

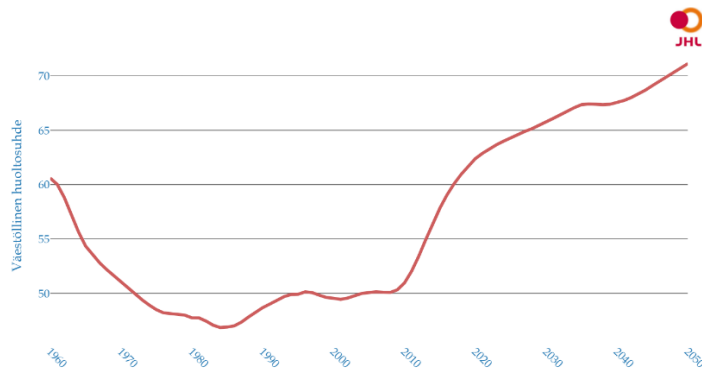
Eduskunta
Sosiaali- ja terveysvaliokunta

Asia: JHL ry:n lausunto sosiaali- ja terveysvaliokunnalle asiasta HE 146/2021 vp

Yleistä

Hallituksen esitys valtion talousarvioksi vuodelle 2022 on Julkisten- ja hyvinvointialojen liiton (JHL) näkemyksen mukaan pääosin myönteinen kokonaisuus. Talouskasvun vahvistaminen työperäistä maahanmuuttoa edistämällä sekä muilla työllisyystoimilla ovat tärkeitä elementtejä taloudellisen vakauden pitkän aikavälin näkymien turvaamiseksi.

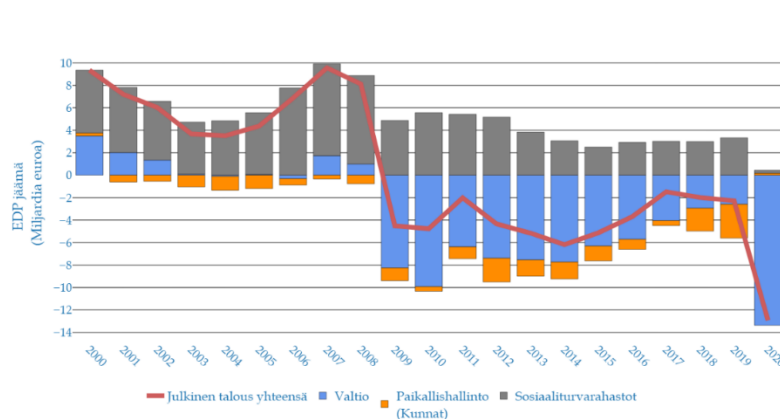
Ilmastonmuutoksen torjuntaan liittyviä toimenpiteitä on esitelty kiitettävästi talousarvioesityksessä, mitä JHL pitää erittäin myönteisenä. Veropohjan tiivistämiseen ja valtion tulopuolta vahvistavien veropäätösten tekeminen jäivät talousarvioesityksessä verrattain heikoksi. JHL katsoo, että julkisen talouden kroonisen alijäämän kattamiseen tarvitaan työllisyysasteen noston lisäksi myös tulopuolta vahvistavia veroratkaisuja.



Työperäisen maahanmuuton edistäminen on tärkeää Suomen väestöllisen huoltosuhteen heiketessä oleellisesti tulevaisuudessa (kuvio), mutta maahanmuuton lisääminen ei kuitenkaan saa johtaa työehtojen heikentymiseen.

Keväällä hallitus sitoutui veroratkaisuun, jonka avulla vahvistettaisiin julkista taloutta jopa **150 miljoonalla eurolla**.

Talousarvioesityksen verokokonaisuus ei saavuttanut sille asetettuja tavoitteita, minkä vuoksi JHL suosittelee verokokonaisuuden nostamista esille lähitulevaisuudessa. Talouden suhdannekehitys on Suomessa myönteistä, minkä vuoksi veropohjan tiivistäminen olisi perusteltua. Suomen julkinen talous on ollut alijäämäinen vuodesta 2009 lähtien (kuvio), minkä vuoksi verotulojen lisääminen olisi tarpeellista. Lisäksi JHL kiinnittää huomiota siihen, että julkinen talous tulee olemaan vuonna 2022 edelleen todennäköisesti huomattavasti alijäämäinen, jonka vuoksi tasapainottaminen muun muassa verotuksen avulla olisi suotavaa.



Sote-alan henkilöstön saatavuuden turvaaminen

JHL:n tilaaman selvityksen¹ perusteella väestörakenteen muutos säädettyjen henkilöstömitoituksen kanssa tarkoittaa, että hoivahenkilöstön lisätarve vuoteen 2029 mennessä pelkästään vanhusten koti- ja ympärivuorokautisessa hoidossa on arviolta jopa **23 300 vakanssin** verran.

Hallituksen esityksessä laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta² mainitaan, että lisästarve hoivahenkilöstön määrässä vuoteen 2030 mennessä olisi noin **30 000 henkilöä** iäkkäiden ympärivuorokautisissa yksiköissä, kotihoidossa sekä tavallisessa palveluasumisessa. Kiistatonta on siis mittava henkilöstötarpeen kasvu ja tähän on turvattava riittävä rahoitus. Vanhuspalveluiden yksityistäminen ei ole tuonut säästöjä, sillä yksityisen yrityksen tehtävä on osakeyhtiölain mukaisesti tuottaa voittoa omistajilleen. Siksi on tärkeää pitää julkinen työ omana työnä.

Suomen työllisyyden ja mahdollisesti myös talouskasvun pullonkaulaksi saattaa muodostua työvoiman saatavuusongelmat. JHL pitää tarkoituksenmukaisena, että työperäisen maahanmuuton lisäämisellä parannetaan työmarkkinoiden kohtaantoa yleisellä tasolla. JHL huomauttaa, ettei työperäinen maahanmuutto ole sote-alan osalta yhtä toimiva keino verrattuna esimerkiksi palvelualaan tai tekniikan alaan.

Sote-alan osalta on tärkeä muistaa erityisvaatimukset, joita työtehtäviin sovelletaan. Sote-alan henkilöstö työskentelee pääosin ihmisten terveyden kanssa, joissa vaatimuksista ei pääosin voida joustaa. Tällöin saatavilla olevan työvoiman tulee täyttää tarvittavat kriteerit työn tekemiselle. Työperäisen maahanmuuton soveltamisella on siis tiukemmat rajat sote-alalla, minkä vuoksi saatavuuden turvaamisessa tulisi keskittyä paljolti myös kotimaan työmarkkinoihin.

Talousarvioesityksessä ehdotetaan **5,5 miljoonan euron** lisäystä maahanmuuttoviraston henkilöstöresurssien turvaamiseen työperäisen maahanmuuton edistämiseksi. Lisäksi ehdotetaan **7,8 miljoonaa euroa** elpymis- ja palautumissuunnitelman rahoitusta digitaalisen infrastruktuurin kehittämiseen. JHL katsoo, että resurssien lisäys on perusteltua nykytilassa. Rahoituksen riittävyyttä on kuitenkin seurattava tarkoin ja rahoituksen lisäyksestä on tehtävä pitkäkestoista, jotta palvelutehokkuutta ja prosesseja kyetään parantamaan pitkäjänteisesti.

Maahanmuuton oleskelulupaprosesseja on parannettava systemaattisesti, jotta nykyisellä prosessirakenteella kyetään vastaamaan kasvaneeseen työperäisen maahanmuuton tarpeeseen. Pidemmällä aikavälillä myös prosesseja on tärkeä kuitenkin uudistaa.

JHL huomauttaa, että työperäisen maahanmuuton osalta saatavuusharkinta on säilytettävä myös tulevaisuudessa. Työperäisen maahanmuuton lisääminen ei saa johtaa työehtojen kilpailutukseen kotimaisen ja ulkomaisen työvoiman välillä. Jos työperäistä maahanmuuttoa lisätään, on samanaikaisesti lisättävä viranomaisten oikeuksia valvoa ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin työmarkkinoilla. Muun muassa alipalkkaus on kriminalisoitava ja tilaajavastuuta on tiukennettava lainsäädännöllä. Käytännössä JHL kannattaa työperäisen maahanmuuton lisäämistä, kunhan heikoimmassa asemassa olevien työntekijöiden asema on täysin turvattu.

JHL edustaa työmarkkinoilla useita ammatteja, joista on Työ- ja elinkeinoministeriön ammattibarometrin³ mukaan huutava pula. Työperäinen maahanmuuton lisäksi on kiinnitettävä huomiota työvoimapula-ammattien

¹ [Selvitys hoivamitoituksesta ja sen vaatimista henkilöstöresursseista 2019](#)

² [Hallituksen esitys HE 4/2020 vp](#)

³ <https://tem.fi/ammattibarometri>

työehtoihin. Etenkin julkisen sektorin ammattien osalta työvoimapula johtuu osittain siitä, että työehdot⁴ koetaan heikoiksi suhteutettuna työn vaativuuteen. Työehtojen kehittäminen on lähtökohtaisesti työmarkkinajärjestöjen vastuulla, mutta tosiasiasa resurssit julkisen sektorin työnantajille tulevat julkisista varoista. JHL katsoo, että työvoiman saatavuuden turvaamiseksi pidemmällä aikavälillä tulisi kiinnittää huomiota nykyistä enemmän siihen, millä ehdoilla julkisen sektorin työpaikkoja kyetään tarjoamaan.

STM:n hallinnonalalla on menossa lukuisia muutoksia, jotka vaikuttavat sote-alan henkilöstön asemaan. Henkilöstön asema on turvattava muutostilanteissa myös siksi, että alan houkuttelevuus saattaa vähentyä, jos muutoshankkeiden seurauksena henkilöstö jää huomioimatta.

Henkilöstötarpeen kasvun tyydyttämiseksi sote-alan koulutuspaikkoja on lisättävä. Etenkin lääkärien koulutusmääriä olisi tärkeä kasvattaa, sillä Suomessa lääkärien määrä asukasta kohden näyttäisi olevan alhaisempi verrattuna muihin Pohjoismaihin⁵. Lääkäripulan seurauksena hoitajille saatetaan joutua vyöryttämään lisää työtehtäviä, jonka seurauksena työhyvinvointi ja jaksaminen heikkenevät hoitajien osalta. Hoivaketju koostuu usean ammattikunnan yhteistyöstä, minkä vuoksi lääkäripula heijastuu väistämättä myös muihin hoiva-ammatteihin.

JHL suosittaa vahvasti myös hoiva-avustajien määrän lisäämistä tehokkaana keinona vastata kasvaviin henkilöstötarpeisiin. Hoiva-avustajien määrää voidaan kasvattaa ohjaamalla koulutussektoria lisäämään opiskelupaikkoja sekä tarjoamaan riittävä määrä korvamerkittyä rahoitusta koulutuksen järjestämiselle.

Hoiva-avustajien määrän lisääminen mahdollistaisi sen, että hoitajat pääsevät suorittamaan ydintehtäviään. Hoiva-avustajan koulutus toimii väylänä sote-alan tehtäviin ja mahdollistaa luontevan polun esimerkiksi lähihoitajan tutkinnon suorittamiseen.

Julkisten- ja hyvinvointialojen liitto on saanut käyttöönsä Kymenlaakson sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän (Kymsote) tehostetun asumispalvelun työaikaselvitykseen liittyvän tilastoaineiston⁶. Aineiston avulla havaitaan ison osan lähihoitajien työajasta kuluvan tehtäviin, joihin ei välttämättä kaikilta osin tarvita lähihoitajan pätevyyttä.

Tämän perusteella vaikuttaa siltä, ettei henkilöstön nykyinen rakenne vastaa täysin tosiasiallisten työtehtävien vaatimuksia. Osa hoitajien suorittamista tehtävistä voitaisiin oikeanlaisella henkilöstöjohtamisella allokoida muille ammattiryhmille ja näin vapauttaa heidän työaikaansa tehtäviin, joihin heidän osaamisensa parhaiten soveltuu.

Kuvioissa 2 ja 3 on havainnollistettu Kymsoten Ikäihmisten tehostetun asumispalvelun henkilöstön työajan jakautuminen tehtävittäin. Tehtävien vaativuutta ja ajankäytön rakennetta tarkasteltaessa on mahdollista määrittää henkilöstön rakennetta paremmin.

Julkisten- ja hyvinvointialojen liiton tilaaman selvityksen perusteella voidaan todeta, että hoivasektorin tehtävien rakenne puoltaa hoiva-avustajien määrän lisäämistä. Tehtävien uudelleenjärjestelyillä voitaisiin todennäköisesti suoraviivaistaa sekä tehostaa sosiaali- ja terveydenhuoltosektorin toimintatapoja. Työajankäytön jakautumisesta tulisi kerätä lisää tilastotietoa myös muista alan toimintayksiköistä päätöksenteon tueksi.

⁴ Palkka, työajat, edut jne.

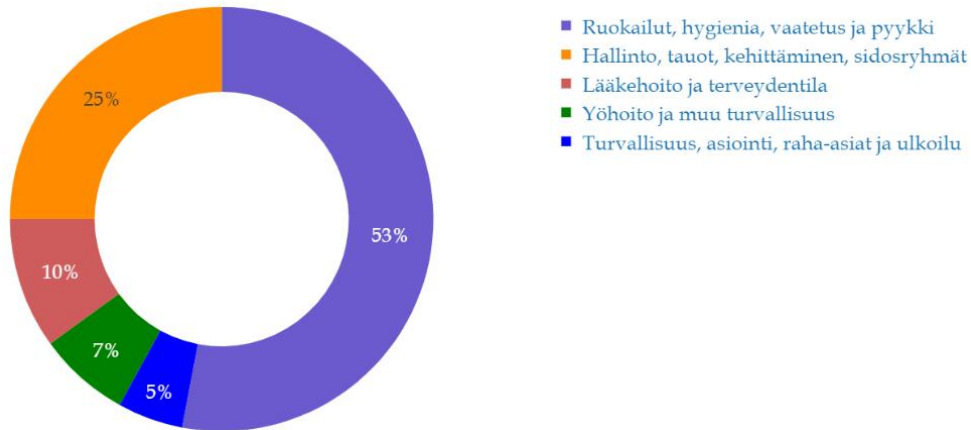
⁵ <https://www.kt.fi/blogi/2020/laakarikoulutusta-on-lisattava>

⁶ https://www.jhl.fi/wp-content/uploads/2020/08/kymsote_tyaika-analyysi_tehost_asuminen_2020.pdf

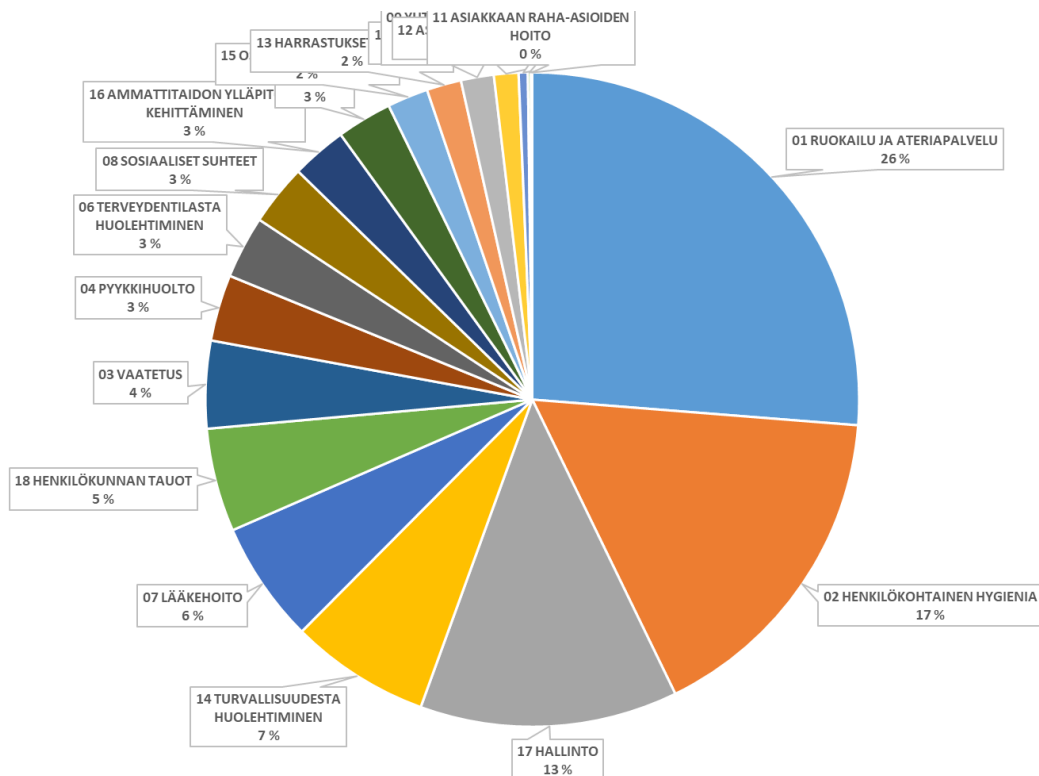
Hoiva-avustajien ja henkilökohtaisten avustajien tutkinnoissa suoritetaan käytännössä osia lähihoitajan tutkinnosta. Hyväksiluku aiemmin opiskelluista osioista nykyistä selkeämmin voisi parantaa hoiva-avustajien ja henkilökohtaisten avustajien kouluttautumista lähihoitajaksi. Koulutus toimisi väylänä sote-alan tehtäviin ja mahdollistaisi luontevan polun esimerkiksi lähihoitajan tutkinnon suorittamiseen. Vanhuspalvelulaki rajaa selvästi ulos sen mahdollisuuden, että hoiva-avustajaa voitaisiin käyttää lähihoitajan tai sairaanhoitajan työssä.

Koronapandemia osoitti, että kriisitilanteessa kotimaassa sijaitsevan työvoiman saatavuus on todella tärkeää. Kotimaisen työvoiman riittävyys voidaan sotesektorin osalta katsoa huoltovarmuuskysymykseksi. Huoltovarmuutta ajatellen on tärkeää, että Suomi on varautunut myös tulevaisuudessa ilmenemiin kriiseihin. Koronavirus ei ollut ensimmäinen pandemia, eikä se todennäköisesti jää viimeiseksi.

Kuvio 2: Ajankäytön jakautuminen hoivatyössä Kymsoten ajankäytön selvityksessä



Kuvio 3: Ajankäytön jakautuminen hoivatyössä Kymsoten ajankäytön selvityksessä



Soten tukipalvelut

JHL haluaa painottaa, että sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottaminen tapahtuu usean ammattiryhmän yhteistyönä. Julkisessa keskustelussa jätetään usein huomioimatta nk. tukipalvelut, joita ilman useat kriittisetkin tehtävät jäisivät hoitamatta.

Lääkärit eivät voi leikata ilman sairaalahuoltajien siivoamia leikkaussaleja tai ilman välinehuoltajien tekemää välinehuoltoa. Sairaanhoidajat eivät voi hoitaa turvallisesti potilaita ilman sairaalahuoltajia. Välinehuoltajat antavat neuvoja ja kouluttavat välineiden käytössä. Ruokapalvelut valmistavat lääkäreiden määräämiä aterioita ja pitävät huolen siitä, että sairaalahenkilökunta jaksaa tehdä työnsä hyvin ja terveellisesti ravittuna.

Työvoiman saatavuuden lisäksi logistiikka tulee hoitaa, jotta sairaalassa on oikeissa paikoissa oikeat tarvikkeet. Jos näistä leikataan, on vaikutus merkittävä kaikkiin ammattiryhmiin ja heidän jaksamiseensa. Jotta jatkossakin sotehenkilökunta voivat työssään hyvin, on tarpeen pitää huoli tukipalveluhenkilöstön saatavuudesta ja rahoituksesta.

Hoitovelka ja hoitotakuu

Sotealan palveluissa olennaista on se, että palvelut ovat oikea-aikaisia ja ennaltaehkäiseviä. Kiireettömän hoidon viivästyttäminen saattaa muuttaa hoidon tarpeen kiireelliseksi ja näin myös vaativammaksi sekä kalliimmaksi. Koronapandemian aikana kiireettömiä toimenpiteitä on lykätty, minkä vuoksi on olemassa riski terveyspalvelujen kysynnän nopeasta kasvusta lähiaikoina. Jos hoivavelan purkuun ei allokoida tarpeeksi resursseja, muuttuu kiireettömästä hoidon tarpeesta kiireellistä ja kallista.

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa sote-alan toimialaraportissa⁷ tarkastellaan THL:n julkaisemia Avohilmo⁸-tilastotietoja, joiden perusteella todetaan, että vuoden 2020 osalta perusterveydenhuollon käyntimäärät laskivat todennäköisesti koronapandemian vuoksi.

Kuntien vastuulla on tuottaa palvelut, joiden avulla käytännössä puretaan koronapandemiasta seurannut hoito- ja palveluvelka. Talousarvioesityksessä palveluvelan purkamiseen ja hoitotakuun toteuttamiseen on varauduttu suoranaisesti **125 miljoonan euron** edestä. Lisäksi työkyvyn tuen palveluihin sekä mielenterveyttä ja työkykyä vahvistaviin toimiin kohdennetaan elpymis- ja palautumissuunnitelman rahoitusta **9 miljoonaa euroa**.

Kuntaliiton teettämän kyselyn⁹ perusteella koronasta aiheutuvaa hoitovelkaa olisi vielä vuoden 2021 lopussa noin **460 miljoonan euron** edestä ja vielä vuoden 2022 lopussa noin **200 miljoonan euron** edestä. JHL katsoo, että hoitovelan purkamiseen tarvitaan todennäköisesti nykyistä enemmän resursseja, mitä vuoden 2022 talousarviossa on esitelty. Hoitovelan purkamisen pitkittämisestä koituisi todennäköisesti huomattavasti suuremmat kulut.

Hoitotakuun toteuttamisessa on oleellista, että saatavilla on osaavaa työvoimaa. Työvoiman saatavuutta voidaan kehittää pidemmällä aikavälillä lisäämällä opiskelupaikkoja etenkin lääkäreiden ja sairaanhoitajien osalta.

⁷ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

⁸ <https://thl.fi/fi/tilastot-ja-data/ohjeet-tietojen-toimittamiseen/perusterveydenhuollon-avohoidon-hoitoilmoitus-avohilmo/raportit>

⁹ <https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2021/kuntaliiton-kysely-koronapandemian-taloudellisista-vaikutuksista-lisakulut-nousevat>

Työ- ja elinkeinoministeriön toimialaraportissa¹⁰ todetaan, että etenkin reaaliaikainen etäasiointi terveydenhuollossa on kasvattanut suosiotansa koronapandemian aikana. On todennäköistä, että koronapandemian aikana otettu digiloikka terveydenhuoltokäyntien osalta tarkoittaa, että vastaanotoista entistä suurempi osa toteutetaan etänä myös tulevaisuudessa. Edellä mainitusta syystä on tärkeää, että resursseja allokoidaan digihankkeisiin ja etävastaanottojen kehittämiseen. Tehostamalla nykyisiä toimintatapoja digitaalisten palveluiden osalta voidaan varmistaa, että hoitotakuu voidaan toteuttaa.

Henkilökohtaisen avun työnantajamalli ja maksettavat sairauspäivärahat

Vammaispalvelulain mukaan henkilökohtainen apu on vammaiselle henkilölle maksuton palvelu. Yksi palvelun järjestämistavoista on nk. henkilökohtaisen avun työnantajamalli, jossa vammaisen henkilö toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Vaikka vammaisen henkilö toimii työnantajana, maksaa kunta silti palvelun kustannukset omista varoistaan, jolloin kunta toimii sijaismaksajana. Henkilökohtaisen avun käyttäjien määrä on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina ja vuonna 2020 käyttäjien määrä oli lähes 30 000, mistä yli puolet toteutetaan työnantajamallilla. Kyseessä on siis yhteiskunnallisesti merkittävä ilmiö.

Työlainsäädännössä säädetty työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus on 1+9 päivää. Jos työntekijä on sairaana tätä pidemmän ajan, on hänellä oikeus Kelan sairauspäivärahaan 1+9 päivää ylittävältä osalta. Työehtosopimuksissa voidaan sopia yli 1+9 päivää kestävästä työnantajan maksuvelvollisuudesta, jolloin Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle. Tämä maksu voidaan suorittaa kuitenkin ainoastaan työnantajalle, koska maksamisesta suoraan kunnalle ei sairausvakuutuslaissa ole perusteita. Tämä on este sairausajan palkallisuuden laajentamiselle henkilökohtaisia avustajia koskevassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa.

Tällä hetkellä Kela joutuisi maksamaan sairauspäivärahan ensin vammaiselle henkilölle, joka tilittäisi maksun eteenpäin edun omista varoistaan maksaneelle kunnalle. Tämän vuoksi työnantajamallissa henkilökohtaisten avustajien työehdot ovat sairauspoissaolojen osalta jääneet jälkeen. Edellä kuvattu ilmiö on ongelma niin henkilökohtaisten avustajien työolojen kuin alan vetovoiman kannalta. Henkilökohtainen apu kärsii tällä hetkellä työvoimapulasta.

Työnantajamallissa nykyinen järjestely sairauspäivärahan maksussa ja hakemisessa on tarpeettoman monimutkainen. Kun Kela maksaa sairauspäivärahaa tilanteessa, jossa työntekijän sairausajan palkan on maksanut kunta, ei ole täysin selvää, kuka päivärahan hakee, miten sitä haetaan ja kenelle maksu suoritetaan. Näihin kysymyksiin JHL toivoo tarkempia linjauksia lainsäätäjältä.

Kelan ohjeistuksen mukaan, jos maksajana toimii sijaismaksaja, etuus tulee hakea työnantajan nimissä paperilomakkeella. Nykytilanteessa kunta ei sijaismaksajana voi käyttää sähköisiä palveluita työnantajamallin mukaisen työnantajan puolesta. Kelan asiointipalvelussa ei myöskään ole nykytilassa sähköistä asiointia henkilötunnuksella toimivalle työnantajalle, joita henkilökohtaisten avustajien työnantajat työnantajamallin mukaan ovat. Kela tarjoaa sähköisen asiointipalvelun vain y-tunnuksella toimiville työnantajille, jonka vuoksi henkilökohtaista apua tarvitsevat henkilöt sulkeutuvat järjestelmän ulkopuolelle. Ottaen huomioon henkilökohtaista apua tarvitsevien henkilöiden vaihtelevat tilanteet, on yhdenvertaisuudessa mahdollinen ongelma.

¹⁰ https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162852/TEM_2021_02_t.pdf

JHL katsoo, että sairausvakuutuslain tulisi mahdollistaa sairauspäivärahan maksaminen sijaismaksajalle. Myös sähköisten asiointipalvelujen käyttöä tulisi laajentaa sijaismaksajille ja henkilötunnuksella toimiville työnantajille.

Nykytilannetta tulisi muuttaa siten, että henkilökohtaisen avun työnantajamallissa sairauspäivärahan hakemista suoraviivaistettaisiin tarjoamalla sähköiset palvelut myös henkilötunnuksella toimiville työnantajille, tai että kunnat saisivat sijaismaksajina hoitaa päivärahan hakemiseen liittyvän prosessin heidän puolestaan.

Lisäksi nykyinen sairausvakuutuslaki sitoo Kelaa maksamaan päivärahat työnantajan henkilökohtaiselle tilille. Kun työnantajamallissa henkilökohtaista apua tarvitseva henkilö toimii työnantajana ja kunta sijaismaksajana, päädytään tilanteeseen, jossa apua tarvitseva henkilö joutuu tilittämään Kelan maksaman sairauspäivärahan edelleen kunnalle, joka on aiemmin maksanut sairausajan palkkaa henkilökohtaiselle avustajalle.

Edellä mainittu tilanne on tarpeeton ja aiheuttaa JHL:n näkemyksen mukaan turhaa byrokratiaa henkilökohtaista apua tarvitsevalle henkilölle sekä kunnalle. Byrokratian purkaminen voisi pidemmällä aikavälillä säästää henkilökohtaisen avun tarpeessa olevien aikaa sekä mahdollistaisi myös työnantajamallilla toimivien henkilökohtaisten avustajien sairausajan palkallisuuden kehittämisen vastaamaan muita toimialoja.

JHL katsoo, että nykytilan korjaamiseen tulisi osoittaa resursseja siten, että lainsäädäntöä ja toimintatapoja voitaisiin muuttaa pysyvästi.

Ennaltaehkäisevä toiminta

Hallitus on korostanut hyvin ennaltaehkäisevän toimenpiteiden tärkeyttä. JHL pitää kuitenkin huolestuttavana, että samaan aikaan kun hallitus korostaa ennaltaehkäisevää toimintaa, on talousarviossa esitetty vähennyksiä tutkimus- ja kehittämistyöstä.

Terveysongelmien ennaltaehkäisy on erittäin tärkeää väestön ikääntyessä ja kustannuspaineiden noustessa. Jos terveysongelmia torjutaan onnistuneesti, saadaan palvelutarvetta vaimennettua tulevaisuudessa, jolloin kustannussäästöt ja hyvinvoinnin tason kasvu ovat ilmeisiä.

Talousarvion mukaan tutkimuksesta ja kehittämistyöstä vähennetään **20 miljoonaa euroa**, avustuksista terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen tehdään **30 miljoonan euron** leikkaukset, sekä Työterveyslaitoksen (TTL) toimintamenoja leikataan **1 miljoonalla** eurolla. Tämä tarkoittaa **51 miljoonan euron** leikkauksia ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

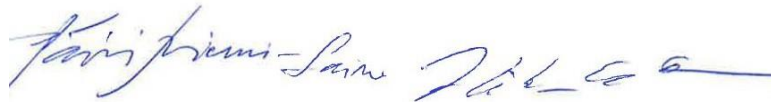
Osaa leikkauksista perustellaan Veikkaus Oy:n alentuneella tuottoarviolla. JHL katsoo, että hallituksen tulisi pohtia vakavasti em. toimintojen rahoituksen ja Veikkauksen tuottojen irtikytkentää. Tärkeiden toimintojen leikkausten perusteleminen Veikkauksen tuotoilla on JHL:n mielestä ongelmallista. Tulevaisuudessa saattaa ilmetä tilanteita, jolloin Veikkauksen tuottojen vähentyminen johtaisi sellaisiin leikkauksiin, jotka käytännössä ovat hallitusohjelman vastaisia.

Lastensuojelu

Koronatilanteen pitkittyminen on kuormittanut lapsiperheitä ja lastensuojelun henkilöstöä. Useiden perheiden tilanne oli jo pandemiaa edeltävänä aikana ongelmallinen. Lomautukset, taloudellisen ongelmat, etätyöpakko ja esimerkiksi koulujen etäopetukseen siirtyminen ovat aiheuttaneet sen, että jo olemassa olevat perheen sisäiset ongelmat ovat kärjistyneet, jonka seurauksena pahoinvointi on näkynyt lastensuojelun tehtävissä.

Lastensuojelun uusi henkilöstömitoitus on tärkeä uudistus, joka astuu voimaan erittäin kriittiseen aikaan. JHL kiittää hallitusta siitä, että talousarvioesityksessä on osoitettu **4,8 miljoonan euron** määrärahat mitoituksen toteuttamiselle. Lisäksi JHL antaa kiitosta lastensuojelun jälkihuollon laajentamiseen allokoiduista **12 miljoonan euron** resursseista. JHL haluaa kuitenkin huomauttaa, että ongelmien korjaaminen jälkihuollossa saattaa olla jo myöhäistä. Lastensuojelun osalta ongelmiin tulisi puuttua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jolloin resursseja pitäisi lisätä aikaisen vaiheen toimenpiteisiin.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry



Päivi Niemi-Laine
puheenjohtaja

Håkan Ekström
toimialajohtaja

Lisätietoja:
Youssef Zad
ekonomisti
youssef.zad@jhl.fi
puh. 050 4754 055

Veikko Lehtonen
ammattialatoiminnan päällikkö
veikko.lehtonen@jhl.fi
puh. 050 318 3598