



# Palkkatasa-arvo ja työolot

## 2.3.2019

Edunvalvontajohtaja Else-Mai Kirvesniemi





# Sote- ja vaka-alojen keskeisimmät ongelmat henkilöstön näkökulmasta: **Työolot ja Palkkaus**

## **Työolot**

- Työ edellyttää äärimmäistä joustamista
  - ✓ jaksotyö
  - ✓ työvuorojen muuttaminen
  - ✓ varallaolo
- Sijaisuuksia ei aina täytetä
- Ruokataukoja ei ehditä pitää
- Henkilöstöä on liian vähän

➤ **Ongelmat työoloissa heijastuvat palvelun laatuun**



# Esimerkki: akuutti ikäihmisten hoidon kriisi

- Valvira keskeytti Kristiinankaupungissa sijaitsevan Esperi Care Oy:n Hoivakoti Ulrikan toiminnan 24.1.2019.
- Aluehallintovirasto keskeytti 8.2.2019 Alavudella sijaitsevan hoivayritys Attendon Pelimanni-hoivakodin toiminnan.
- Itä-Suomen aluehallintovirasto havaitsi tarkastuskäynnillä Attendo Jalava -toimintayksikössä Joroisissa 5.2.2019 merkittäviä puutteita. Attendo teki nopealla aikataululla korjaavia toimenpiteitä. Aluehallintovirasto katsoi että toiminta voi jatkua.
- Valvira keskeytti Utajärvellä sijaitsevan Attendo Marian Kartano Oy:n Kirkkopuiston toiminnan 28.2.2019.



# Esimerkki: akuutti ikäihmisten hoidon kriisi

- Ikäihmisten hoidon ongelmat olleet vuosia julkisuudessa.
- Tehy on toiminut aktiivisesti epäkohtien esille tuomisessa ja Tehy on aktiivisesti hoitanut henkilöstömitoituksiin liittyviä ongelmatapauksia.
- Suurimmat epäkohdat yksityisellä sektorilla:
  - ✓ liian vähän henkilöstöä (erit. sairaanhoitajia)
  - ✓ haamuhoitajia työvuorolistoilla
  - ✓ sijaisia ei palkata/tai perehdytetä työhön
  - ✓ avustavia töitä teetetään koulutetulla hoitohenkilöstöllä
  - ✓ seuraus: aikaa perushoivalle ja viriketoiminnalle ei ole
  - ✓ Seuraus: lääkevirheitä ja muita potilasturvallisuuden vaarantavia tilanteita
- Julkisella sektorilla myös liian vähän henkilöstöä



# Miten ongelmat korjataan?

- Vanhuspalvelujen rahoitus ja taso tulee saattaa Pohjoismaiselle tasolle.
- Hoitohenkilöstönmitoitusta tehostetussa palveluasumisessa on nostettava nykyisestä minimimitoituksesta (0.5) > 0.7. Säädettyä lailla.
  - ✓ Hoidon tarve ja siinä tapahtuvat muutokset sekä saattohoito on otettava nykyistä paremmin huomioon henkilöstömitoituksissa.
  - ✓ Hoidon tarve on arvioitava kansallisesti yhdenmukaisella tavalla esimerkiksi RAI-mittarilla
  - ✓ Henkilöstömitoitukseen on laskettava ainoastaan sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden (esimerkiksi lähihoitajat ja sairaanhoitajat) työtunnit, jotka kohdentuvat välittömään hoitotyöhön.
  - ✓ Kuntoutuksen saatavuus on turvattava.



# Miten ongelmat korjataan?

- Johtamisen ja esimiestyön asemaa vanhustalveissa on vahvistettava ja erityisesti lähiesimiestehtäviä on lisättävä.
- Omavalvontaa ja viranomaisvalvontaa on tehostettava. Valvontaprosesseja on nopeutettava.
- Laiminlyönneistä tulee seurata kunnolliset sanktiot.
- Työolosuhteita, henkilöstön työhyvinvointia ja alan vetovoimaisuutta on parannettava.
- **Koulutuspaikkojen lisäämisellä ei ratkaista ongelmaa!**

# ASIAKKAITA



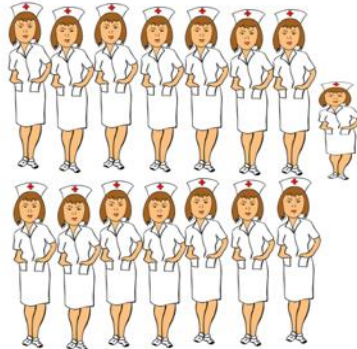
## VÄLITÖNTÄ HOITOTYÖTÄ TEKEVIEN VAKANSSIEN MÄÄRÄ

**vakanssien määrä / asiakkaiden määrä = henkilöstömitoitus**

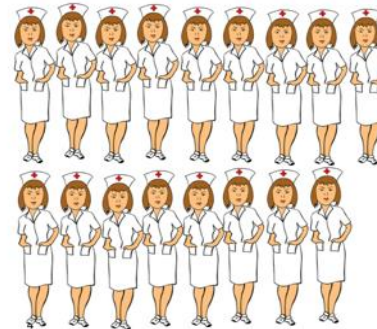
$$12/24=0,5$$



$$14,5/24=0,6$$



$$17/24=0,7$$





# Miten saadaan henkilöstöä sote- ja vaka-alalle tulevaisuudessa?

- Pelkkä hoitajamitoituksen kirjaaminen lakiin ei riitä.
- Sote-ala tarvitsee oman työehtosopimuksen myös kunta-alalla.
- Naisvaltaisen alan palkkaus on saatettava kilpailukykyiseksi.



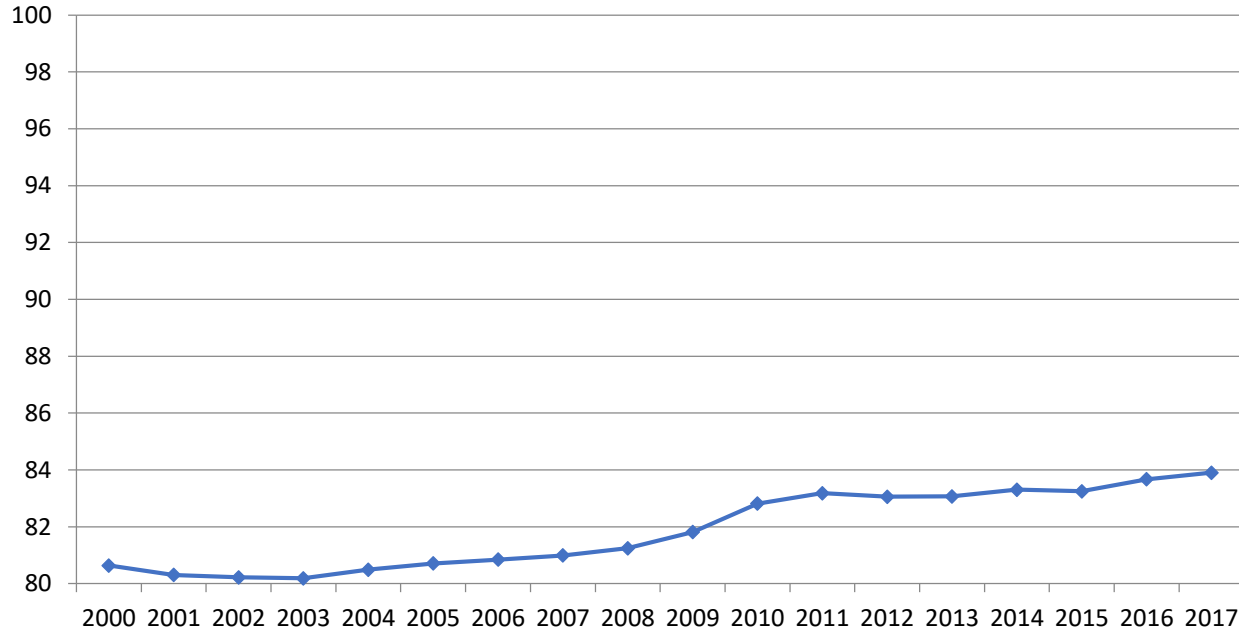


# Kokoaikaisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio Suomessa 2017 IV neljänneksellä

Sukupuoli	Euroa/kk
Miehet	3707
Naiset	3112
Kaikki	3406
Miesten ja naisten palkkaero	595

Lähde: Tilastokeskuksen julkaisu "Ansiotasoindeksi 2018, 4. vuosineljännes"

# Naisen euro (prosenttina miehen eurosta) 2000-luvulla ansiotasoindeksijulkaisun tietojen mukaan





# Palkkavertailua kuntasektorilla (lokakuu 2017)

Ammattinimike	Tehtäväkohtainen palkka	Säännöllisen työajan ansio	Kokonaisansio
Sairaanhoidtaja	2445	3046	3118
Terveydenhoitaja	2455	2672	2701
Rakennusinsinööri	3251	3618	3702
Rakennuttajainsinööri	3428	3941	3990
Suunnitteluinsinööri	3263	3696	3745
Sähköinsinööri	3319	3796	3921
Tekninen isännöitsijä	3013	3398	3416

Lähde: Tilastokeskus



# Naisten ja miesten välinen palkkaero – mitä asian korjaamiseksi on tehty?

- Keskimääräinen naiselle maksettava säännöllisen työajan palkka on Suomessa noin 84 prosenttia miehen palkasta.
- Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat sitoutuneet edistämään palkkatasa-arvoa samapalkkaisuusohjelmalla vuosina 2006-2019.
- Samapalkkaisuusohjelman pyrkimyksenä on ollut kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkka-eroa.
- Samapalkkaisuusohjelman aikana (2006 -2019) sukupuolten palkkaero on kaventunut noin 4 prosenttiyksiköllä.
- Jos samaa tahtia jatketaan palkkatasa-arvo saavutetaan vuonna 2090!



# Miksi sukupuolten välinen palkkaero pitää korjata ja miten?

- Samapalkkaisuuteen velvoittavat kansainvälinen ja EU -oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö. Ei siis ole mielipidekysymys, pitäisikö palkkaero kuroa umpeen vaiko ei.
- Samapalkkaisuus ei saa olla ikuisuusprojekti. Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tulee sitoutua näkyvästi ja konkreettisin toimin sukupuolten välisen palkkaeron kaventamiseen.
- Palkkaero ei pienene puhumalla tai ohjelmia kirjoittamalla vaan rahalla, korottamalla naisvaltaisten alojen palkkoja muita enemmän. Hoiva-alalla 90% naisia.
- Hoitoalan työvoiman tarve kasvaa kiistattomasti tulevaisuudessa. Alan houkuttelevuus on laskenut ja alalta siirrytään muihin tehtäviin ja ulkomaille enenevässä määrin. (320 000 koulutetusta 40 000 työskentelee toisella alalla)

**Hoitoalalle säälliset työolot ja  
tasa-arvoiset palkat  
– ei voi olla kohtuuton vaatimus  
2020 luvun kynnyksellä**