

## Eduskunnan naisverkoston kuulemistilaisuus 12.5.2018/Tehyn kannanotot ja näkemykset

### 1. Henkilöstön asema

Sote-uudistukseen liittyy useita näkökulmia, joiden toteutuminen voi lisätä miesten ja naisten epätasa-arvoa työelämässä. Sote-uudistusta koskevat päätökset koskettavat eniten naisvaltaisia aloja.

Kaikkiin sote-uudistuksesta johtuviin ulkoistuksiin ja yhtiöittämissiin tulisi soveltaa liikkeenluovutusta automaattisesti ja pakottavana ja ilman määräaika. Näin siksi, että siten saadaan turvattua henkilöstön siirtyminen vanhoina työntekijöinä myös ennen vuotta 2019 tai vuoden 2020 jälkeen tapahtuvissa yhtiöittämisissä. Muussa tapauksessa määräajan ulkopuolelle voi jäädä väliinputoajia, koska ulkoistusten ja yhtiöittämisten myötä yksityisten työnantajien palvelukseen siirrettävät työntekijät eivät automaattisesti ole liikkeenluovutussääntelyn piirissä.

Valinnanvapauden rahoitusmalli pakottaa työnantajat varautumaan asiakaskunnan määrän vaihteluihin. Se johtaa siihen, että työntekijöille tarjotaan muita kuin vakituisia työsuhteita, jotta työntekijöiden määrä voi joustaa tarpeen mukaan. Erityisesti määräaikaisten työntekijöiden määrä tulee erittäin todennäköisesti lisääntymään. Todennäköisesti myös erilainen silpputyö lisääntyy, esim. vuokratyö ja nollasopimukset. Tällaisesta kehityksestä on kokemusta muissa pohjoismaissa joissa on otettu valinnanvapaus käyttöön. Odotettavissa on myös ns. työehtosopimusshoppailua eli sitä, että sote-alan yhtiöt valitsevat jonkin ”halvemman” yksityisen sektorin työehtosopimuksenn. Silpputyö ja alempi palkkataso vaikuttaa myös naisvaltaisen alan työntekijöiden tulevaan eläkekertymään.

Yhteistoimintaneuvotteluista tulee uudenlaista arkipäivää tähän asti vakailla sote-työpaikoilla työskennelleille naisille. Kokemus on jo nyt osoittanut, että henkilöstön vähentämiseen tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut alkavat pian yksityiselle siirtymisen jälkeen. Tällaisia esimerkkejä on ihan viime viikoilta ja kuukausilta paikkakunnilta, joissa sote-palveluita oli vuoden alusta 2017 ulkoistettu.

Vakaat työsuhteet ovat olleet naisvaltaisen sote-alan vetovoimatekijä, joka on korvannut työn raskautta ja matalia palkkoja. Tämä on nyt muuttumassa.

### 2. Johtaminen

Sote-uudistukseen liittyen vakava kysymys on hoitotyön johtamisen tulevaisuus. Terveystieteiden lain 4 §, joka edellyttää moniammatillista johtamista, on osoittautunut riittämättömäksi. Viimeisin esimerkki hoitotyö johtamisen aseman syrjäyttämisestä on Lapin sairaanhoitopiirin akuutti tilanne.

Tehy ei hyväksy sitä, että sote-alan suurin ja naisvaltainen henkilöstöryhmä jäisi ilman oman alan johtamista. Tehy ry on eilen 11.5.2017 esittänyt kantanaan eduskunnan sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnalle, että sote-uudistusta koskevaan lainsäädäntöön on tultava oma pykälä johtamisesta.

Hoitotyön johtajat vastaavat kokoluokaltaan valtavan sote-uudistuksen johtamisesta käytännössä ja tuntevat hoitotyön työntekijöiden koulutuksen, työn sisällön ja kehittämistarpeet. Voi perustellusti kysyä miksi voisi olla kenenkään etu se, että hoitotyön johtajilta vietäisiin mahdollisuus vaikuttaa suurimman sote-työntekijäryhmän työhön. Miten edes voidaan ajatella, että jonkun muun ammatin edustaja tuntisi koulutetun hoitotyön työntekijöiden työn ja sen kehittämistarpeet paremmin kuin hoitotyön johtaja?

Hoitotyön johtamisen tulevaisuus vaikuttaa myös suuren naisvaltaisen alan työhyvinvointiin. Sote-ala on raskasta työtä ja työntekijöiden hyvinvoinnin pitää olla tässä muutoksessa erityinen painopiste.

Kehittyvät palvelut ja uusi teknologia vaativat jatkuvaa koulutusta ja uudenlaista osaamista. Sote-uudistuksella haetaan myös tuloksellisuutta ja kustannusten pysymistä hallinnassa. Tavoitteet liittyvät kiinteästi hoitotyön johtajien keskeisiin vastuualueisiin kuten asiakaslähtöisten palveluiden kehittämiseen ja uusien toimintatapojen käyttöönottoon. Voiko sote-uudistus onnistua, jos hoitotyötä ei johdeta parhaalla mahdollisella tavalla?

### 3. Jatkokoulutusmahdollisuudet

Tehyn näkemyksen mukaan myös pääkaupunkiseudulla tulee järjestää koulutetulle hoitohenkilöstölle mahdollisuus terveystieteiden jatko-opiskeluun kuten muuallakin Suomessa. Tämä edellyttää terveystieteiden koulutuksen aloittamista pikaisesti Helsingin yliopistossa, koska metropolialueen työvoiman tarve sosiaali- ja terveysalan johtamis- ja opetustehtäviin tulee kasvamaan.

Jatkokoulutusmahdollisuuden puuttuminen eteläisestä Suomesta on myös tasa-arvokysymys. Iso määrä naisvaltaisen hoitoalan työntekijöistä ei voi hakeutua jatkokoulutukseen lähellä kotipaikkakuntaansa.

Lisätietoja:

- Vt. johtaja Riikka Rapinoja (puh. 0400 952 162, [riikka.rapinoja@tehy.fi](mailto:riikka.rapinoja@tehy.fi))
- Johtaja Kirsi Sillanpää (puh. 040 820 7848, [kirsi.sillanpaa@tehy.fi](mailto:kirsi.sillanpaa@tehy.fi))