

Sosiaali- ja terveysministeriö

laura.lamberg@gov.fi

tia-maria.kirkonpelto@gov.fi

Tehyn kirjalliset näkemykset vuokratyön käytöstä hyvinvointialueella

Tausta

STM on asettanut toimikaudelle 24.10.-31.12.2023 verkoston tunnistamaan ja skaalaamaan hyvinvointialueiden erityisesti yksityisiltä palveluntuottajilta hankitun vuokratyövoiman, sekä tarvittavassa laajuudessa myös muiden ostopalveluiden tarpeen ja käytön vähentämistä tukevia toimia. Verkoston tulee työssään tunnistaa ja arvioida erityisesti yksityisiltä palveluntuottajilta hankitun vuokratyövoiman, sekä tarvittavassa laajuudessa myös muiden ostopalveluiden tarpeen ja käytön vähentämistä edesauttavia toimia pohjautuen hyvinvointialueilla jo aloitettuun työhön. Toimilla on tarkoitus tukea laajasti työvoiman riittävyttä tarkastelevan Hyvän työn ohjelman tehtävää. Sosiaali- ja terveysministeriö haluaa kuulla jakelussa mainittuja hyvinvointialueiden vuokratyövoiman käyttöön liittyen. Näkemyksiä on toivottu erityisesti seuraaviin kysymyksiin.

1. Mikä on näkemyksenne vuokratyövoiman käytöstä hyvinvointialueilla?

- Vakituisten hoitajien palkat ja työolot on laitettava ensisijaisesti kuntoon, jotta vuokratyövoiman tarve vähenee. Tämä on iso yhteiskunnallinen asia hoitajien veto- ja pitovoiman kannalta.
- Pysyvä henkilöstö varmistaa hoidon laadun, toiminnan kustannustehokkuuden, potilasturvallisuuden, hoitotyön kehittämisen ja vaikuttaa työhyvinvointiin. Jatkuva vuokratyövoiman käyttö kuormittaa vakituista henkilöstöä.
- Hoitotyön johtajat vastaavat vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä ja heidän tulee varmistaa vuokratyöntekijöiden osaaminen. He myös valvovat vuokratyöntekijöiden tekemistä. Tämä kuormittaa myös vuokratyöntekijöitä käyttävää organisaatiota sekä hoitotyön johtajaa, joilla kokonaisuudessaan jo iso työntekijä määrä ja mahdollisesti useita johdettavia yksiköitä.
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on lisännyt hyvinvointialueilla [osa-aikaisuuksien käyttöä](#). Näihin osa-aikaisuuksista lisääntyneisiin tarpeisiin käytetään myös vuokratyöntekijöitä. Nämä osa-aikaisuuksista johtuvat työvuoropuutokset tulisi huomioida lisäämällä vakituisten hoitotyöntekijöiden määrää.
- Vuokratyöntekijöiden käyttö hyvinvointialueilla, joiden budjetti nyt jo alijäämäinen, on hyvin kallista. Nämä rahat tulisi ensisijaisesti kohdentaa vakituisten osajien palkkaamiseen.
- Vuokratyö on hyvä lisä tilapäiseen tarpeeseen, mutta ei pysyvä keino eli palkat ja työolot on saatava kuntoon.

2. Millaisia vaikutuksia (positiivisia tai negatiivisia) vuokratyövoiman käytöllä mielestänne on?

Positiivisia

- Työntekijällä on mahdollisuus ansaita korkeampaa palkkaa.
- Työntekijät saavat valikoida laajemmin omat työvuoronsa ja tehdä töitä omien tarpeidensa mukaan lisätöitä. Toki tämä oli mahdollista myös vakituisessa työsuhteessa, jos työnantaja ottaisi paremmin huomioon työntekijöiden yksilöllisiä toiveita ja tarpeita.

Negatiivisia

- Pitkäjänteinen osaaminen häviää, kun työyksikössä ei ole riittäviä vakituisia työntekijöitä. Tällöin hoidon laatu laskee, potilasturvallisuus vähenee ja potilaan hoidon jatkuvuus kärsii. Toimivat palveluprosessit vaativat sitoutunutta ja osaavaa vakituista henkilöstöä.
- Vuokratyövoiman lisääntymisen myötä työyksiköihin muodostuu vakituisen henkilöstön ryhmä ja vaihtuvien vuokratyöntekijöiden ryhmä. Hoitotyön laatu, jatkuvuus ja kehittäminen jää vakituisen henkilöstön vastuulle. Myös tämä kuormittaa vakituista henkilöstöä ja on uhka työkyvylle.
- Vuokratyöntekijöiden perehdytys ja opastus kuormittaa vakituista henkilöstöä sekä hoitotyön johtoa ja esihenkilöitä. Tämä lisää vakituisen henkilöstön työn kuormitusta ja heikentää työhyvinvointia.
- Vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti vakituisessa työsuhteessa samalle hyvinvointialueelle, jonne tekevät vuokratyöfirman kautta keikkaa. Tällaisessa tilanteessa lain mukaisten työajan enimmäismäärien valvominen on haasteellista. Tämä voi johtaa työntekijöiden ylikuormittumiseen ja työkyvyn heikkenemiseen ja sairaspotilaisiin.
- Vuokratyöntekijöiden palkat ovat kilpailukykyisiä, mutta muut työehdot ovat heikommalla kuin vakituisilla työntekijöillä. Esim. vuokratyöntekijän oikeus sairastajan palkkaan ei aina täyty. Käytännössä vuokratyönantajat myös maksavat lomakorvauksen jokaisen palkan yhteydessä ja työntekijä ei saa palkallista vuosilomaa vuosilomalain mukaisesti.
- [Vuokratyövoiman käyttö](#) tulee todella kalliiksi hyvinvointialueille, jotka muutenkin kärsivät rahoitusvajeesta.
- [Vuokratyövoiman käyttö](#) ja siitä aiheutuneet kustannukset ovat VM:n mukaan kasvaneet etenkin iäkkäiden palveluissa (56%) ja vammaisten henkilöiden palveluissa (64%).
- Vuokratyön käyttö johtaa verovarojen ohjautumisen varsinaisesta palvelutuotannosta yksityisten yritysten voiton maksimointiin.

3. Mitkä olisivat teidän mielestänne tehokkaimmat konkreettiset keinot vuokratyövoiman käytön negatiivisten vaikutusten vähentämiseksi?

- Sote-alan henkilöstön veto- ja pitovoimasta tulee huolehtia. Tämä tarkoittaa kilpailukykyistä ja oikeudenmukaista palkkaa ja sekä alan työolojen kehittämistä.
- Työaikajärjestelmät ovat merkittävin yksittäinen työoloihin vaikuttava asia. Työaikamääräyksiä on kehitettävä tukemaan toimintaa, työssä jaksamista sekä huomioimaan henkilöstön yksilöllisiä tarpeita. Työolojen parantaminen lisää potilasturvallisuutta, hoitotyön laatua ja mahdollistaa laadukkaamman johtamisen.
- Kehitetään hyvinvointialueiden sisäisiä prosesseja, kuten varahenkilöstöjärjestelmiä, työkiertoa.
- Luodaan paikallisesti rakenteita hyvinvointialueiden sisäiseen keikkailuun ja lisätöiden tekemiseen. Tämä on mahdollista sopimalla asiasta paikallisesti sekä hyödyntämällä hyvinvointialueiden omia yhtiöitä.
- Kehitetään hyvinvointialueiden rekrytointiprosesseja, joilla tavoitetaan työmarkkinoilla oleva sote-alan vapaana oleva työvoimaresurssi.

LAUSUNTO

16.11.2023

- [Koulutusmäärät](#) on ennakoitava todellista työelämän tarvetta vastaaviksi. Koulutusmäärien lisääminen ei kuitenkaan ole yksin ratkaisu työvoimapulaan vaan se vaatii sote-alan palkkauksen ja työolojen parantamista.
- [Hoitotyön johtajien asemaa](#) on vahvistettava ja heidän osaamistaan on hyödynnettävä paremmin. Hoitotyön johtajat ja esihenkilöt varmistavat osaavan henkilöstön saatavuuden, pysyvyyden ja hyvinvoinnin. He vastaavat hoitotyön laadusta, toiminnan kustannustehokkuudesta, potilasturvallisuudesta ja hoitotyön kehittämisestä sekä henkilöstön työhyvinvoinnista.
- [Ikääntyneiden palveluissa](#) on tehostettava järjestäjätahon velvoitetta valvoa ostamiensa palveluiden laatua, ja valvontaa on nopeutettava. Mahdollisista laiminlyönneistä on seurattava sanktio. Henkilöstöllä on oltava aito mahdollisuus reagoida epäkohtiin.

Helsingissä 16.11.2023

Millariikka Rytönen
puheenjohtaja
Tehy ry

Lisätiedot: Vappu Okkeri, neuvottelupäällikkö, vappu.okkeri@tehy.fi