



JÄSENKIRJE 5.10.2015

Hoitotakuun lisätyösopimuksen neuvotteluista – usein kysytyjä kysymyksiä

Hoitotakuun lisätöiden ja tuottavan toiminnan mallin paikallisen sopimuksen jatkoneuvottelut päättyivät tuloksettomina, kun työnantaja lopetti neuvottelut. Sopimus päättyi 30.9. ja 1.10 hoitotakuun lisätyöt ja tuottavan toiminnan malli eivät ole käytössä sairaanhoitopiirissä. **Palkansaajien sopijajärjestöt pyysivät henkilöstön tasa-arvoisempaa kohtelua tuottavan toiminnan mallin osalta**, eli sen laajentamista myös operatiivisen tulosalueen ulkopuolisiin, toimenpidetyyppistä hoitoa antaviin osastoihin. Se oli suurin kynnyskysymys neuvotteluissa, mutta **sopijajärjestöt olivat valmiita neuvottelemaan kaikesta**.

Neuvottelujen loppuminen on herättänyt epätietoisuutta osassa jäseniämme, joten tässä on kootusti vastauksia meille tulleisiin kysymyksiin:

Miksi Tehy vaati niin paljon?

Tehy ei vaatinut mitään, vaan esitti näkemyksen siitä, että henkilöstöä tulee kohdella tasa-arvoisesti. Tehy ei esittänyt tätä yksin, vaan esitys tuli yhdessä JHL:n, JUKO:n, Jytyn ja SuPerin kanssa.

Eikö ole väärin vaatia palkkioiden korottamista tässä taloudellisessa tilanteessa?

Palkkioita esitettiin (ei vaadittu) korotettavaksi niissä tapauksissa, kun lisätyöntekijä tarvitaan samalle päivälle. Yksiköistä saadun viestin mukaan, ja myös neuvotteluissa työnantajan edustajan mukaan, näissä tapauksissa on ollut haastavaa saada henkilökuntaa. Toimenpiteitä on jouduttu perumaankin. Kyseessä olisi ollut siis toiminnan turvaaminen, ja korkeampi palkkio olisi tullut loppupeleissä halvemmaksi kuin potilaan toimenpiteen peruminen. Esityksemme oli 20% korkeampi palkkio (esim. sairaanhoitajilla 60e/t), mutta tästä emme päässeet edes neuvottelemaan.

Miksi vaatia korvausta peruuntuneesta lisätyöstä?

Korvausta esitettiin (ei vaadittu), jos lisätyö tai suunniteltu ttm-toimenpide peruuntuu henkilökunnasta riippumattomista syistä. Kyseinen kohta on ollut lisätyösopimuksessa aiemmin. Tuolla henkilökuntaa olisi motivoitu varaamaan lisätöitä etukäteen. Sillä olisi korvattu se haitta, mikä muiden menojen siirtämisestä aiheutuisi. Esityksemme oli yhden tunnin suuruinen palkkio, mutta siitä ei päästy neuvottelemaan.

Mihin sopimus siis kaatui?

Sopimus ei varsinaisesti kaatunut, se vain loppui määräaikaisena. Työnantaja lopetti neuvottelut kuultuaan esityksemme mahdollisista muutoksista. Kuten todettu, suurin kynnyskysymys sopijajärjestöille oli tasa-arvo, eli tuottavan toiminnan mallin laajeneminen.

Minun toimeentuloni on riippuvainen lisätöistä!

Tässä lienee alamme ongelma. Tehtäväkohtaisen palkan pitäisi riittää elämiseen, lainojen makseluun ja pitäisi jäädä hieman virkistysrahaakin. Korjaantuuko tehtäväkohtaiset palkkamme ikinä, kun meidät houkuteltaan ylitöihin? Kenenkään henkilökohtainen taloudellinen pärjääminen ei pitäisi olla kiinni siitä, että hän tekee jatkuvasti ylitöitä (joko omalla toteumallaan tai hoitotakuun erillissopimuksella). Sairaanhoitopiirissämme on kuitenkin edelleen mahdollista tienata ylimääräistä niin halutessaan: meillä on yksi Suomen parhaita hälytysrahasopimuksia, ja sisäisen keikkailun sopimus on haittakorvauksien kanssa joskus hoitotakuun lisätöitäkin parempi.

Eikö kukaan ajattele potilaita?

Tuottavan toiminnan laajentaminen parantaisi ennen kaikkea potilaiden asemaa, koska toimenpiteitä ei tarvitsisi perua tai siirtää. Tällaiset joustavat sopimukset mahdollistavat sen, että toimenpideyksiköissä käytetään toiminta-

aika taloudellisesti, tehokkaasti ja potilaslähtöisesti. Loppukädessä voi myös ajatella, että hyvinvoiva ja tasapuolisesti kohdeltu henkilökunta on potilaidenkin etu.

Voiko hoitotakuun lisätöitä tehdä vanhoin ehdoin ilman paikallissopimusta?

Emme todellakaan suosittele. Kyseessä on samankaltainen tilanne, kuin jos menisit töihin ilman työsopimusta. Kehoitamme odottelemaan ihan rauhassa hetken aikaa.

Mitä työnantaja nyt tekee?

Työnantaja on koonnut tulosaluejohtajat miettimään vaihtoehtoja jononpurulle. Noiden neuvottelujen sisällöstä ei ole vielä tietoa, mutta työnantajan tehtävä on turvata toiminta eikä se voi tietenkään jättää asiaa hoitamatta. Mahdollisuuksia on monia (mutta päätöksiä ei):

- Työnantaja palkkaa lisää henkilökuntaa toimenpideyksiköihin (tai siirtää muualta vapautuvaa työvoimaa). Esimerkiksi keskusleikkausosastolla on tyhjiä saleja tällä hetkellä. Tällöin suurin osa potilaista voitaisiin hoitaa normaaliin toiminta-aikaan, eikä lisätöitä tarvittaisi niin paljon. Tällä olisi siis työllistävä vaikutus ja saisimme lisää henkilökuntaa. Silti, tuottavan toiminnan mallia (ja ehkä lisätyötäkin) tarvittaisiin varaventiiliksi ruuhkahuippuihin.
- Tilojen vuokraaminen ulkopuoliselle toimijalle, kuten vuonna 2006 kun sopimus oli edellisen kerran tauolla. Tuosta toiminnasta on huonot kokemukset moneltakin osa-alueelta. Vuokratyövoiman käytöstä tulee käydä sitä ennen yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut.
- Sopimuksen tarjoaminen yksittäisille työntekijöille: Sillä astuttaisiin jälleen tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun varpaille. Lisäksi noissa tapauksissa järjestelmä olisi haavoittuva, vaikka osa ehkä sopimuksen ottaisikin vastaan. Meillä olisi kahden kastin väkeä, eikä se tee hyvää työilmapiirille tai työpaikan maineelle. Edelleenkin, paras tie on sopijajärjestöjen ja työnantajan välinen paikallinen sopimus.
- Pyytää paikallisneuvottelut sopijajärjestöjen kanssa lisätyösopimuksen ja tuottavan toiminnan mallin jatkamisesta: Mielestämme paras vaihtoehto. Se kohtelisi henkilöstöä tasapuolisesti, auttaisi jatkamaan hyvää ilmapiiriä työyksiköissä ja eri ammattiryhmien välillä ja vahvistaisi työntekijöiden ja työnantajan hyvää yhteistyötä.

Milloin lisätyösopimusta jatketaan?

Tässä vaiheessa ei ole sovittuna neuvotteluja tai annettu virallista tietoa. Tulee muistaa, että lisätyösopimus on vain varaventiili poikkeustilanteisiin, eikä se voi olla pysyväisratkaisu hoitotakuussa pysymiseen. Valvira on sairaanhoitopiirille uhkasakkoja antaessaan todennut aina, että lisätyön kaltaisesta toiminnasta tulisi päästä eroon esimerkiksi mitoitusta lisäämällä.

Mitä nyt siis pitää tehdä?

Pysyä rauhallisena eikä antaa käytävähuhujen ja muiden vallata mieltä. Paljon on puheita, mutta päätökset ovat eriasia. Työnantaja kartoittaa monia mahdollisuuksia ja se onkin sen tehtävä. Odotellaan ihan rauhassa seuraavaa virallista tiedonantoa. Yksittäisten ihmisten rankoillakin mielipiteillä ei välttämättä ole mitään päätöspohjaa.

Ottakaa yhteyttä matalalla kynnyksellä, mikäli teillä on jotain kysyttävää aiheesta.

Lue lisää: Hoitotakuun lisätöitä ja tuottavan toiminnan mallia ei ole 1.10. alkaen (tiedote 9.9.2015): <http://ao707.tehy.fi/?x516387=3890702>

Lisätietoja tarvittaessa antavat:

Tatu Tiala, puheenjohtaja, Tehy PPSHP, p. 040 0145 707, tatu.tiala@ppshp.fi

Juha Honkakoski, pääluottamusmies, Tehy PPSHP, p. 040 126 3574, juha.honkakoski@ppshp.fi