Miranna Seppälä
erityisasiantuntija
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
21.11.2024

JHL lausunto
Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi terveydenhuoltolain muuttamisesta sekä siihen liittyviksi laeiksi, HE 149/2024 vp

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL kiittää mahdollisuudesta lausua eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalle.

Lausunnon pääsanoma

JHL keskittyy lausunnossaan erityisesti siihen, miten hallituksen esitys vaikuttaa henkilöstöön ja mitä muutostilanteissa pitää henkilöstön osalta ottaa huomioon.

1. Hallituksen esitys vaikuttaa henkilöstöön esimerkiksi siten, että työtehtävät voivat muuttua, tai työpaikka siirtyä toiseen sairaalaan tai yksikköön. Muutostilanteet tulee tehdä harkiten, työntekijöitä kuullen ja osallistaen alusta asti.
2. Kaikki työntekijät eivät automaattisesti ole valmiita lähtemään pitkän matkan päähän töihin. Monilla on lapsia koulussa, omat vanhemmat huolehdittavana tai muutto voi yksinkertaisesti olla taloudellisesti kannattamatonta. Työnantajan on tärkeä luoda kannusteita.
3. Suomessa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula. JHL korostaa, että sekä valtakunnan tasolla että hyvinvointialueilla ja yksityisiltä työantajilta vaaditaan lukuisia eri ratkaisuja henkilöstöpulan selättämiseen, joihin tulee tarttua pikimmiten.
4. Välimatkojen pidentymisen myötä on välttämätöntä lisätä resursseja ensihoitoon ja sairaankuljetuksiin. Tulee varmistaa riittävä henkilöstön määrä, osaaminen ja välineet.
5. Nykyiset tilat eivät välttämättä vedä lisääntynyttä asiakasmäärää.
6. Hallituksen esityksessä on käsitelty puutteellisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kokonaisuutta. Lääkärien, sairaanhoitajien ja lähihoitajien tilanteen lisäksi tulisi arvioida muutosten vaikutuksia koko muuhun ammattikenttään.
7. Palvelut kannattaa ensisijaisesti pitää pääosin julkisen sektorin omissa käsissä.
8. Perusterveydenhuoltoon tulee panostaa enemmän.
9. Hyvinvointialueet tarvitsevat lisää rahoitusta valtiolta.

1 Muutostilanteet tulee tehdä harkiten, työntekijöitä kuullen ja osallistaen alusta asti

Hallituksen esitys vaikuttaa henkilöstöön esimerkiksi siten, että työtehtävät voivat muuttua, tai työpaikka siirtyä toiseen sairaalaan tai yksikköön.

JHL korostaa, että muutosten toteuttaminen tulee toteuttaa suunnitellusti, varata sille riittävästi aikaa, varmistaa henkilöstön asema, tehtävämuutokset ja rekrytointi. Työntekijät tulee osallistaa suunnitteluun ja toimiin alusta asti. Osallistaminen ja yhdessä tekeminen sitouttavat ja lisäävät myönteistä suhtautumista muutoksiin. Hätiköimällä ja ylhäältä sanelemalla on suuri riski, että henkilöstön tilanne kriisiytyy.

Henkilöstön muutostilanteessa työsopimuksen muutokset sovitaan yhdessä työntekijän kanssa, viranhaltijoita kuullaan. Työnantajalla on velvollisuus tarjota tarvittava koulutus ja tuki.

Työnantajan tulee panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin, sillä muutostilanteissa työpaikan epävarmuus lisää työntekijöiden kuormittumista ja ilmenee usein stressin kokemisena ja uupumisena. Erityisen tärkeää muutostilanteissa on oman organisaation työsuojelutoimijoiden mukaan ottaminen muutoksessa ja työterveysyhteistyö.

2 Kaikki eivät ole valmiita muuttamaan, kannusteita siihen tarvitaan

JHL korostaa, että kaikki työntekijät eivät automaattisesti ole valmiita lähtemään pitkän matkan päähän töihin. Hyvinvointialueilla työskentelevistä työntekijöistä iso osa on naisia. Monilla on esimerkiksi lapsia koulussa tai omat vanhemmat huolehdittavana, mikä tekee perheen muuton hyvin vaikeaksi.

Toisille muutto voi yksinkertaisesti olla taloudellisesti kannattamatonta.

Osa nykyisin päivystävän henkilöstön tulonmuodostuksesta koostuu merkittävässä määrin päivystysajan korvauksista, jotka jäisivät osin pois niissä yksiköissä, joissa ei enää olisi ympärivuorokautista päivystystä. Näin ollen yksittäisten työntekijöiden ansiot voivat pudota, elleivät he siirry päivystämään toisiin yksiköihin.

Jos julkiset liikennevälineet eivät kulje tai kulkevat harvoin, pakottaa pidempi työmatka työntekijän ostamaan auton päästäkseen töihin. Molemmissa tapauksissa työntekijän kustannukset lisääntyvät, mikäli niitä ei kompensoida. Kun tähän lisätään hallituksen pienentämä asumistuki, joka vähensi tuen määrää pienipalkkaisilla aloilla työskenteleviltä, voi siirtyminen pidemmälle töihin olla taloudellisesti kannattamatonta.

Onkin todennäköistä, että osa henkilöstöstä eläköityy ennen aikaisesti, siirtyy perusterveydenhuollon palvelukseen, sosiaalipalvelunpuolelle, yksityiselle sote-sektorille tai vaihtavat kokonaan alaa.

JHL näkee kuitenkin, että osalle työntekijöistä siirtyminen isompiin yksiköihin, joissa osaaminen on keskitetympää, luo paremmat uramahdollisuudet ja palvelee heidän intressiään. On kuitenkin huomioitava edellä mainitut riskit, joita esitykseen muuten sisältyy henkilöstön kannalta. Niille, joille muuttaminen toiselle paikkakunnalle on hankalaa, olisi tärkeää myös etsiä mahdollisuuksia tehdä muuta työtä omalla paikkakunnallaan.

Jotta henkilöstö pysyy työssään työpaikan muuttuessa ja hyväksyy muutokset, kannattaa hyvinvointialueiden panostaa ajantasaiseen viestintään muutoksen etenemisestä ja luoda erilaisia kannustavia elementtejä muutoksen läpiviemisen tueksi kuten esimerkiksi siirtokorvaus, muuttotuki, houkutteleva palkka, mahdollisesti työmatkakuljetukset, asunnon haussa tukeminen ja erilaiset työsuhde-edut.

3 Lisää toimia henkilöstöpulan ratkaisemiseksi tarvitaan

Suomessa on vakava sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpula. Vaje koskettaa lähes kaikkia ammattiryhmiä ja palveluita, käytännössä koko Suomessa. On ennustettu, että kasvavasta palvelutarpeesta huolimatta, henkilöstön määrä tulevaisuudessa todennäköisesti vähenee.

JHL korostaa, että sekä valtakunnan tasolla että hyvinvointialueilla ja yksityisillä työantajilta vaaditaan lukuisia eri ratkaisuja henkilöstöpulan selättämiseen, joihin tulee tarttua pikimmiten.

Sosiaali- ja terveydenhuollon koko ammatillinen ketju on otettava niissä huomioon, työoloihin, johtamiseen ja palkkaukseen on panostettava sekä työntekijöitä osallistettava sekä kuultava organisaatioiden päätöksenteossa. Lisätietoa eri keinoista henkilöstöpulan selättämiseksi: https://www.jhl.fi/tietoa-jhlsta/vaikuttaminen/sosiaali-ja-terveyspolitiikka/#henkilostopula

Hallituksen esityksessä tuodaan esille ministeriössä oleva Hyvän työn ohjelma. Ohjelma on tärkeä henkilöstöpulan taltuttamisessa ja sen edistämistä tulee jatkaa.

4 Kuljetukset ja ensihoidon kuormitus lisääntyvät

Hallituksen esitys lisää osalla alueista kuljetusten määrää. Ambulanssimatkat pitenevät, joka sitoo ensihoidon resursseja entistäkin enemmän ja vaatii henkilöstölisäystä. Hoidon

keskittämisen seurauksena matkasynnytykset ja potilaiden kuolemat siirtovaiheessa saattavat lisääntyä, joten ensihoitohenkilöstön työn vaativuus ja eettinen kuorma kasvavat.

JHL näkee, että välimatkojen pidentymisen myötä on välttämätöntä lisätä resursseja ensihoitoon ja sairaankuljetuksiin. Tulee varmistaa riittävä henkilöstön määrä, osaaminen ja välineet.

5 Nykyiset tilat eivät välttämättä vedä lisääntynyttä asiakasmäärää

Päivystyksen ja leikkaustoiminnan keskittäminen voi johtaa potilaiden ruuhkautumiseen, jonoihin ja henkilöstön kuormittumiseen. Tämä erityisesti, mikäli tilat, joihin siirrytään eivät tue niin suurien asiakasmäärien lisäystä.

6 Hallituksen esityksessä on käsitelty puutteellisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kokonaisuutta

JHL näkee, että hallituksen esityksessä on käsitelty puutteellisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön moninaisuutta.

Esityksessä keskitytään tarkastelemaan lääkärien, sairaanhoitajien ja lähihoitajien tilannetta, mikä on tärkeää ja oleellista.

Heidän lisäksi tulisi arvioida muutosten vaikutuksia koko muuhun ammattikenttään. Esimerkiksi sairaaloissa työskentelee iso joukko muitakin ammattilaisia, jotka mahdollistavat toiminnan.

Heitä ovat esimerkiksi arkistopalvelut, aula- ja vahtimestaripalvelut, ICT-palvelut, kiinteistöhuolto, laboratorio- ja kuvantamispalvelut, logistiikka- ja laitepalvelut, puhtauspalvelut, ravitsemispalvelut, talous- ja henkilöstöhallinto, tekstiilihuollon palvelut, tekstinkäsittely ja potilashallintoon liittyvät tehtävät, välinehuolto sekä yleishallinto ja asiakasmaksupalvelut. Kaavaillut muutokset vaikuttavat heihinkin.

Lue lisää JHL:n oppaasta Tuiki tärkeä tuki, sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalvelut: https://aineistopankki.jhl.fi/NiboWEB/jhl/getPublicFile.do?uuid=2395354&inline=false&ticket=c8adaf872113e8eaa9759776ea78b3c6&type=original

7 Palvelut kannattaa ensisijaisesti pitää pääosin julkisen sektorin omissa käsissä

Laissa on tarkoitus selkeyttää ja laajentaa sääntelyä siitä, millä edellytyksin leikkauksia ja muita toimenpiteitä voisi hankkia muilta palveluntuottajilta.

JHL muistuttaa, että tällöinkin hyvinvointialue järjestämisvastuisena tahona on velvollinen huolehtimaan asianmukaisesta osaamisesta, tiloista, laitteista ja potilasturvallisuudesta yhdessä tuottajan kanssa.

Näemme myös, että palvelut kannattaa ensisijaisesti pitää pääosin julkisen sektorin omissa käsissä. Omat palvelut edistävät palveluprosessien eheyttä, turvaavat huoltovarmuutta ja varautumista. Ulkoistetuissa palveluissa on olemassa riski, että yksityinen palvelujen tuottaja ei pystykään kantamaan sille annettua vastuuta palvelujen toteuttamisesta, vaikka sitä edellytettäisiin sopimuksissa.

8 Perusterveydenhuoltoon tulee panostaa enemmän

Erikoisairaanhoidon nettokäyttökustannukset ylittivät 8 miljardin euron rajan vuonna 2022. Menojen kasvu on jatkunut voimakkaana yli viidentoista vuoden ajan. Samaan aikaan perusterveydenhuollon avohuollon menot ovat laahanneet lähes paikallaan ollen noin 2,3 miljardia euroa vuonna 2022.

JHL näkee, että perusterveydenhuolto tarvitsee enemmän panostusta. Jos perusterveydenhuolto ja sinne pääsy myös ilta-aikaan sekä viikonloppuisin olisi kunnossa, se vähentäisi tarvetta raskaammille yöaikaisille päivystyksille ja erikoissairaanhoitoon ylipäänsä.

9 Hyvinvointialueet tarvitsevat lisää rahoitusta valtiolta

Hyvinvointialueiden vuoden 2023 yhteenlaskettu alijäämä on yli miljardi euroa. Kaikki hyvinvointialueet viestivät taloudellisista haasteista. Lisäksi rahoituskehyksen on ennakoitu jatkuvan erittäin tiukkana.

JHL korostaa, että valtion tulee rahoittaa sosiaali- ja terveydenhuoltoa riittävästi, jotta hyvinvointialueet voivat täyttää perustuslain 19 pykälän vaadetta siitä, että julkisen vallan on turvattava jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistettävä väestön terveyttä.

Hyvinvointialueiden on talouden säästöpaineista huolimatta kyettävä pitämään henkilöstöstä kiinni, ja panostettava heihin. Muuten henkilöstövaje kasvaa entisestään.