksi.

Vastausohjeet vastaanottajille

Lausunnot pyydetään jättämään osoitteessa lausuntopalvelu.fi. Lausunnossa tulee mainita säädösvalmisteluhankkeen tunniste VN/27221/2022. Myös jakelulistan ulkopuoliset tahot voivat halutessaan antaa lausuntonsa.

Huomaattehan, että kaikki lausunnot ovat julkisia ja ne julkaistaan lausuntopalvelu.fi:ssä.

Lausuntokierrosta varten käännetään ruotsiksi lausuntopyyntö kysymyksineen, esityksen pääasiallinen sisältö ja lakiesitys. Käännös valmistuu 19.10. ja ruotsinkielinen lausuntopyyntö materiaaleineen lisätään lausuntopalveluun mahdollisimman pian.

Aikataulu

Lausuntoaika on 17.10.- 4.11.2022. Lausuntoaika on lainvalmistelun kiireellisyyden johdosta poikkeuksellisesti noin kolme viikkoa.

Valmistelijat

Johtaja Jaana Huhta
Neuvotteleva virkamies Satu Karppanen
etunimi.sukunimi@gov.fi

Liitteet:

[Luonnos hallituksen esityksestä_lausuntokierrokselle 17.10.22.docx](#)

Jakelu:

Attendo Oy

Eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia
Esperi
Etelä-Karjalan hyvinvointialue
Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue
Etelä-Savon hyvinvointialue
Etelä-Suomen aluehallintovirasto
Folkhälsan
Helsingin Diakonissalaitoksen Hoiva Oy
Helsingin kaupunki
Hoitokoti Päiväkumpu Oy
Hyvinvointiala HALI ry
Ihmisoikeuskeskus
Ikäinstituutti
Itä-Suomen aluehallintovirasto
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry
Kainuun hyvinvointialue
Kanta-Hämeen hyvinvointialue
Keski-Pohjanmaan hyvinvointialue
Keski-Suomen hyvinvointialue
Keski-Uudenmaan hyvinvointialue
KT Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat
Kymenlaakson hyvinvointialue
Lapin aluehallintovirasto
Lapin hyvinvointialue
Lounais-Suomen aluehallintovirasto
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto
Länsi-Uudenmaan hyvinvointialue
Mehiläinen
Muistiliitto
Oikeuskanslerinvirasto
Oikeusministeriö
Opetus- ja kulttuuriministeriö
Pihlajalinna Terveys Oy
Pirkanmaan hyvinvointialue
Pohjanmaan hyvinvointialue
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue
Pohjois-Savon hyvinvointialue
Pohjois-Suomen aluehallintovirasto
Päijät-Hämeen hyvinvointialue
Saamelaiskäräjät
Satakunnan hyvinvointialue
Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry
Suomen Kuntaliitto
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry
Tehy ry
Terveysten ja hyvinvoinnin laitos
Terveys- ja sosiaalialan yrittäjät TESO ry
Työ- ja elinkeinoministeriö

Valtiovarainministeriö
Vanhus- ja lähimmäispalvelun liitto Valli ry
Vanhustyön keskusliitto
Vantaan ja Keravan hyvinvointialue
Varsinais-Suomen hyvinvointialue
Wilhelmiina Palvelut Oy
Yhdenvertaisuusvaltuutettu

Lausunnonantajan lausunto

Lausunnonantajan organisaatio

- Kunta tai kuntayhtymä
- Hyvinvointialue
- Valtion viranomainen
- Järjestö
- palveluntuottaja
- Muu

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

- Kyllä
- 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.

2. Pidätkö luonnoksessa esitettyjä vaikutusarviointeja riittävän kattavina ja asianmukaisina?

- Kyllä
- Ei

Voitte halutessanne esittää vaikutustenarviointiin liittyvät näkökohtanne.

Huhta Jaana
Sosiaali- ja terveysministeriö

Tuokko Kaarina
Sosiaali- ja terveysministeriö

LUONNOS 17.10.2022

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöstä.

Laissa säädettyä iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä asiakasta kohti noudatettavan 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen siirtymäaikaä jatkettaisiin vaiheittain 1.12.2023 saakka.

Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan viimeistään 1.4.2023.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	3
1 Asian tausta ja valmistelu	3
1.1 Tausta	3
1.2 Valmistelu	3
2 Nykytila ja sen arviointi.....	3
3 Ehdotus ja sen vaikutukset.....	7
3.1 Ehdotus.....	7
3.2 Pääasialliset vaikutukset.....	7
4 Muut toteuttamisvaihtoehdot	16
5 Lausuntopalaute	17
6 Voimaantulo	17
7 Toimeenpano ja seuranta	17
8 Suhde talousarvioesitykseen	18
9 Suhde perustuslakiin ja säätämjärjestys	18
LAKIEHDOTUS	20
Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta.....	20
LIITE	21
RINNAKKAISTEKSTI.....	21
Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta.....	21

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annettuun lakiin (980/2012, jäljempänä vanhuspalvelulaki) lisättiin vuonna 2020 muun ohella velvoite vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksesta asiakasta kohti iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköissä. Mitoituksessa otetaan huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevä henkilöstö.

Tämä henkilöstömitoitusta koskeva säännös säädettiin tulevaksi voimaan täysimääräisesti 1.4.2023 päättävän siirtymäajan jälkeen, jotta kunnilla ja kuntayhtymillä sekä palveluntuottajilla olisi mahdollisuus varautua merkittävään henkilöstötarpeen sekä kustannusten kasvuun.

Väestön ikääntyessä eläköityminen ja palvelutarpeiden kasvu ovat aiheuttaneet kasvavia vaikeuksia henkilöstön saatavuudelle. Toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten vuoksi on käynyt ilmi, että 0,7 työntekijän mitoitusta ei ole mahdollista saavuttaa kaikissa toimintayksiköissä säädettyyn määräaikaan mennessä. Erityisesti lain eduskuntakäsittelyn aikana käynnistynyt COVID-19 –pandemia on vaikuttanut merkittävästi henkilöstön saatavuuteen ja toimintayksiköiden rekrytointimahdollisuuksiin. Kevästä 2022 alkaen pitkälle syksyyn jatkunut epävakaa työmarkkinatilanne keskeisten työntekijäjärjestöjen osalta on myös osaltaan vaikuttanut henkilöstön saatavuuteen. Hyvinvointialueiden toiminnan valmistelu vuoden 2022 aikana on työllistänyt kuntien sote-henkilöstöä ja vaikeuttanut lain toimeenpanoa.

1.2 Valmistelu

Vuoden 2022 aikana sekä palvelujen järjestämisestä vastaavat tahot että palvelujen tuottajat ovat tuoneet esiin vaikeuksia henkilöstömitoituksen toimeenpanossa, vaikka henkilöstöä on toimintayksiköissä saatu lisättyä. Kesän aikana sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ruuhkautuivat pahoin ja alkusyksystä todettiin, että tilanne edellyttää käytettävissä olevien vaihtoehtojen arviointia. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos totesi kannanotossaan¹, että 0,7 työntekijän mitoituksen toimeenpanoa tulisi lykätä. Asiassa tehtiin syksyn aikana taustoittavaa virkavalmistelua. Sote-ministerityöryhmä päätti 27.9.2022 kokouksessaan käynnistää hallituksen esityksen valmistelun vanhuspalvelulain voimaantulosäännöksen muuttamiseksi.

Lausuntopyynnöt lähetettiin xx.10.2022 ja lausunnot pyydettiin...

2 Nykytila ja sen arviointi

Vanhuspalvelulain 20 §:n 2 momentin (565/2020) mukaan toteutuneen henkilöstömitoituksen tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksikössä, jolla on yhteiset toimitilat ja oma työvuorosunnittelu ja joka toimii yhden esimiehen alaisuudessa, on oltava vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti.

¹ <https://thl.fi/fi/-/thl-n-seuranta-vanhusten-ymparivuorokautiseen-hoitoon-tarvittaisiin-kevaaseen-mennessa-3-400-hoitajaa-lisaa-rekrytointi-vaikeaa>

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

Lakimuutoksen voimaantulosäännöksen mukaan kyseistä henkilöstömitoitusta sovelletaan 1.4.2023 lukien. Voimaantulosäännöksen mukaan henkilöstömitoituksen oli oltava 1.10.2020 lukien vähintään 0,5 työntekijää, 1.1.2021 lukien vähintään 0,55 työntekijää ja 1.1.2022 lukien vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti.

Vanhuspalvelulain 1.1.2023 voimaan tulevan muutetun 20 §:n 2 momentin (/2022) mukaan kyseistä henkilöstömitoitusta sovelletaan sosiaalihuoltolain 21 c §:ssä tarkoitetun ympärivuorokautisen palveluasumisen toimintayksiköissä. Määritelmä vastaa sisällöltään tehostetun palveluasumisen käsitettä. Lakiuudistuksessa säädettiin myös iäkkäiden pitkäaikaisen laitoshoidon lakkauttamisesta siirtymäajan jälkeen 31.12.2027. Lain voimaantulosäännöksen mukaan 20 §:n 2 momentissa säädettyä henkilöstömitoitusta sovelletaan myös iäkkäiden pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköihin siirtymäajan aikana. Lakimuutoksen voimaantulosäännöksen 4 momentin mukaan säännöksessä säädettyä henkilöstömitoitusta sovelletaan 1 päivästä huhtikuuta 2023. Sitä ennen henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti.

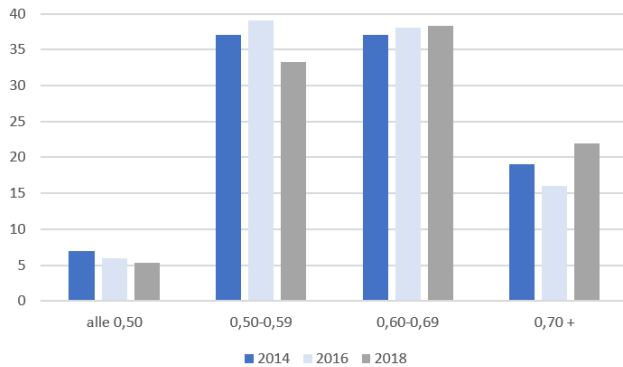
Henkilöstöresurssien lisääminen ja toimijoita velvoittavan numeerisen vähimmäismitoituksen säätäminen todettiin vuonna 2020 välttämättömäksi hoidon laatua heikentävien ja asiakasturvallisuutta vaarantavien puutteiden vuoksi. Iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitusta koskevassa hallituksen esityksessä HE 4/2020 vp on käsitelty yksityiskohtaisesti henkilöstön saatavuutta ja lisäystarpeita.

Näiden palveluiden lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan iäkkäiden henkilöiden oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveyspalveluihin sekä toteutetaan iäkkäiden henkilöiden yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa. Ympärivuorokautisen hoidon RAI-arvioiduista asiakkaista (kevät 2022) suurimmalla osalla (73 %) on dementia-diagnoosi ja kolmella neljästä asiakkaasta on keskimäärin vähintään keskivaikea kognitiivinen häiriö. Ympärivuorokautisen hoidon asiakkailla on kohtalaisesti tai runsaasti vaikeuksia suoriutua päivittäisissä toiminnoissa kuten ruokailussa, henkilökohtaisessa hygieniassa tai wc:ssä käymisessä. Lisäksi yksiköiden asiakkaista oli masennusepäily keskimäärin useammalla kuin joka neljännellä (noin 28 % asiakkaista). Asiakkaiden keskimääräinen arkitoinnoissa suoriutumisen on heikentynyt hieman viimeisen vuosikymmenen aikana. Asiakaskunnan toimintakyvyn heikentyminen on siten edellyttänyt aiempaakin suurempaa henkilöstömäärää asiakasta kohti.

Riittävällä lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan myös henkilöstön hyvinvointia ja työssä jaksamista. Työterveyslaitoksen² tutkimusten mukaan eettinen kuormitus ja monet muut työn psykososiaaliset kuormitustekijät ovat vanhustyössä muuta sosiaali- ja terveydenhuoltoa yleisempiä. Eettisen kuormituksen seurauksia vanhushuolteen työntekijöille olivat työstä poissaolot, mielenterveysongelmat, epäterveelliset ja epäsosiaaliset elämäntavat ja fyysiset oireet sekä heikentynyt työkyky. Eettistä kuormitusta aiheuttavia tilanteita ovat muun muassa työpaikan organisatoriset rajoitteet, jotka liittyivät esimerkiksi johtamiseen, työvuorojen järjestämiseen ja riittämättömiin resursseihin.

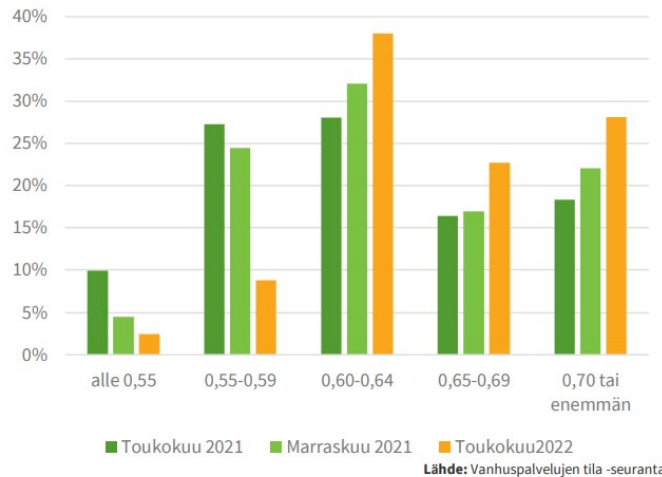
² <https://www.ttl.fi/tyoelaman-suunta/politiikkasuositukset/politiikkasuositus-vanhustyon-eettinen-kuormitus-vahence-panostamalla-tyohyvinvointiin>

lääkkäiden palvelujen henkilöstön määrää on seurattu vuodesta 2014 lähtien. Ensimmäisen neljän vuoden aikana toteutunut mitoitus säilyi lähes muuttumattomana, mutta vuonna 2018 0,7 mitoituksen täyttäneiden yksiköiden määrä nousi jonkin verran.



Kuvio 1. Henkilöstömäärän kehitys 2014-2018. Lähde: Vanhuspalvelujen tila –seuranta THL

Vuonna 2020 voimaan tullut säännös henkilöstömitoituksen laskemisesta on aiempaa ohjeistusta tarkempi ja edellyttää työajan jakamisen välilliseen ja välittömään työhön, josta vain välitön asiakastyö otetaan mitoituslaskennassa huomioon. Laskentatavan tiukentumisesta huolimatta viimeisen kahden vuoden aikana henkilöstömitoitus on selvästi noussut ja 0,7 mitoituksen täyttäneiden yksiköiden määrä on kasvanut. Toukokuussa 2022 niitä oli 28 prosenttia kaikista ympärivuorokautisen hoidon yksiköistä, mikä on enemmän kuin kertaakaan aiemmin.



Kuvio 2. Henkilöstömitoituksen toteutuminen 2021-2022.

THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannan perusteella toukokuun 2022 tilanteeseen verrattuna tarvitaan 1 492 henkilön laskennallinen lisätyöpanos, jotta kyetään saavuttamaan mitoitus 0,65 ja noin 3 400 henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,7.

Monet, osin samanaikaiset tekijät toimintaympäristössä ovat vaikeuttaneet henkilöstömitoituksen parantamista siten, että vähintään 0,7 työntekijän mitoitus olisi mahdollista saavuttaa lain edellyttämään määräaikaan mennessä.

COVID-19 –pandemia on vaikeuttanut sosiaali- ja terveydenhuollon toimintaa ja henkilöstön saatavuutta monin tavoin keväästä 2020 lähtien. Henkilöstön sairastumiset ja altistumiset virukselle ovat aiheuttaneet vajausta henkilöstössä koko pandemian ajan, jolloin resurssien lisääminen yhdessä järjestelmän osassa on ollut vaikeaa. Ympäri vuorokautisen hoidon toimintayksiköiden toiminnan organisoiminen asiakkaiden suojaamiseksi tartunnoilta, mm. ryhmätoimintojen keskeyttäminen ja asiakkaiden toimintakyvyn ylläpitäminen yksilökohtaisin toimenpitein kuormitti henkilöstöresurssia. Lisäksi asiakkaiden koronatartunnat hoidetaan pääsääntöisesti toimintayksiköissä, jolloin siihen on sitoutunut huomattavasti henkilöstön työaikaa. Samoin ympärivuorokautisen hoidon asiakkaat on rokotettu omista yksiköissään.

Sote-alan pitkään jatkunut sopimukseton työmarkkinatilanne hankaloitti osaltaan henkilöstön saatavuutta. Uusien työntekijöiden rekrytoiminen oli aikaisempaa vaikeampaa, kun alan palkkakehitys oli auki ja pääsopijajärjestöt suunnittelivat samalla joukkoirtisanoutumisia.

Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämävastuun siirtymisellä hyvinvointialueille vuoden 2023 alusta on myös ollut oma vaikutuksensa henkilöstömitoituksen toimeenpanoon. Hyvinvointialueet on perustettu jo aiemmin, mutta niiden toiminta käynnistyy 1.1.2023. Kyse on valtavasta uudistuksesta, jonka toimeenpano vaatii kunnilta resurssien kohdentamista valmistelutyöhön. Välttämättömät toiminnot tulee saada toimintakuntoon toiminnan käynnistymiseen mennessä siten, että palvelujen jatkuvuudessa ei tule katkoksia. Siirtymässä olevan toiminnan uudistamiseen ja uusien työntekijöiden rekrytointiin kunnissa ja kuntayhtymissä käytettävissä oleva resurssi ei ole ollut riittävä, kun kiivain järjestämävastuun siirron valmistelu ja henkilöstömitoituksen noston suurin porras osuvat samaan ajankohtaan.

Osin edellä mainituista toimeenpanoa vaikeuttaneista tekijöistä johtuen henkilöstömitoituksen toimeenpano on kesken eikä kaikkia lainsäädäntöön sisältyviä mahdollisuuksia henkilöstörakenteen monipuolistamiseen ole hyödynnetty. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien lisäksi asiakkaiden tarpeisiin voidaan vastata monien muiden sote-ammattilaisten osaamisella, ja sosiaalisen toimintakyvyn ylläpitämiseen voidaan hyödyntää myös muita kuin sote-ammattilaisia, esimerkiksi liikunta-, kulttuuri- tai taidealan ammattilaisia. Niiden osuus henkilöstöstä on vielä varsin pieni. Välilliseen työhön tulee pääsääntöisesti varata erillinen henkilöstö. Näin ei vielä kaikilta osin ole.

Edellä mainituista syistä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen toteuttaminen alkuperäisessä aikataulussa ei ole mahdollista. Henkilöstömitoituksen täysimääräisen toimeenpanon lykkääminen antaisi lisää aikaa toimeenpanon jatkamiseen. Myös koulutuspaikkojen lisäämisen vaikutukset alkavat näkyä työvoimassa 2023 alkaen.

Mitoituksen siirto antaisi lisää aikaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen ja iäkkäiden palveluiden toisessa vaiheessa tehtyjen uudistusten henkilöstön riittävyyttä parantaville vaikutuksille. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tuo mukanaan isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä todennäköisesti mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaisuunnittelun.

Henkilöstön riittävyyttä voi myös osaltaan parantaa iäkkäiden palvelujen uudistuksen toisen vaiheen tavoitteena oleva palvelurakenteen monimuotoistuminen (esimerkiksi yhteisöllisen asumisen ja vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon lisääntyminen).

Yhtä aikaa henkilöstömitoituksen kanssa vuonna 2020 säädettiin RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotosta. Kun RAI-järjestelmä on 1.4.2023 lähtien käytössä kattavasti kaikissa iäkkäiden palveluissa ja koko maassa, se mahdollistaa palvelujen kohdentamisen paremmin asiakkaiden tarpeiden mukaan. Kokonaisuudessaan näiden iäkkäiden palvelujen uudistusten odotetaan johtavan paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavaan palvelurakenteeseen, jonka myötä myös henkilöstömäärä saadaan paremmin optimoitua.

3 Ehdotus ja sen vaikutukset

3.1 Ehdotus

Edellä mainituista syistä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen kattava toteuttaminen ei ole alkuperäisessä aikataulussa olosuhteiden muuttumisen vuoksi mahdollista. Hallituksen esityksen tarkoituksena on säätää henkilöstömitoituksen toteuttamisen toteutettavissa olevasta aikataulusta uudessa tilanteessa siten, että henkilöstön määrä saataisiin nousemaan mahdollisimman nopeasti mahdollisimman lähelle alkuperäistä tavoitetta.

Lakisääteisen vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen saavuttaminen edellyttää touko-kuussa 2022 toteutuneeseen henkilöstömäärään noin 3 400 henkilötyövuoden lisäystä. Suurimmat palkkausmahdollisuudet koskevat välillisen työn kuten siivouksen sekä ruoka- ja pyykinhuollon keskittämistä erilliselle henkilöstölle (noin 1800 työntekijän vaikutus välittömään asiakastyöhön), jo lisätyn hoiva-avustajakoulutuksen vaikutuksia vuoden 2023 aikana (noin 800 työntekijää) ja jo lisätyn lähihoitajakoulutuksen vaikutuksia vuoden 2023 aikana (noin 500 työntekijää). Näiden toimien lisäksi vuoden 2023 aikana on mahdollista esimerkiksi monipuolistaa henkilöstörakennetta ja tehostaa sijaisuusjärjestelyjä muilla sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla sekä suunnitella asiakkaiden sosiaalisen toimintakyvyn edistämistä myös kulttuuri-, taide- ja liikunta-alan henkilökunnalla (noin 300 työntekijää). Valmistelussa on nähty, että isommat järjestäjät ja laajemmat tuotantoalueet sekä palvelujen monimuotoistuminen ja niiden kohdentamisen parantuminen voivat omalta osaltaan parantaa henkilöstön riittävyttä jo vuoden 2023 aikana. Valmistelussa on näin ollen arvioitu, että vähintään 0,7 työntekijän taso on mahdollista saavuttaa vuoden 2023 loppupuolella.

Henkilöstömitoitusta koskevan vanhuspalvelulain muutoksen voimaantulossäännöstä muutettaisiin siten, että lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoitusta sovellettaisiin 1.12.2023 lähtien eli kahdeksan kuukautta voimassa olevaa aikataulua myöhemmin. Esityksen mukaan 1.4.2023 lukien edellytettäisiin kuitenkin vähintään 0,65 työntekijän henkilöstömitoitusta kyseisiin tehtäviin.

3.2 Pääasialliset vaikutukset

3.2.1 Taloudelliset vaikutukset

Voimassa olevan vanhuspalvelulain mukaan iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon toteutuneen henkilöstömitoituksen tulee olla vähintään 0,7 työntekijää asiakasta kohti 1.4.2023 lähtien. Laissa säädetyn vaiheistuksen mukaan henkilöstömitoituksen on pitänyt olla 1.1.2022 lukien vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti.

Esityksessä mitoituksen voimaantuloa siirretään ja porrastetaan siten, että 1.4.2023 alkaen vähimmäismitoitus on 0,65 ja 1.12.2023 alkaen vähimmäismitoitus on 0,70 työntekijää asiakasta kohti.

Mitoitus tulisi siis olemaan kahdeksan kuukauden ajan pienempi kuin nykyisen lain mukaan. Esityksen vuoksi voisi säästyä henkilöstökustannuksia, koska mitoituksen nostoon 0,65–0,7 tarvittava lisähenkilöstö voidaan palkata kevään 2023 sijasta jopa vasta marras-joulukuussa 2023. Hyvinvointialueille mitoituksen toteuttamista varten osoitettava rahoitus ei muutu porrastuksen johdosta, joten alueilla voidaan tällä rahoituksella toteuttaa henkilöstön saatavuutta parantavia

LUONNOS 17.10.2022

toimia. Vaikka vähimmäismitoituksen tulee toteutua viimeistään 1.12.2023, on palveluntuottajien tosiasiasa pyrittävä lisäämään henkilöstöä jo ennen sitä, koska rekrytointiajat ovat pidentyneet. Yksityisten palveluntuottajien osalta lopulliset kustannusvaikutukset hyvinvointialueille ja yksityisille palveluntuottajille riippuvat siitä, miten henkilöstömitoituksesta ja palvelujen hinnoista on sovittu ja sovitaan.

Taloudelliset vaikutukset on arvioitu vastaavalla tavalla kuin henkilöstömitoituksen säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä HE 4/2020 vp. Nyt on arvioitu, paljonko mitoituksen porrastus ja siirto voisivat enintään vähentää kustannuksia. Lähtötilanne eli muun muassa henkilöstön lisätarve on päivitetty toukokuun 2022 mukaiseksi ja kustannukset arvioidaan vuoden 2023 tasossa.

THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannan perusteella toukokuun 2022 tilanteeseen verrattuna tarvitaan (ilman sijaistarpeen huomiointia) 1 492 henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,65 ja 3 397 henkilön laskennallinen lisätyöpanos mitoitukseen 0,7. Esityksen vuoksi säästettyjen henkilöstökustannusten enimmäismäärä koskee näiden välistä 1 905 työntekijän työpanosta kahdeksan kuukauden ajalta julkisella ja yksityisellä sektorilla yhteensä. Siitä julkisten osuus on 43 prosenttia ja yksityisten palveluntuottajien 57 prosenttia. Arvio lisähenkilöstön tarpeesta mitoitukseen 0,65/0,7 on laskettu toimintayksikkökohtaisesti ja perustuen niiden nykyisiin toteutuneisiin mitoituksiin³.

Taulukko 1. 0,65 ja 0,7 mitoitukseen tarvittavan lisähenkilöstön erotus julkisten ja yksityisten palveluntuottajien osalta (ilman sijaistarvetta)

	Yhteensä	Julkiset palveluntuottajat	Yksityiset palveluntuottajat
Erotus mitoitusten 0,65 ja 0,7 välillä (vähennys henkilöstömäärän lisäyksessä)			
ero henkilöstötarpeessa mitoitusten 0,65 ja 0,7 välillä	1 905	824	1 081
% koko nykyisestä henkilöstöstä (väliön työ)	6 %	5 %	6 %
mitoitusten 0,65 ja 0,7 välillä olevia yksiköitä, lkm	408	220	188

Taulukossa 2 on lisäksi taustatiedoksi kuvattu, kuinka paljon henkilöstöä tarvitaan lisää toukokuun 2022 tilanteeseen verrattuna ja kuinka montaa toimintayksikköä lisästarve koskee.

³ Esimerkiksi 0,68 mitoituksen toteuttaneen toimintayksikön lisähenkilöstötarve = laskennallinen lisätyöpanos, jota tarvitaan nostamaan mitoitusta 0,02:lla. Lisätarve lasketaan välittömästi asiakastyöstä ja pyöristetään yksikkötasolla seuraavaan 0,5 laskennalliseen henkilöön. Kun yksiköiden pyöristetyt lisätarpeet summataan yhteen, saadaan välittömän asiakastyön kokonaislisästarve kaikille mitoituksen alittaville yksiköille

Taulukko 2. 0,65 ja 0,7 mitoitukseen tarvittava lisähenkilöstö julkisten ja yksityisten palveluntuottajien osalta (ilman sijaistarvetta)

	Yhteensä	Julkiset palveluntuottajat	Yksityiset palveluntuottajat
Mitoitus 0,65			
henkilöstötarve	1 492	661	832
% koko nykyisestä henkilöstöstä (välitön työ)	4 %	4 %	5 %
mitoituksen alittavia yksiköitä, lkm	886	360	526
Mitoitus 0,7			
henkilöstötarve	3 397	1 485	1 912
% koko nykyisestä henkilöstöstä (välitön työ)	10 %	9 %	11 %
mitoituksen alittavia yksiköitä, lkm	1 294	580	714

Laskennassa on käytetty kolmen ammattiryhmän palkkojen painotettua keskiarvoa suhteessa 48 prosenttia lähihoitajat, kaksi prosenttia sairaanhoitajat ja 50 prosenttia hoiva-avustajat olettaen, että suunnilleen tässä suhteessa näitä ammattiryhmiä olisi todennäköisesti palkattu vuonna 2023, jos 0,7 työntekijän mitoitus tulisi voimaan alkuperäisen aikataulun mukaan.

Säästyvät henkilöstökustannukset on laskettu erikseen julkisten ja yksityisten palveluntuottajien palkkatietojen perusteella⁴. Käytettävissä ovat vuoden 2021 palkkatiedot⁵, joihin lisättiin sivukulut (24,05 %) ja lomarahat (5 %). Summat on nostettu vuoden 2023 tasoon käyttämällä peruspalvelujen hintaindeksiä (3,8 % 2021–2022) ja hyvinvointialueiden hintaindeksiä (3,52 % 2022–2023)⁶. Näin laskettuna mitoituksen siirto vähentäisi julkisten ja yksityisten palveluntuottajien henkilöstökustannuksia enintään yhteensä 55,0 miljoonaa euroa. Lisäksi voisi säästyä

⁴ Myös alkuperäisessä laskelmassa kustannukset laskettiin erikseen julkisen ja yksityisen sektorin osalta. On kuitenkin mahdollista, että kovassa kilpailutilanteessa palkat eri sektoreilla tasaantuisivat.

⁵ Julkisen sektorin ammattikohtaiset palkat syksyltä 2021 perustuvat Tilastokeskuksen Kuntasektorin palkkatilastoon. Laskentaan tarvittavat tiedot (ml. tiedot sivukuluista ja sopimuskorotuksista) on saatu KT:lta. Tiedot koskevat toimialoja Ikääntyneiden hoitolaitokset ja Ikääntyneiden palveluasuminen (koodit 87101 ja 87301). Yksityisen sektorin palkkatiedot vuodelta 2021 on saatu Hyvinvointiala HALI ry:ltä (koskevat koko sosiaalialaa).

⁶ Peruspalvelujen hintaindeksi on julkaistu Kuntatalousohjelmassa (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164342/VM_2022_57.pdf?sequence=11&isAllowed=y) ja hyvinvointialueiden hintaindeksi vuoden 2023 talousarvioesityksessä (<https://budjetti.vm.fi/indox/sialto.jsp?year=2023&lang=fi&maindoc=/2023/tae/hallituksenEsitys/hallituksenEsitys.xml&open-node=0:1:3:79:81:>)

poissaolojen vuoksi palkattavien sijaisten kustannuksia. Niiden kustannusten voidaan arvioida olevan enintään 12,1 miljoonaa euroa (22 prosenttia). On kuitenkin otettava huomioon, että käytännössä toimintayksiköiden on aloitettava rekrytointi jo ennen 0,7 työntekijän mitoituksen voimaantulopäivää, joten säästö tulee todellisuudessa olemaan selvästi pienempi.

Edellä kuvattu kuvaa yksityisten palveluntuottajien osalta potentiaalista henkilöstökustannusten enimmäissästöä, mutta todellinen kustannusvaikutus riippuu sopimuksissa sovittujen hintojen kehityksestä. Yksityiset palveluntuottajat myyvät lähes kaikki palvelut hyvinvointialueille, joten sekä hyvinvointialueiden että yksityisten palveluntuottajien todellisiin kustannusvaikutuksiin vaikuttaa se, miten henkilöstön määrästä ja palvelusopimusten hinnoista on sovittu ja sovitetaan vuotta 2023 koskevilla ostopalvelusopimuksissa.

Alueellisten vaikutusten kuvaamiseksi taulukossa 3 on esitetty erotus mitoitus- 0,65 ja 0,7 välillä eli miten suuri vähennys henkilöstömäärän lisäyksessä on eri hyvinvointialueilla.

Taulukko 3. Erotus mitoitus- 0,65 ja 0,7 välillä (julkiset ja yksityiset palveluntuottajat yhteensä (ilman sijaistarvetta)

Hyvinvointialue	ero henkilöstötarpeessa mitoitus- ten 0,65 ja 0,7 välillä	% koko nykyisestä henkilöstöstä (välitön työ)	mitoitusten 0,65 ja 0,7 välillä olevia yksiköitä, lkm
Koko maa	1 905	6 %	408
Etelä-Karjala	48	7 %	10
Etelä-Pohjanmaa	78	5 %	10
Etelä-Savo	61	5 %	22
Helsinki	122	4 %	35
Itä-Uusimaa	31	6 %	8
Kainuu	33	6 %	4
Kanta-Häme	77	6 %	16
Keski-Pohjanmaa	25	5 %	6
Keski-Suomi	100	6 %	20
Keski-Uusimaa	52	6 %	8
Kymenlaakso	57	5 %	17
Länsi-Uusimaa	135	7 %	20
Lappi	77	6 %	19
Päijät-Häme	85	7 %	8
Pirkanmaa	177	5 %	39
Pohjanmaa	60	5 %	14
Pohjois-Karjala	81	7 %	20
Pohjois-Pohjanmaa	153	6 %	35
Pohjois-Savo	117	7 %	19

LUONNOS 17.10.2022

Satakunta	101	6 %	24
Vantaa ja Kerava	63	7 %	9
Varsinais-Suomi	176	6 %	45

Edellä kuvatut arviot henkilöstön lisätarpeesta perustuvat kevään 2022 palvelurakenteeseen. Mikäli ikääntyneiden palvelujen uudistuksen tavoitteena oleva palvelurakenteen monimuotoistuminen (esimerkiksi yhteisöllisen asumisen ja vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon lisääntyminen) alkaa toteutua, se voisi vähentää ympärivuorokautisten palvelujen tarvetta ja sitä kautta pienentää myös 0,65 ja 0,7 mitoituksiin tarvittavia lisähenkilöstötarpeita.

3.2.2 Työllisyysvaikutukset

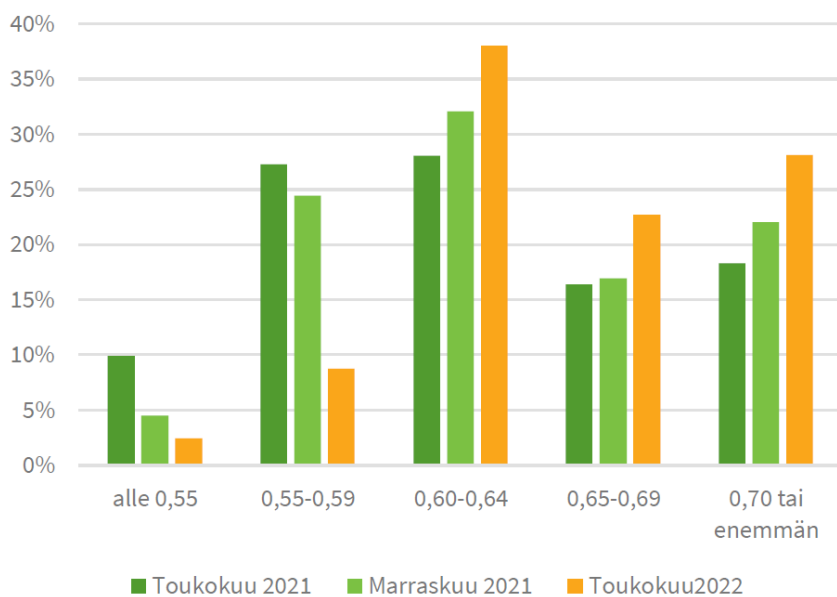
Esityksen suora vaikutus on se, että muutos helpottaa työvoiman saatavuutta väliaikaisesti, kun kahdeksan kuukauden ajan lakisääteinen vähimmäismitoitus on pienempi kuin se nykyisen vanhuspalvelulain mukaan olisi. Kuten taloudellisten vaikutusten osuudessa on kuvattu, mitoituksen siirto vähentää kahdeksan kuukauden ajan tarvetta lisätä henkilöstöä enintään noin 1 900 työntekijää vastaavan työpanoksen verran julkisella ja yksityisellä sektorilla yhteensä aikaisempaan mitoituksen voimaantuloaikatauluun verrattuna. Myös sijaisten lisäystarve vähenee hieman. Käytännössä sekä julkiset että yksityiset palveluntuottajat palkkaavat lisätyövoimaa näihin tehtäviin vaihteittain ja joustavasti koko vuoden 2023 aikana. Muun muassa tämän vuoksi ja mahdollisimman aikaista henkilöstön rekrytointia tukemaan hyvinvointialueille osoitettua rahoitustakaan ei esityksen johdosta ole vähennetty.

Taulukko 4. Uudistuksen vaikutukset henkilöstötarpeisiin

	Vähennys henkilöstömäärän lisäyksessä 1.4.-30.11.2023	Sijaistarpeen vähennys 1.4.-30.11.2023 (22 %)
Julkiset palveluntuottajat	824	181
Yksityiset palveluntuottajat	1 081	238
Yhteensä	1 905	419

Toukokuussa 2022 iäkkäiden ympärivuorokautisessa hoidossa työskenteli yhteensä 37 600 työntekijää, joten henkilöstömäärän lisäyksen väheneminen voisi olla enintään kuusi prosenttia nykyisestä välittömän työn henkilöstömäärästä.

THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannan perusteella toukokuussa 2022 ympärivuorokautisen hoidon yksiköt ovat varsin hyvin saavuttaneet nykyisen 0,6 työntekijän mitoitusvaatimuksen ja usea mitoituksen alittavakin yksikkö on hyvin lähellä 0,6 työntekijän mitoitusta. Kokonaisuudessaan lakisääteisen mitoituksen alittavien yksiköiden tilanne, muun muassa 0,6 työntekijän mitoituksen edellyttämä henkilöstön lisästarve ei ole tämän esityksen vaikutusta, koska ko. mitoitus olisi pitänyt saavuttaa jo voimassa olevan lain mukaan. Näihin aiempiin mitoituksiin tarvittava henkilöstön lisästarve on kuitenkin otettava huomioon, kun henkilöstön saatavuutta arvioidaan kokonaisuutena.



Lähde: Vanhuspalvelujen tila -seuranta

Kuvio 3. Ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömitoitus toimintayksiköissä touko- ja marraskuussa 2021 sekä toukokuussa 2022.

Osa arvioidusta henkilöstötarpeesta on mahdollista edelleen täyttää vähentämällä lähi- ja sairaanhoitajien tekemää välillistä asiakastyötä ja korvaamalla se lain edellyttämällä tavalla erillisellä resurssilla. Välillistä työtä tekeviltä ei edellytetä sosiaali- ja terveydenhuollon koulutusta, joten se helpottaisi nimenomaan hoitohenkilökunnan saatavuustilannetta. THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannan perusteella nykyisin lähi- ja sairaanhoitajan tekemä välillinen työ vastaa noin 1 300 hoitajan työpanosta.

Vaikka esitys väliaikaisesti helpottaakin henkilöstön lisästarvetta, nykytilanteeseen verrattuna tarvitaan edelleen selvä henkilöstölisäys vuonna 2023. Lisästarve on 1.4.2023 lähtien noin 1 500 ja 1.12.2023 lähtien noin 3 400 henkilön laskennallinen lisätyöpanos toukokuun 2022 tilanteeseen verrattuna sekä lisäksi sijaistarve. Uudistusta tehdään haastavassa henkilöstötilanteessa, jossa nykyisen työvoimapulan lisäksi haasteena on esimerkiksi henkilöstön eläköityminen. Eniten henkilöstön tarpeeseen vaikuttaa tulevina vuosina kuitenkin väestön ikääntymisen aiheuttama palvelujen tarpeen kasvu.

Kummassakin tällä hallituskaudella annetussa iäkkäiden henkilöiden palvelujen uudistamista koskevassa hallituksen esityksessä⁷ on työllisyysvaikutukset -luvussa kuvattu laajasti työvoiman saatavuutta eri näkökulmista: arvio henkilöstömäärien kehityksestä vuoteen 2030 asti, henkilöstön saatavuustilanteen kuvaus, alan koulutuksen kehitys, henkilöstön eläköityminen, osaikatyön yleisyys, muilla aloilla työskentelevien määrä ja ulkomaisen työvoiman käyttömahdollisuudet. Näiden hallitusten esitysten kuvaukset antavat edelleen ajantasaisen kuvan. Esimerkiksi Kevan uusimmat tiedot antavat edelleen samanlaisen kuvan kuntien henkilöstön eläköitymisestä⁸: Lisäksi esimerkiksi muilla aloilla työskentelevien määrä oli Kuntatyönantajien selvityksen mukaan vuonna 2018 samalla tasolla kuin vuonna 2017, jota koskevat tiedot hallituksen esityksessä 4/2020 julkaistiin.⁹ Keskustelu alanvaihtoaikeista on tosin lisääntynyt julkisuudessa erityisesti vuodesta 2019 lähtien ja myös koronan on arveltu vaikuttavan. Tutkimusta ja selvityksiä on alanvaihtoaikeista, mutta alan vaihdosta tuoretta tutkittua tai tilastotietoa ei kuitenkaan ole¹⁰. Henkilöstön saatavuudesta on tietoa muun muassa Ammattibarometrissa, joka julkaistaan kaksi kertaa vuodessa (www.ammattibarometri.fi). Sen mukaan sairaanhoitajista ja lähihoitajista on paljon pulaa koko maassa.

THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannassa toukokuussa 2022 kerättyjen tietojen mukaan aikaisempaa useampi rekrytointi on vanhuspalveluissa (koti- ja ympärivuorokautisessa hoidossa) epäonnistunut kuluneen kuuden kuukauden aikana, koska koulutettua työvoimaa ei ole ollut saatavana. Toukokuussa yksiköt raportoivat 3 500 vakituisen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen epäonnistuneesta rekrytoinnista ja lisäksi 3 700 määräaikaisen rekrytoinnin epäonnistumisesta. Epäonnistuneiden rekrytointien määrä on kasvanut yli 1 000:lla puolen vuoden aikana.

Mitoituksen siirto antaa lisää aikaa toteuttaa henkilöstön saatavuutta parantavia toimenpiteitä. Henkilöstömitoituksen muutoksen johdosta lähihoitajien lisästarpeeksi arvioitiin 5 000 uuden lähihoitajan kouluttaminen vuoteen 2025 mennessä. Tähän tarkoitukseen on vuosille 2020–24 varattu 133 miljoonaa euroa lisämäärärahoja. Vuosina 2020–2021 lähihoitajaopiskelijoiden määrää on lisätty noin tuhannella ja nämä lähihoitajien aloituspaikkalisäykset alkavat vaikuttaa vuoden 2023 aikana. Lähihoitajien koulutuspaikkojen lisäämistä jatketaan edelleen. Myös sairaanhoitajatutkintoa suorittavien määrää on lisätty kaikkiaan noin tuhannella vuosina 2020–2022. Sairaanhoitajakoulutuksen aloituspaikkalisäykset alkavat vaikuttaa vuoden 2024 tutkintomäärissä, mutta osa opiskelijoista aloittaa työntekoa jo opiskeluaikana. Lisäksi hoiva-avustajien määrää on mahdollista lisätä merkittävästi toimintayksiköissä. Vuoden 2023 talousarvioesityksessä ehdotetaan rahoitusta 2500 hoiva-avustajan kouluttamiseksi vuosina 2022–2025. Hoiva-avustajakoulutus kestää kuudesta kuukaudesta vuoteen, joten ensimmäiset koulutuslisäykset alkaisivat vaikuttaa jo vuoden 2023 aikana.

Kaikkien koulutuspaikkalisäysten haasteena on kuitenkin se, saadaanko paikat täytettyä. Lisäksi ei voida varmasti tietää, hakeutuvatko valmistuneet hoitajat juuri iäkkäiden ympärivuorokautisiin palveluihin.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden ohjelman¹¹ kautta rahoitusta ohjataan myös tietopohjaan ja ennakointiin, sote-ammattihenkilöitä koskevan säädös- ja

⁷ HE 4/2020 ja HE 231/2021.

⁸ <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/kuntien-tyovoimaennuste-2030-hoitajissa-sosiaalityontekijoissa-ja-lastentarhanopettajissa-suurin-osaa-japula-nyt-ja-tulevaisuudessa/>.

⁹ <https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2020/sote-alan-henkiloston-alanvaihto-vahaista>

¹⁰ Helsinki GSE on tekemässä tutkimusta, mutta sitä ei ole vielä julkistettu.

¹¹ <https://stm.fi/-/sosiaali-ja-terveydenhuollon-henkiloston-riittavyyden-ja-saatavuuden-ohjelma-alkaa>

informaatio-ohjaukseen, hyvän työn edellytysten parantamiseen ja digiosaamisen kehittämiseen. Lisäksi hyödynnetään tehokkaammin työperäistä maahanmuuttoa. Näiden vaikutus tulee osin pidemmällä aikavälillä.

Mitoituksen siirto antaa lisää aikaa myös sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen ja iäkkäiden palveluiden toisessa vaiheessa tehtyjen uudistusten henkilöstön riittävyyttä parantaville vaikutuksille. Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus tuo isommat järjestäjät ja tuotantoalueet, mikä todennäköisesti mahdollistaa paremman henkilöstön kokonaissuunnittelun. Se taas todennäköisesti parantaa henkilöstön saatavuutta ja esimerkiksi mahdollistaa henkilöstölle enemmän valinnanmahdollisuuksia löytää itselle sopiva tehtävä. Aiemmat tutkimukset esimerkiksi yhteistoiminta-alueista ovat osoittaneet, että laajemmat alueet mahdollistavat osaamisen, rekrytoinnin ja sijaisten hankkimisen keskittämisen (Heinämäki 2010.).

Henkilöstön riittävyyttä voi myös osaltaan parantaa iäkkäiden palvelujen uudistuksen toisen vaiheen tavoitteena oleva palvelurakenteen monimuotoistuminen (esimerkiksi yhteisöllisen asumisen ja vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon lisääntyminen). Nämä muutokset mahdollistavat palveluvalikoiman monipuolistamisen ja siten tarpeita vastaavan palvelun osalle niistä asiakkaista, jotka nyt vaihtoehtojen puutteessa sijoitetaan ympärivuorokautiseen hoitoon. Yhtä aikaa henkilöstömitoituksen kanssa vuonna 2020 säädettiin RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotosta. Kun RAI-järjestelmä on 1.4.2023 lähtien käytössä kattavasti kaikissa iäkkäiden palveluissa ja koko maassa, se mahdollistaa palvelujen kohdentamisen paremmin asiakkaiden tarpeiden mukaan. Kokonaisuudessaan näiden iäkkäiden palvelujen uudistusten odotetaan johtavan paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavaan palvelurakenteeseen, jonka myötä myös henkilöstömäärä saadaan paremmin optimoitua.

3.2.3 Yritysvaikutukset

Yksityiset palveluntuottajat tuottavat 51 prosenttia iäkkäiden ympärivuorokautisesta hoidosta asiakasmäärästä laskettuna. Kuten taloudellisten vaikutusten osuudessa on kuvattu, mitoituksen siirto voisi helpottaa yksityisten palveluntuottajien henkilöstön lisäystarpeita kahdeksan kuukauden ajan enintään noin 1 080 työntekijän työpanoksen verran, mikä on kuusi prosenttia nykyisestä yksityisten palveluntuottajien välittömän asiakastyön henkilöstömäärästä.

Mitoituksen siirto helpottaa valtakunnallisesti henkilöstön saatavuutta ja tämä voi antaa yksityisille palveluntuottajille lisää aikaa henkilöstön saatavuutta parantavien toimenpiteiden tekemiseen. Siirto voi myös vähentää osaltaan rekrytointiin käytettävää työaikaa, kun 0,7 mitoitukseen tarvittavan lisähenkilöstön rekrytointiin on käytettävissä hieman pidempi aika.

Yksityiset palveluntuottajat myyvät lähes kaikki palvelut hyvinvointialueille, joten esityksen todellisiin kustannusvaikutuksiin vaikuttaa se, miten henkilöstömitoituksesta ja palvelusopimusten hinnoista on sovittu ja sovitaan vuotta 2023 koskevissa ostopalvelusopimuksissa. Siirtymäajan pidentäminen mahdollistaa sen, että haastavassa työvoiman saatavuustilanteessa sekä 0,7 työntekijän mitoitus että palvelusopimuksen hinta voidaan keskinäisellä sopimuksella alen-
taa määrääjäksi.

Esityksellä ei ole vaikutuksia yksityisten palveluntuottajien lupiin.

3.2.4 Vaikutukset viranomaisten toimintaan

Vaikutukset hyvinvointialueiden toimintaan

Julkiset palveluntuottajat tuottavat 49 prosenttia iäkkäiden ympärivuorokautisesta hoidosta asiakasmääristä laskettuna. Kuten taloudellisten vaikutusten osuudessa on kuvattu, mitoituksen siirto helpottaa julkisten palveluntuottajien henkilöstön lisäystarpeita kahdeksan kuukauden ajan enintään noin 820 työntekijän työpanoksen verran, mikä on viisi prosenttia nykyisestä julkisten palveluntuottajien välittömän asiakastyön henkilöstömäärästä.

Mitoituksen siirto helpottaa henkilöstön saatavuutta ja antaa hyvinvointialueille lisäaikaa henkilöstön saatavuutta parantavien toimenpiteiden tekemiseen. Siirto voi myös vähentää osaltaan rekrytointiin käytettävää työaikaa, kun 0,7 mitoitukseen tarvittavan lisähenkilöstön rekrytointiin on käytettävissä hieman pidempi aika.

Vaikutukset valvontaan

Valvontaa tekevät Valvira, aluehallintovirastot ja hyvinvointialueet.

Mitoituksen siirto saattaa vähentää hieman valvonnan tarvetta alkuperäiseen voimaantuloaika-tauluun verrattuna, kun henkilöstön lisäykselle kohti 0,7 mitoituksen täyttämistä on käytettävissä hieman pidempi aika. Mitoitukseen 0,7 tarvitaan kokonaisuudessaan noin 3 400 työntekijää, minkä saavuttaminen haastavassa henkilöstön saatavuustilanteessa 1.4.2023 mennessä olisi voinut merkitä aiempaa enemmän valvontatapauksia.

3.2.5 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset asiakkaisiin, omaisiin, henkilöstön työhyvinvointiin ja palvelujärjestelmään kokonaisuutena

Henkilöstömitoituksen säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä HE 4/2020 vp on kuvattu tutkimustietoon perustuen, millaisia vaikutuksia henkilöstömitoituksen nostolla on asiakkaisiin, omaisiin ja henkilöstön työhyvinvointiin. Sen mukaan henkilöstömäärän nostolla on yleisesti positiivisia vaikutuksia asiakkaiden palvelujen laatuun ja henkilöstön työhyvinvointiin, mutta se ei pelkästään riitä, vaan myös esimerkiksi johtamisella voidaan merkittävästi vaikuttaa molempiin asioihin.

Mitoituksen siirto siirtää osittain lakisääteisen täyden mitoituksen ja siten myös sillä tavoiteltujen täysien vaikutusten toteutumista. Mitoituksen siirron vuoksi iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon henkilöstömäärä on kahdeksan kuukauden ajan enintään 1 900 työntekijän työpanosta vastaavaa määrää pienempi, kuin se olisi ilman siirtoa. Edellä on todettu, että käytännössä tämä työntekijöiden työpanoksen erotus olisi tätä pienempi, joten toteutuma olisi suhteellisen pieni määrä suhteutettuna koko iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon työntekijämäärään (37 600) ja lisäksi väliaikainen.

Kuten työllisyysvaikutukset -luvussa on todettu, mitoituksen siirto antaa lisäaikaa iäkkäiden palveluiden toisessa vaiheessa tehtyjen uudistusten henkilöstön riittävyttä parantaville vaikutuksille. Henkilöstön riittävyttä voi esimerkiksi osaltaan parantaa mainitun uudistuksen tavoitteena oleva palvelurakenteen monimuotoistuminen (esimerkiksi yhteisöllisen asumisen ja vuorokaudenajasta riippumattoman kotihoidon lisääntyminen). Nämä muutokset mahdollistavat palveluvalikoiman monipuolistamisen ja siten tarpeita vastaavan palvelun osalle niistä asiakkaista, jotka nyt vaihtoehtojen puutteessa sijoitetaan ympärivuorokautiseen hoitoon. Yhtä aikaa henkilöstömitoituksen kanssa vuonna 2020 säädettiin RAI-arviointijärjestelmän käyttöönotosta.

Kun RAI-järjestelmä on 1.4.2023 lähtien käytössä kattavasti kaikissa iäkkäiden palveluissa ja koko maassa, se mahdollistaa palvelujen kohdentamisen paremmin asiakkaiden tarpeiden mukaan. Kokonaisuudessaan näiden iäkkäiden palvelujen uudistusten odotetaan johtavan paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavaan palvelurakenteeseen, jonka myötä myös henkilöstömäärä saadaan paremmin optimoitua.

Mitoituksen siirto antaa lisää aikaa myös muille henkilöstön riittävyttä parantaville toimille, muun muassa koulutuspaikkojen lisäämisen vaikutuksille, joten siirto helpottaa henkilöstön saatavuustilannetta vanhuspalveluissa ja voi esimerkiksi vähentää esimiesten rekrytointiin käyttämää työaikaa, kun täyden 0,7 mitoituksen saavuttamiseen on käytettävissä hieman pidempi aika.

Samalla vaikutukset muiden palvelujen henkilöstön saatavuuteen, esimerkiksi kotihoitoon tai terveydenhuoltoon vähenevät ainakin väliaikaisesti. Lisäksi, henkilöstön saatavuusongelmat johtavat tavallisesti ylitöiden tekemiseen tai vajaalla henkilöstöllä toimimiseen. Mitoituksen siirto voi ainakin väliaikaisesti myös tuoda helpotusta tähän, millä olisi positiivisia vaikutuksia sekä asiakkaisiin että henkilöstöön. THL:n Vanhuspalvelujen tila -seurannassa kotihoidossa noin joka kymmenes toimintayksikkö raportoi oman henkilöstön tekevän ylitöitä päivittäin tai lähes päivittäin. Vajaalla henkilöstöllä on toiminut noin neljännes yksiköistä joka viikko tai sitä useammin. Ympäri vuorokautisessa hoidossa ylitöitä tehdään kahdessa prosentissa yksiköitä päivittäin tai lähes päivittäin. Vajaalla henkilöstöllä toimiminen on lisääntynyt mitoitusvaatimuksen noustessa. Toukokuussa kahdeksan prosenttia yksiköistä ilmoitti toimivansa vajaalla henkilöstöllä vähintään viikoittain.

Henkilöstömitoituksen säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä HE 4/2020 vp arvioitiin uudistuksen riskejä ja yhtenä riskinä tunnistettiin, että pääsy ympärivuorokautisiin palveluihin saattaisi vaikeutua. Palveluntuottajilta ja hyvinvointialueilta saatujen viestien mukaan asiakaspaikkoja on jouduttu vähentämään henkilöstön saatavuuden vuoksi. Mitoituksen siirto saattaisi helpottaa osaltaan ainakin lyhyellä aikavälillä ympärivuorokautisiin palveluihin pääsyä, kun 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen toteuttamiseen on enemmän aikaa. Pitkäaikaispaikkojen lisäksi lisääntynyt vapaa- ja sairaalajakson jälkeinen kuntoutus voivat toteutua paremmin.

4 Muut toteuttamisvaihtoehdot

Henkilöstömitoituksen säätämisen päätavoitteena on ollut toteuttaa iäkkäiden henkilöiden perustuslain mukaista oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaali- ja terveystalveluihin. Tavoitteena on ollut turvata iäkkäiden ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon asiakkaille laadukkaat palvelut, jotka mahdollistavat arvokkaan ja mielekkään elämän. Tavoitteena on ollut myös parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta varmistamalla riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö tehtävien huolelliseen toteuttamiseen. Nämä tavoitteet eivät ole muuttuneet, joten valmistelussa ei ole käsitelty esimerkiksi henkilöstömitoituksen ja sen laskutavan muuttamista.

Jos laissa säädetyn henkilöstömitoituksen toteuttaminen ei ole kaikissa toimintayksiköissä mahdollista, siihen tulisi kuitenkin valvonnassa hallinnon lainalaisuusperiaatteen mukaisesti puuttua. Toisaalta valvonnalla tai siinä edellytetyillä toimilla ei voitaisi kuitenkaan korjata tilannetta. Tässä suhteessa lainsäädännön muuttamiselle ei nähty olevan vaihtoehtoja.

Hallituksen esityksessä HE 4/2020 vp on käsitelty muun muassa henkilökunnan palkkaamista terveydenhuollon ja sosiaalihuollon työvoimatarpeisiin ulkomailta ja hoitajamitoituksen toteuttamisen eriyttämistä alueittain. Nämä vaihtoehdot eivät tässäkään tilanteessa olisi ratkaisseet esillä olevaa ongelmaa.

Kun valmistelussa arvioitiin käytettävissä olevia keinoja, parhaaksi ratkaisuksi jäi malli, jossa vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen toteuttamista jatkettaisiin kuluvan vuoden loppupuolelle ja alkuperäisen vaatimuksen toteuttamisajankohtaan eli 1.4.2023 säädettäisiin vaatimus vähintään 0,65 työntekijän mitoituksesta. Olennainen osa muutosta on, että alkuperäisen vaatimuksen toteuttamiseksi varattu rahoitus toteutetaan siitä huolimatta jo 1.4.2023 lukien.

5 Lausuntopalaute

6 Voimaantulo

Ehdotetun lain on tarkoitus tulla voimaan mahdollisuuksien mukaan vuoden 2023 alusta, kuitenkin viimeistään 1.4.2023.

7 Toimeenpano ja seuranta

Vanhuspalvelulaissa säädetyn henkilöstömitoituksen toimeenpano kuuluu vuoden 2023 alusta hyvinvointialueille sekä yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajille.

Vanhuspalvelulakiin on lisätty 1.1.2023 voimaan tuleva säännös palvelujen laadun seurannasta. Lain 24 a §:n 1 momentissa (/ 2022) todetaan Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen velvollisuus seurata iäkkäille henkilöille tuotettujen sosiaali- ja terveyspalvelujen laatua, oikeus saada seuranta varten välttämättömät tiedot palvelujen järjestäjiltä ja tuottajilta sekä tietojen luovuttamisvelvollisuutta ja keräämistä koskeva velvollisuus. THL seuraa palvelujen laatua ja muun muassa henkilöstömitoituksen riittävyttä kaksi kertaa vuodessa ja jatkossa tiheämminkin. Lain voimaantulon jälkeen ensimmäinen seuranta tehdään toukokuussa 2023. Seurannan avulla kertyy säännöllisesti koko maan kattavaa tietoa iäkkäiden palvelujen tilanteesta. Lisäksi THL toteuttaa asiakaskyselyjä joka toinen vuosi. Seurantatietoa voidaan hyödyntää esimerkiksi palvelujen hankinnassa ja valvonnassa.

Säännöllisen ja yhtenäisen seurantatiedon saaminen helpottaa myös valvontaviranomaisten tekemää valvontaa sekä hyvinvointialueiden ja palveluntuottajien omavalvontaa. Lisäksi se mahdollistaa tiedon saannin palvelujen laadusta myös iäkkäille henkilöille ja heidän läheisilleen.

Valtioneuvosto ja THL seuraavat henkilöstömitoitukseen tarkoitettujen rahoituksen käyttöä ja henkilöstömitoituksen toteutumista vuonna 2023. Lisärahoitusta kyseiseen tehtävään ei osoiteta kyseisiin tehtäviin enää 1.12.2023.

8 Suhde talousarvioesitykseen

Voimassa olevan siirtymäsäännöksen mukaisesta henkilöstömitoituksesta johtuva hyvinvointialueiden rahoitustason korotus on vuoden 2023 talousarvioesityksessä 128,2 miljoonaa euroa. Esityksen mukaan henkilöstömitoituksen siirtymäaikaa jatkettaisiin, mutta rahoitusta ei poikkeuksellisesti ehdoteta vähennettäväksi tätä vastaavasti. Lakisääteisen tehtävämuutoksen rahoitusosuus hyvinvointialueille olisi 71,2 miljoonaa euroa. Lisäksi hyvinvointialueiden rahoitukseen osoitettaisiin henkilöstömitoituksen muutokseen valmistautumiseen 57 miljoonaa euroa.

9 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Sääntelyllä on kiinteä yhteys perustuslain 19 §:ään, jossa säädetään oikeudesta sosiaaliturvaan. Lakisääteisellä henkilöstömitoituksella turvataan iäkkäiden henkilöiden oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sekä laadultaan hyviin sosiaali- ja terveystalouteihin ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon palveluissa. Lakisääteisellä henkilöstömitoituksella toteutetaan myös perustuslain 7 §:n 1 momentissa turvattua oikeutta elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen, koskemattomuuteen ja turvallisuuteen. Lakisääteisen mitoituksen tavoitteena on parantaa asiakas- ja potilasturvallisuutta varmistamalla riittävä hoidosta ja huolenpidosta vastaava henkilöstö. Lainsäädännöllä ei voida tässä tilanteessa ratkaista edellä esitettyjä henkilöstön riittävyyteen liittyviä ongelmia alkuperäisen siirtymäajan loppuun eli 1.4.2023 mennessä, mutta esityksen tavoitteena on minimoida siirtymäajan jatkamisesta aiheutuvat negatiiviset vaikutukset. Siirtymäajan jatkamisesta huolimatta tarkoitus on monin eri toimin saada henkilöstön määrä nousemaan mahdollisimman nopeasti mahdollisimman lähelle alkuperäistä tavoitetta.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan PeVL 15/2020 vp käsiteltyt kunnille säädettyjen lisätehtävien edellyttämiä rahoituspäätöksiä. Perustuslakivaliokunta on kuntien itsehallintoa koskevassa vakiintuneessa käytännössä korostanut, että kuntien tehtävistä säädettäessä on huolehdittava rahoitusperiaatteen mukaisesti kuntien tosiasiallisista edellytyksistä suoritua velvoitteistaan. Valiokunta on myös katsonut, että kunnille osoitettavat rahoitustehtävät eivät itsehallinnon perustuslain suojan takia saa suuruutensa puolesta heikentää kuntien toimintaedellytyksiä tavalla, joka vaarantaisi kuntien mahdollisuuksia päättää itsenäisesti taloudestaan ja siten myös omasta hallinnostaan.

Rahoitusperiaate sisältyy myös Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 9 (2) artiklaan. Sen mukaan paikallisviranomaisten voimavarojen tulee olla riittävät suhteessa niihin velvoitteisiin, jotka niille on annettu perustuslaissa ja muissa laeissa.

Perustuslakivaliokunta katsoi lausunnossaan, että henkilöstömitoituksen ja sen toteuttamiseen liittyvien rahoitusratkaisujen yhteensovittamiseksi lain siirtymäsäännöstä oli täsmennettävä siten, että siitä käyvät selkeästi ilmi henkilöstömitoituksen määräytymisen perusteet ja sen aiheuttamien kustannusten korvattavuus valtionosuusjärjestelmän puitteissa myös siirtymäaikana siten, että lakiehdotuksen mukaiset velvoitteet ja rahoitusperiaatteen edellyttämä rahoitus niiden toteuttamiseen ovat ajallisesti yhteneväisiä. Tämä täsmittäminen oli edellytyksenä lakiehdotuksen käsittelemiselle tavallisen lain säätämisjärjestyksessä. Sosiaali- ja terveystalouden ehdotuksesta siirtymäsäännöstä selkeytettiin siten, että henkilöstömitoitus ja sen toteuttamiseen liittyvä rahoitus ovat nousseet asteittain lain voimaantulon jälkeen kahdessa vaiheessa.

Iäkkäiden henkilöiden tehostetun palveluasumisen ja pitkäaikaisen laitoshoidon järjestämisvastuu siirtyy 1.1.2023 hyvinvointialueille, joilla on hyvinvointialueesta annetun lain (611/2021) 2 §:n mukaan itsehallinto alueellaan siten kuin mainitussa laissa säädetään.

Itsehallinnosta kuntia suuremmilla hallintoalueilla säädetään perustuslain 121 §:n 4 momentin nojalla lailla. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että perustuslain 22 §:n mukaiseen perusoi-
keuksien toteuttamisvelvoitteeseen kuuluu valtion vastuu huolehtia siitä, että perustuslain 121 §:n 4 momentissa tarkoitetuilla alueilla on käytännön edellytykset suoriutua tehtävistään. Pe-
rustuslakivaliokunta on lisäksi katsonut, että budjettirajoitteella ei voida rajoittaa lakisääteisten
palvelujen saatavuutta. Sosiaali- ja terveyspalveluissa rahoitusperiaatteen merkitystä korostaa
perustuslain 19 §:n 3 momentin ja 22 §:n mukainen turvaamisvelvollisuus (PeVL 17/2021 vp).

Hyvinvointialueiden mahdollisuudet sopeuttaa talouttaan ja selviytyä lakisääteisistä velvoit-
teista ovat kuntiakin rajallisemmat, sillä ratkaisevassa asemassa on nimenomaan valtion rahoit-
tus. Lakiehdotuksen antamiseen liittyvät syyt eivät kuitenkaan ole liittyneet puutteelliseen ra-
hoitukseen, vaan muihin henkilöstömitoituksen toteuttamiseen liittyviin esteisiin. Samalla, kun
tässä esityksessä mainituista syistä vähintään 0,7 työntekijän henkilöstömitoituksen toteuttami-
sen siirtymäaikaa pidennettäisiin kahdeksalla kuukaudella, säädettäisiin samalla vähintään 0,65
työntekijän velvoittava henkilöstömitoitus 1.4.2023 lukien siten, että alkuperäinen rahoitus vas-
taisi silti 0,7 työntekijän mitoitusta vastaavia kustannuksia.

Näin toimien hyvinvointialueiden rahoitus olisi vuonna 2023 vähintään 0,7 työntekijän mitoi-
tuksen tavoitteen aikatauluun nähden poikkeuksellisesti etupainotteista ja järjestelyn nimen-
omaisena tarkoituksena olisi mahdollistaa se, että tämä taso voitaisiin budjettirajoitteen estä-
mättä saavuttaa mahdollisimman kattavasti jo ennen siirtymäajan päättymistä.

Edellä mainituilla perusteilla lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyk-
sessä.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraava lakiehdotus:

Laki

ikäntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan ikäntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta annetun lain (/2022) voimaantulosäännöksen 4 momentti seuraavasti:

Lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä henkilöstömitoitusta sovelletaan 1 päivästä joulukuuta 2023. Sitä ennen henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti ja 1 päivästä huhtikuuta 2023 vähintään 0,65 työntekijää asiakasta kohti.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Sanna Marin

..ministeri Etunimi Sukunimi

Laki

ikäntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveystalvluista annetun lain muuttamisesta annetun lain voimaantulosäännöksen muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1.1.2023 voimaan tuleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2023.

Lain 3 a §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti sekä 14 a ja 15 b § tulevat kuitenkin voimaan vasta 1 päivänä tammikuuta 2028.

Sen estämättä, mitä 3 a §:n 1 momentin 11 kohdassa säädetään, henkilöön, joka toimii kotiaavustajana tai hoitoapulaisena tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä henkilöstömitoitusta sovelletaan 1 päivästä huhtikuuta 2023. Sitä ennen henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti.

Lain 20 §:n 2 momenttia sovelletaan pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköihin 31 päivään joulukuuta 2027.

Lain 24 a §:n 2 momentissa tarkoitettu asiakaskysely toteutetaan ensimmäisen kerran vuonna 2024.

Tämä laki tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2023.

Lain 3 a §:n 1 momentti, 14 §:n 1 momentti sekä 14 a ja 15 b § tulevat kuitenkin voimaan vasta 1 päivänä tammikuuta 2028.

Sen estämättä, mitä 3 a §:n 1 momentin 11 kohdassa säädetään, henkilöön, joka toimii kotiaavustajana tai hoitoapulaisena tämän lain voimaan tullessa, sovelletaan tämän lain voimaan tullessa voimassa olleita säännöksiä.

Lain 20 §:n 2 momentissa säädettyä henkilöstömitoitusta sovelletaan 1 päivästä joulukuuta 2023. Sitä ennen henkilöstömitoituksen on oltava vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohti ja 1 päivästä huhtikuuta 2023 vähintään 0,65 työntekijää asiakasta kohti.

Lain 20 §:n 2 momenttia sovelletaan pitkäaikaisen laitoshoidon toimintayksiköihin 31 päivään joulukuuta 2027.

Lain 24 a §:n 2 momentissa tarkoitettu asiakaskysely toteutetaan ensimmäisen kerran vuonna 2024.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
