

Ministeri Krista Kiurun työryhmä sosiaali- ja terveysalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaamiseksi

Tehyn ratkaisuesitykset

- **Palkkojen ja työolojen merkittävä parantaminen**
- **Palkkatasa-arvon systemaattinen edistäminen**
- **Työturvallisuus – työssä kohdatun väkivallan ehkäisy**
- **Hoitotyön johtamisen resurssien turvaaminen**
- **Työperäinen maahanmuutto – tutkintojen tunnustamiseen selkeä toimintamalli**

Palkkaus

- Hoitajien palkat eivät vastaa työn vaativuutta, vastuullisuutta ja raskautta. Hoitoala on vahvasti naisvaltainen ala (yli 90%) ja alan palkkakehitys on jäänyt jälkeen kunta-alan miesvaltaisten palkkojen kehityksestä.

Esimerkiksi:

	Peruspalkka	Säänn. työajan palkka	Kokonaisansio
Sairaanhoidtaja	2546	3207	3309
Rakennusinsinööri	3396	3844	4071
Sairaалainsinööri	4357	5100	5191

- Terminologia (Tilastokeskuksen käyttämät, kokoaikaiset, v. 2020)
 - Peruspalkka = Tehtäväkohtainen palkka säännölliseltä työajalta
 - Säännöllisen työajan ansio = Sisältää edellisen lisäksi vuoro- ja viikonloppulisät ja muut kiinteät palkanosat (esim. työkokemuslisä)
 - Kokonaisansio = Sisältää edellisten lisäksi ylityökorvaukset ja mahdolliset kertakorvaukset
- Peruspalkan lisäksi on maksettava epämukavan työajan lisät (ilta-, yö-, viikonloppulisät).
- Arviolta 30-40% tehyläisistä ei tee vuorotyötä, joten he eivät saa epämukavan työajan lisiä.
- *Palkkauksen parantaminen on välttämätön toimenpide hoitoalan veto- ja pitovoiman parantamiseksi.* Hoitajapula ei ratkea ilman palkkauksen parantamista.
- Palkkausta on järkevintä parantaa pidempiaikaisella palkkaohjelmalla, joka neuvotellaan työmarkkinaosapuolten välillä ja jonka rahoittamiseen valtiolta sitoutuu. Tehy ja SuPer ovat esittäneet jo vuonna 2019 palkkaohjelmaa tilanteen korjaamiseksi. Ohjelmassa koulutetun hoitohenkilöstön palkkoja korotetaan 1,8%-yksikköä miesvaltaisia aloja enemmän joka vuosi kymmenen vuoden ajan. Valtion budjetissa tulee osoittaa vastaavalle ajalle 100-150 miljoonan euron lisäys vuosittain. Olemme valmiita neuvottelemaan myös muunlaisesta palkkaohjelmasta, jolla tavoite saavutetaan.

- Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelmassa Suomi halutaan nostaa tasa-arvon kärkimaaksi. Miesten ja naisten keskimääräinen palkkaero tunnustetaan ja edellytetään, että palkkatasa-arvoa jatkossa edistetään kunnianhimoisemmin ja konkreettisemmin. Sotealan palkkaohjelma on myös hallitusohjelman tasa-arvotavoitteita edistävä.
- Myös muissa maissa on tunnistettu tarve sote-alan palkkaohjelmille:
 - *Uusi-Seelanti* on päättänyt nostaa naisvaltaisella sote-alalla työskentelevän n. 55 000 henkilön palkkoja 15-49 prosenttia. Korotukset toteutetaan minimipalkkoja nostamalla viiden vuoden aikana. Sopimus koskee valtion tuella toimivaa julkista sektoria ja sen kokonaiskustannukset ovat 2 miljardia dollaria (n. 1,3 miljardia euroa).
 - *Saksassa* on maaliskuussa 2019 päätetty nostaa julkisen sektorin palkkoja seuraavasti:
 - Kaikkia palkkoja 8% (vähintään 240 euroa). Palkat korotetaan kolmessa erässä 33 kuukauden kuluessa.
 - Lisäksi osapuolet sopivat nostavansa hoitajien peruspalkkaa 120 eurolla, jolla halutaan lisätä alan vetovoimaa.
 - Lisäksi koulutetut hoitoalan henkilöt saavat 50 euroa 1.1.2019 alkaen ja 50 euroa 1.1.2020 alkaen.

Työolot

- *Työolojen parantaminen on palkkauksen lisäksi välttämätön toimenpide hoitoalan veto- ja pitovoiman parantamiseksi.* Hoitajapula ei ratkea ilman työolojen parantamista.
 - Työolojen parantaminen tulee neuvotella työmarkkinaosapuolten välillä, koska valtaosa työoloihin liittyvistä ongelmakohdista johtuvat työ- ja virkaehtosopimusten työaikaa koskevista määräyksistä. Määräysten muuttaminen on kustannusvaikutteista ja edellyttää myös valtiovallan sitoutumista rahoituksen osalta.
- Koulutetun hoitohenkilöstön työolojen parantaminen tulee aloittaa seuraavista muutoksista työehtosopimukseen:
 - Hoitajalla tulee olla oikeus myös vapaa-aikaan ja mahdollisuus normaaliin perhe-elämään. Työvuoroluettelo pitää saada tietoon aiemmin kuin kaksi viikkoa ennen sen alkamista ja työvuoroluetteloon pitää voida luottaa. Työntajalla ei saa olla oikeus yksipuolisesti muuttaa työvuoroja. Muutos pitää tehdä sopimalla. Tällä hetkellä työvuoroluettelon säännönmukaisesti ja usein toistuvista muutoksista, joihin työntekijä ei itse voi vaikuttaa, johtuen työolot ovat katastrofaaliset.
 - Hoitajilla pitää olla kaikissa työaikamuodoissa vastaava oikeus ruokailla joutuisasti työn lomassa kuten lääkäreillä on. Nykyinen käytäntö työpaikoilla on epätasapuolinen. Työn luonteesta johtuen

hoitajat eivät useinkaan voi käytännössä poistua työpaikalta muualle ruokatauolle ja tilanne koetaan kuormittavana. Käytännössä työaikaan kuulumattomalla ruokatauolla joudutaan tekemään töitä.

- Hoitajilla pitää olla oikeus saada arkipyhälyhennykset (joulun, pääsiäisen jne. vapaat) kokonaisina vapaapäivinä myös jaksotyössä kuten muiden kunta-alan työntekijöiden. Nyt vapaa pilkotaan tunteihin ja jaetaan useille päiville. Kokonaiset vapaapäivät vähentävät kuormitusta ja edistävät työhyvinvointia. Eri työaikamuodoissa työskenteleviä tulee myös kohdella yhdenvertaisesti.
- Hoitajien työaikajärjestelmä (jaksotyö) perustuu 1940-luvulla säädettyyn malliin. Työaikajärjestelmä kaipaa pikaista muutosta. Työaikauudistuksessa tulee huomioida mm. epämukavien työaikojen aiheuttama rasite työntekijöille korvausten lisäksi myös työajanlyhennysten muodossa kuten Ruotsissa.
- Esim:
 - Viranhaltijan/työntekijän työskennellessä säännönmukaisesti ma-pe on työaika 38 h 15 min viikossa (+ iltalisä).
 - Mikäli viranhaltijan/työntekijän työhön kuuluu lisäksi työskentelyä viikonloppuisin tai/ja arkipyhinä, on työaika 37 h viikossa (+ epämukavan työajan lisät).
 - Viranhaltijan/työntekijän tehdessä säännöllisesti yötyötä vähintään 20 % tarkastelujakson työajasta, on viikkotyöaika 36 tuntia 20 min (+ epämukavan työajan lisät).
 - Viranhaltijan/työntekijän tehdessä säännöllisesti yötyötä vähintään 30 % tarkastelujakson työajasta, on viikkotyöaika 34 tuntia 20 min (+ epämukavan työajan lisät).
 - *Tarkastelujakson* pituus on neljä tasoittumisjaksoa, kuitenkin maksimissaan 12 viikkoa. Tasoittumisjakson pituus 3 tai 6 viikkoa.
 - Työaika seuraa tehtävässä noudatettavaa työaikaa. Jos tehtävä muuttuu joksikin muuksi (työhön ei enää kuulu viikonloppuja/arkipyhiä tai yötä), muuttuu työaika vastaavasti seuraavan tasoittumisjakson alusta.

Koronakorvauksen maksaminen pitkittyneestä ja kuormittavasta koronatilanteesta

- Tehy ja SuPer ovat esittäneet useaan otteeseen, että Covid-19 viruksen aiheuttaman erityisen altistumisen riskin sekä valmiuslain rajoitusten piirissä työskennelleille suoritettaisiin kertakorvaus heille aiheutuneesta haitasta ja vaarasta.

- Valmiuslakien hoitohenkilöstöön kohdistuneet rajoitteet ja rasitteet alkoivat 17.3.2020 ja jatkuivat 15.6.2020 saakka. Muissa länsimaissa vastaavan tyyppisistä rajoitteista on suoritettu korvauksia. Näin tulee toimia myös Suomessa.
- Tehy ja SuPer ovat esittäneet, että valtio osoittaa korvamerkityn rahaerän, jolla suoritetaan kertakorvauksena 1000 euroa henkilöille, jotka ovat työskennelleet seuraavissa sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä julkisella ja yksityisellä sektorilla:
 - Tehohoito-, leikkaus-, hoito-, testaus- ja laboratorio-osastoilla kliinistä työtä koronapotilaisiin liittyen tekevät
 - Koronan vuoksi välittömästi tai välillisesti toisiin tehtäviin siirretyt työntekijät
 - Vanhuspalvelussa ympärivuorokautisessa hoidossa ja kotihoidossa työskentelevät työntekijät
 - Kaikki, joihin valmiuslain käyttöönottoasetusta on konkreettisesti sovellettu (irtisanomisaikaa on siis konkreettisesti pidennetty, ylityöhön on määrätty, vuosilomaa on siirretty).
- Kunnat eivät ole maksaneet korvauksia, vaikka valtio on ohjannut kunnille lisärahoitusta koronan aiheuttamia kustannuksia varten. Pallottelu kuntien ja valtion välillä tulee lopettaa ja suorittaa välittömästi asianmukainen korvaus em. henkilöstöryhmälle. Koronapandemiaa ei vielä ole voitettu ja hoitajien työtilanne on jatkunut kuormittuneena jo lähes kaksi vuotta. Koronapandemian loppua ei ole näköpiirissä.

Hoitotyön johtamisen resurssit on turvattava

- Koulutettu hoitohenkilöstö on suurin henkilöstöryhmä uusilla hyvinvointialueilla, sen laadukas johtaminen on varmistettava.
- Hoitotyön johtajien asemasta hyvinvointialueilla säädettävä laissa.
- Hoitotyön johtajia tulee olla kaikilla organisaatiotasolla.
- Hoitotyön johtajien määrää ei voi enää yhtään vähentää.
- Hoitotyön johtajien pitää olla mukana sote-uudistuksen valmistelussa ja sen toimeenpanossa.
- Hoitotyön johtamisen nimikkeet on yhdenmukaistettava.
- Sosiaalihuollon palvelujen johtajien ja vastuuhenkilöiden työaika on kohdennettava johtamiseen.
- Terveystieteiden koulutus on aloitettava Helsingin yliopistossa.

Työssä kohdatun väkivallan ehkäiseminen

- Työturvallisuuslaissa (738/2002, §27) pitää rajoittaa yksintyöskentely, jos on ilmeinen väkivallan uhka.
- Ensihoitotyötä tekeviä kohtaan kohdistuvasta väkivallasta tulee langettaa tuomiot kuten virkamiehen väkivaltaisesta vastustamisesta.
- Viranomaisien pitää tehostaa valvontaa, että työnantajalla on väkivallan hallintaan liittyvät toimintaohjeet ja että niitä noudatetaan.
- Ilmoittajan suoja, kun työntekijä ilmoittaa asiakkaan tai työkaverin väkivallan teosta tai sen uhasta.
- Kansallinen hanke väkivallan hallintaan koko sote-alalla.
- Täydennyskoulutukseen pakollinen osio väkivallan hallinnasta.
- Säännölliset turvakävelyt työpisteissä, jossa arvioidaan työympäristö väkivallan ennaltaehkäisemiseksi.
- Ensimmäiset kotikäynnit tehdään aina pareittain, jolloin arvioidaan mahdollinen väkivallan uhka.
- Työnantajan pitää tarjota työntekijälle maksutonta kriisiapua ja ryhtyä muihin välittömiin toimenpiteisiin väkivaltilanteen jälkeen.

Ulkomailta rekrytoitavien hoitajien tutkintojen tunnustamiseen luotava selkeä toimintamalli

- Luodaan selkeä ja pysyvä tutkintojen tunnustamisen polku, jolle on riittävä rahoitus ja joka tehdään yhteistyössä oppilaitosten, Valviran ja työpaikkojen kanssa.
- Yhteistyö oppilaitosten ja ammatillisten liittojen kanssa tärkeää, jotta tunnustetaan oikein eri sote-ammattilaisten osaaminen.
- Tutkintojen tunnustamisen haasteet tunnistettava.
- Lähtömaiden suurlähetystöjen palveluiden kehittäminen, Valviran resurssit, kielitestit, sote-alan ammattilaisten oleskelulupa mahdollistamaan sote-alan opiskelu kohdemaassa.
- Tunnustaminen on hidasta ja kallista. Ammattioikeutta hakevalle aiheutuu kustannuksia mm. todistusten käännättämisestä, Valviran lausunnosta. Jos hänelle osoitetaan korvaavana toimenpiteenä 3 kk sopeutumisaika, niin tämä ns. harjoittelukin on yleensä palkatonta. Olisi suositeltavaa, että näihin kustannuksiin saisi jotain taloudellista tukea tai sopeutumisaika olisi palkallista. Nämä em. suuret kulut ovat yksi este työperäisen maahanmuuton kasvattamiselle sote-alalla, etenkin jos kulut muissa maissa ovat pienempiä tai niitä ei ole lainkaan.

Helsinki 18.11.2021

Millariikka Rytönen
Puheenjohtaja
Tehy ry.