

PESSIS

Sosiaalinen vuoropuhelu sosiaalipalveluissa

Anna-Liisa Lämsä

Sisällysluettelo

Johdanto	1
Sosiaalipalvelut	3
Sosiaalipalvelujen kenttä.....	3
Alan palveluntarjoajat ja henkilöstö	5
Sosiaalipalvelujen rahoitus.....	9
Työehtosopimukset sosiaalisen vuoropuhelun muotona	13
Työehtosopimusjärjestelmä	13
Sosiaalipalvelualan työehtosopimukset	15
Paikallinen työehdoista sopiminen.....	18
Sosiaalinen vuoropuhelu sosiaalipalveluissa	23
Julkinen sektori työnantajana	23
Yksityinen sektori työnantajana	24
Tärkeät asiat sosiaalisessa vuoropuhelussa	26
Johtopäätökset	28
Lähteet	31
Liitteet	35

Johdanto

PESSIS - Sosiaalinen vuoropuhelu sosiaalipalveluissa (Promoting Employers' Social Services Organisations In Social Dialogue) -projektin tarkoituksena on koota määrällistä ja laadullista tietoa sosiaalisesta vuoropuhelusta sosiaalipalveluissa työnantajanäkökulmasta. Tavoitteena on ymmärtää, miten työnantajien ja työntekijöiden keskinäinen sosiaalinen vuoropuhelu toimii (tai ei toimi) sosiaalipalveluissa sekä mitkä tekijät estävät nykyistä tiiviimpää yhteistyötä.

Sosiaalisessa vuoropuhelussa on kyse työsuhteen ehdoista sekä työolosuhteiden kehittämisestä neuvottelemisesta ja sopimisesta. Neuvottelun osapuolina ovat työnantajat ja työntekijät sekä tarvittaessa kolmantena osapuolena valtiolta. Sosiaalista vuoropuhelua voidaan käydä yksilötasolla, paikallisesti, liittotasolla sekä liittorajat ylittäen niin valtakunnan kuin Euroopan Unioninkin tasolla.

Tarkastelun kohteena projektissa ovat seuraavat sosiaalipalvelut:

- vanhusten pitkäaikaishoito ja asumispalvelut
- vammaishuolto ja vammaisten palvelut
- lastensuojelu ja lasten päivähoito
- muut sosiaalipalvelut: esimerkiksi päihdeongelmallisille ja mielenterveysongelmallisille suunnatut palvelut

Projektia hallinnoi European Associations of Service Providers for Persons with Disabilities (EASPD), yhteistyössä kahdeksan muun eurooppalaisen sosiaalipalveluja tarjoavan organisaation (*Caritas Europa*, European Council of Associations of General Interest CEDAG, European Platform for Rehabilitation EPR, European Federation of Public Service Unions Epsu, *Eurodiaconia*, European Federation of National Organisations Working with the Homeless *Feantsa*, *Solidar*, *Workability Europe*) sekä kymmenen eri Euroopan maissa (Itävalta, Iso-Britannia, Espanja, Irlanti, Belgia, Saksa, Suomi, Slovenia, Kreikka, Hollanti) tehtäviä kansallisia kartoituksia hallinnoivan kansalaisjärjestön kanssa. Lisäksi tutkimusprojektissa on mukana Ranska tarkkailijana. Suomen kansallista kartoitusta hallinnoi Hengitysliitto ry/Ammattiopisto Luovi ja sen koordinoinnista ja toteutuksesta vastaa Ammattiopisto Luovin tutkimuspäällikkö, kasvatustieteen tohtori Anna-Liisa Lämsä.

Projektissa tuotetaan kansalliset raportit yhdessätoista Euroopan maassa kunkin maan äidinkielellä. Raporttien tulee antaa vastaukset seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten paljon työnantajia ja työntekijöitä sosiaalipalveluissa on?
2. Miten kattavasti alan työnantajat ja työntekijät ovat alan työehtosopimusten piirissä?
3. Missä määrin alan työnantajat osallistuvat sosiaaliseen vuoropuheluun ja millä tasolla?
4. Mitkä ovat tärkeimpiä asioita alalla käytävässä sosiaalisessa vuoropuhelussa ja millä tasolla? Onko asioita, joita voitaisiin käsitellä Euroopan Unionin tasolla?

Vastauksia kysymyksiin etsitään aiemmista tutkimuksista, tilastoista ja muista dokumenteista, sosiaalialan hallinnon, sosiaalipalvelujen tuottajien ja alan ammattiliittojen edustajille suunnatuilla kyselyillä ja haastatteluilla sekä analysoimalla alan työehtosopimuksia ja niihin liittyviä sopimuksia ja suosituksia.

Kansalliset raportit käännetään englanniksi ja niiden pohjalta laaditaan kansainvälinen yhteenvetoraportti, jossa annetaan myös sosiaalisen vuoropuhelun edistämistä koskevia suosituksia Euroopan parlamentille.

Sosiaalipalvelut

Kunnat vastaavat Sosiaalihuoltolain (710/1982) mukaisesti asukkaidensa tarvitsemien sosiaalipalvelujen järjestämisestä Suomessa. Kuntien järjestämiä sosiaalipalveluja ovat

- **Ikäihmisten palvelut;** kotipalvelu tukipalveluineen, palveluasuminen ja vanhainkodit
- **Vammaispalvelut;** ensisijaisia yleiset sosiaalipalvelut, erityispalveluja (asumis-, apuväline-, kuljetus- ja tulkkipalvelut) käytetään tarvittaessa.
- **Lasten ja perheiden palvelut;** päivähoito, kotipalvelut, lastensuojelu
- **Päihteiden ongelmakäyttäjille ja heidän läheisilleen** tarjottava tuki-, hoito- ja kuntoutuspalvelut sekä mielenterveysongelmaisten asumispalvelut.

Edellä mainittujen lisäksi kuntien palveluvalikoimaan sisältyy sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheiden turvallisuutta ja arjessa selviytymistä sekä yhteisöjen toimivuutta. Tässä raportissa keskitytään edellä mainittuihin vanhuksille, vammaisille, lapsille ja perheille sekä päihdeongelmallisille ja mielenterveysongelmaisille suunnattuihin hoiva- ja huolenpitopalveluihin, joissa ei ole kyse terveydenhoidosta. Tarkastelun ulkopuolelle jäävät myös sosiaaliturva ja omaishoito sekä ikääntyneiden pitkäaikainen laitoshoido esimerkiksi sairaalan vuodeosastolla, joissa ei ole kyse tässä yhteydessä tarkoitetuista sosiaalipalveluista.

Sosiaalipalvelujen kenttä

Suomalainen sosiaalipalvelujärjestelmä nykymuodossaan sai alkunsa 1970–1980-luvuilla. Tuota ennen palvelutarjonta perustui köyhäinhoidon perinteeseen. Palvelujärjestelmän muutoksessa oli kyse palveluvalikoiman laajentumisesta ja eriytymisestä kohderyhmittäin. Toisaalta muutoksessa oli kyse painopisteen siirtymisestä laitospainotteisista palveluista avohuollon suuntaan. Nykyisin avohuollon palvelut ovat ensisijaisia kaikille kohderyhmille tarjotuissa palveluissa. Laitoshoidon tulisi käyttää vasta, kun avohuollon palvelut eivät riitä takaamaan asiakkaan tarvitsemaa hoitoa ja huolenpitoa. Erityisesti vanhuspalveluissa tavoitteena on kotona asuminen niin pitkään

kuin se on mahdollista. Yksityinen sektori tuli mukaan sosiaalipalveluiden tuottamiseen 1990 –luvulta alkaen. Tällä hetkellä se vastaa noin kolmanneksesta palveluita.

Taulukko 1 Sosiaalipalveluiden kehitys Suomessa (Anttonen & Sipilä 2011, 26–29).

Käsite	Säädös	Sisältö
Ruotujärjestelmä	Kerjäläislainsäädäntö → ruotulaitos 1871	Pitäjän talot muodostivat ruodun, joka piti huolen tietystä määrästä köyhiä. Ruotuvaivainen sai talosta ruoan, vaatteet, hoidon ja hautauksen.
Vaivaishoito	Vaivaishoitoasetus vuosina 1852 ja 1879	Laitushoito oli vaivaistaloja köyhille, vanhoille, vammaisille ja lapsille. Avohuoltoon kuului huutolaisuus eli sijoitus maataloihin huutokaupoissa.
Köyhäinhoito	Köyhäinhoitolaki 1922 Laki valtion ja kuntien kasvatustaloksista 1922 Lastensuojelulaki 1936	Laitushoito kuten vaivaishoitoasetuksessa. Lisäksi valtion ja kuntien kasvatustaloksia ja lastenkoteja. Avohoito lähinnä köyhäinapua.
Sosiaalipalvelut	Lasten päivähoitolaki 1973 Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 1977 Sosiaalihuoltolaki 1982 Lastensuojelulaki 1983 Päihdehuoltolaki 1986 Vammaispalvelulaki 1987	Sosiaalihuollon periaatekomitea 1971 Avohuollon ensisijaisuus kaikissa laeissa Laitoshuolto monipuolistuu koskettamaan myös lyhytaikaista hoitoa ja päivähoitoa

Sosiaalipalvelut nykymuodossaan voidaan jakaa karkeasti laitospalveluihin sekä kotiin annettaviin avopalveluihin. Vaihtoehtoisesti palvelujen luokitteluperusteena voidaan käyttää kohderyhmää, jolloin palvelut voidaan jakaa vanhuksille, vammaisille, päihteiden ongelmakäyttäjille ja mielenterveysongelmallisille tarkoitettuihin laitos- ja avohuollon palveluihin sekä lapsiperheille tarkoitettuihin päivähoitoon, sijaishuollon ja kodinhoidon palveluihin. Suomessa terveyden- ja sairaanhoidon organisaatiot ovat sen ulkopuolella, koska ne eivät kuulu sosiaalipalveluihin.

Laitushoitoa annetaan paljon apua tarvitseville yli 65-vuotiaille vanhuksille, vammaisille sekä pitkäaikaisempaa kuntoutusta tarvitseville päihdeongelmallisille henkilöille, joille ei voida järjestää heidän tarvitsemaansa ympärivuorokautista palvelua, huolenpitoa ja kuntoutusta kotona tai palveluasunnossa. Laitushoitoa annetaan vanhainkodeissa, hoivakodeissa ja hoito- tai huoltokodeissa. Siihen sisältyvät hoidon lisäksi ravinto, lääkkeet, puhtaus, vaatetus sekä sosiaalista hyvinvointia edistävät palvelut. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2012.)

Palveluasuminen tulee kysymykseen, kun iäkäs, vammainen, päihdeongelmainen tai mielenterveysongelmainen henkilö tarvitsee runsaasti apua selviytyäkseen jokapäiväisistä askareista, mutta ei tarvitse laitoshoidoa. Palveluasuminen sisältää aina sekä asunnon että asumiseen liittyvät tukipalvelut. Palveluasumista voidaan järjestää tavanomaisissa huoneistoissa, erityisissä palvelutaloissa, ryhmäkodeissa ja asumisryhmissä. Oleellista on, että asukkaalla on käytössään asunto, joka soveltuu hänen tarpeisiinsa. Asumista tukevat palvelut voidaan toteuttaa monimuotoisesti ja yksilöllisesti. Palvelut voivat olla muun muassa kodinhoitoapua, ateriapalveluja, turvapalveluja, avustajapalveluja, kotihoidon terveydenhuoltopalveluja ja muita tukipalveluja. (Sosiaali- ja terveyspalvelut 2012.)

Lasten päivähoito on yhteiskunnan lapsiperheille tarjoamaa sosiaalista tukea. Suomessa kaikki alle kouluikäiset lapset ovat vanhempien äitiys- ja isyysloman päätyttyä oikeutettuja kunnan järjestämään päivähoitoon. Kunnan velvollisuus on järjestää lapsille hoitoa myös iltaisin, öisin ja viikonloppuisin, jos vanhempien työ tai opiskelu sitä edellyttää. Päivähoito voi tarkoittaa päiväkodissa tapahtuvaa päivähoitoa tai perhepäivähoitoa. Perhepäivähoitaja voi hoitaa lapsia joko omassa kodissaan, ryhmäkodissa tai lasten kotona. Kunnallisen päivähoitopaikan vaihtoehtona vanhemmat voivat valita yksityisen hoidon tuen tai alle 3-vuotiaalle lapselle kotihoidon tuen. Vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista lapsella on oikeus joko päivähoiton tai koulun yhteydessä järjestettävään esiopetukseen. (Sosiaali- ja terveyspalvelut 2012.)

Lasten sijaishuolto voidaan järjestää perhehoitona, laitoshoidona tai muulla lapsen tarpeiden mukaisella tavalla, silloin kun kasvuolosuhteet tai lapsen oma toiminta vaarantavat hänen terveen ja tasapainoisen kehityksensä siinä määrin, ettei kotona asuminen ole lapsen edun mukaista. Laitoshoidoa järjestetään, jos lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää tukitoimien avulla perhehoidossa tai muualla. Lastensuojelun laitoshoidoa järjestetään vastaanottokodeissa, lastenkodeissa, nuorisokodeissa, koulukodeissa sekä muissa lastensuojelulaitoksissa. (Sosiaali- ja terveyspalvelut 2012.)

Alan palvelujen tarjoajat ja henkilöstö

Suomessa on 336 kuntaa ja noin 140 kuntayhtymää, jotka järjestävät lakisääteisiä peruspalveluja asukkailleen. Ne voivat järjestää palvelut omana toimintana, yhdessä

toisten kuntien kanssa kuntayhtymänä tai ostamalla palveluja toiselta kunnalliselta tai yksityiseltä toimijalta. (Aarnio & Sipilä 2007, 14; Julkinen sektori työnantajana 2006.) Kunnat tuottavat noin $\frac{2}{3}$ sosiaalipalveluista itse tai yhteistyössä muiden kuntien kanssa.

Kunnallisen henkilöstön määrä on kaksinkertaistunut viimeisten kolmenkymmenen vuoden aikana. Henkilöstömäärän kasvuun on vaikuttanut lakisääteisten hyvinvointipalvelujen lisääntyminen ja siihen liittyen sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön osuuden työvoimasta kasvu. Vuonna 2009 viidennes koko työväestöstä työskenteli kuntasektorilla. 15,3 prosenttia eli useampi kuin joka seitsemäs kaikista työllisistä työskenteli lakisääteisissä sosiaali- ja terveyspalvelujen peruspalvelutehtävissä. (Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2008.) Suuri osa kuntasektorin henkilöstömäärän kasvusta aiheutui vanhusten palvelujen henkilöstötarpeen kasvusta. Väestön ikääntymisen voidaan odottaa lisäävän vanhusten palvelujen tarvetta myös jatkossa. Terveysten- ja sairaanhoidon henkilöstöä ei sisällytetä tämän selvityksen aineistoon. (Julkinen sektori työnantajana 2006, 5-6; Kunta-alan työolobarometri 2011.)

Henkilöstömääriltään kaksi suurinta sosiaalipalvelujen ryhmää ovat vanhusten palvelut ja lasten päivähoito. Vuonna 2010 noin $\frac{3}{4}$ koko sosiaalipalvelujen henkilöstöstä työskenteli näiden toimialojen tehtävissä.

Taulukko 2. Sosiaalipalvelujen henkilöstömäärä ja sen muutos vuosina 2000 ja 2008.

Sosiaalipalvelut	2000	2008	Kasvu 2000–2008 henkilöä	Kasvu 2000–2008 %
Vanhusten palvelut	57 100	81 300	24 200	29,8
Päivähoito	59 300	62 500	3 200	5,1
Muut sosiaalipalvelut	37 000	42 000	5 000	11,9
Sosiaalipalvelut yhteensä	153 400	185 800	32 400	17,4

Lähde: THL, SVT. Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2010.

Vuonna 2008 yli $\frac{2}{3}$ sosiaalipalvelujen henkilöstöstä työskenteli julkisella sektorilla, kuntien ja kuntainliittojen palveluksessa. Kuntien rooli sosiaalipalvelujen tuottajana on merkittävä erityisesti lasten päivähoitossa sekä vanhusten vanhainkotihoidossa ja kotipalveluissa. Vanhusten palveluasumisen järjestäjinä toimivat enenevästi yksityiset palveluntuottajat.

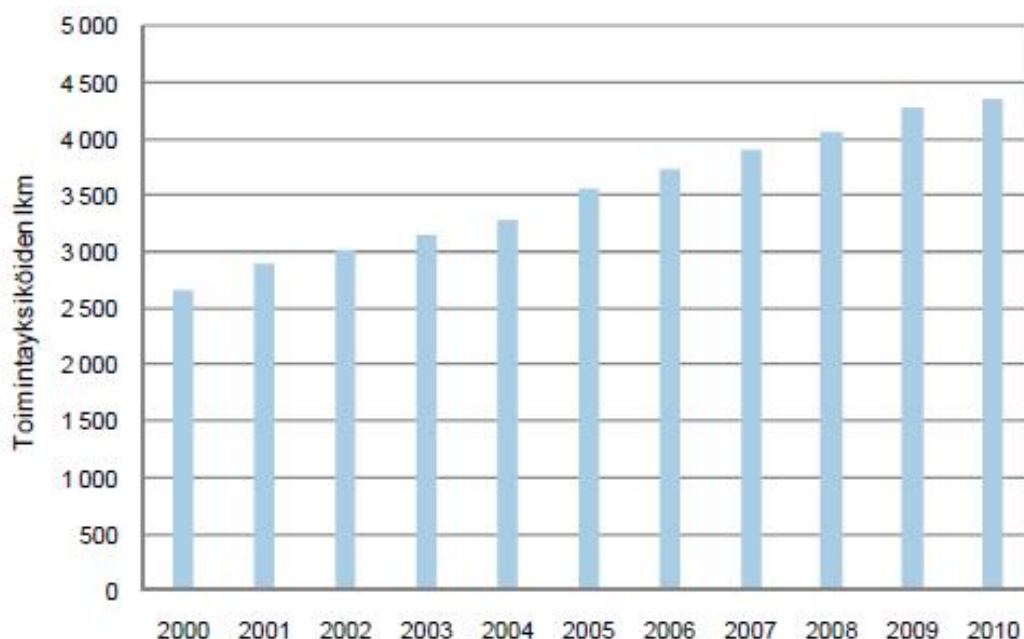
Taulukko 3. Sosiaalipalvelujen henkilöstö sekä julkisten ja yksityisten palvelujen osuus henkilöstöstä toimialoittain vuonna 2008.

	Yhteensä N	Julkinen ¹⁾		Yksityiset palveluntarjoajat ²⁾	
		%	%	Yritykset %	Järjestöt %
Vanhusten palvelut	81 300	62,7		18,6	18,6
• Vanhainkodit	22 300	83,4		3,1	13,5
• Palveluasuminen	32 600	31,6		34,4	34,0
• Kotipalvelut	26 400	83,4		3,1	13,5
Lasten päivähoito	62 500	89,7		5,8	4,6
Muut sosiaalipalvelut	42 000	50,2		15,3	34,5
Sosiaalipalvelut yhteensä	185 800	69,0		13,5	17,5

Lähde: THL SVT Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2010.

- 1) Tarkempaa tietoa kuntien sosiaalipalvelujen henkilöstöstä liitteessä 1.
- 2) Tarkempaa tietoa yksityisistä sosiaalipalvelujen tuottajista liitteessä 2.

Vaikka kunnat tuottavat suuren osan sosiaalipalveluista edelleen itse, on yksityisten sosiaalipalvelutuottajien määrä kasvanut tasaisesti koko 2000-luvun ajan. Vuonna 2000 yksityisten sosiaalipalvelujen järjestäjien toimintayksiköitä oli 2 700 ja vuonna 2010 jo 4 350. Vuonna 2010 yksityisiä sosiaalipalvelujen tuottajia oli 2 922, joista osalla oli useampia toimintayksiköitä.



Kuvio 1. Yksityiset sosiaalipalvelutoimintayksiköt 2000–2010

Lähde: THL, Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Tilastoraportti.

Suhteellisesti tarkasteltuna yksityisten palvelun tuottajien rooli on merkittävin lastensuojelun palveluissa sekä ikääntyneiden, vammaisten ja päihdeongelmaisten palveluasumisessa. Lasten päivähoitopalvelut sekä vanhainkotipalvelut ja vammaisten laitoshoidon palvelut sen sijaan ovat useimmiten kuntien tuottamia.

Taulukko 4. Kuntien ostamat sosiaalipalvelut vuonna 2010.

	Kunta tai kuntayhtymä	Järjestö	Yritys	Yksityiset yhteensä
Päivähoito	88,7	5,6	5,7	11,3
Lastensuojelu	32,5	13,2	54,3	67,5
Vanhainkodit	88,6	8,4	3,0	11,4
Vammaiset/laitokset	82,7	16,0	1,3	17,3
Ikääntyneiden palveluasuminen	48,3	28,6	23,1	51,7
Ikääntyneiden tehostettu palveluasuminen	45,1	28,1	26,8	54,9
Vammaisten asumispalvelut	53,1	19,9	27,1	46,9
Vammaisten asumispalvelut 24/7	44,4	22,4	33,2	55,6
Päihdehuollon asumispalvelut	34,8	59,0	6,2	65,2

Lähde: Sosiaalialan työnantajat/ Tilastokeskuksen kuntien asiakaspalveluostot tilasto 2010.

Suurin osa yksityisistä sosiaalipalvelujen tuottajista on pieniä työpaikkoja ja vain muutamat niistä ovat suurempia ja valtakunnallisesti toimivia (Aarnio & Sipilä 2007, 15). Merkittävä osa alalla työskentelevistä työskentelee suurempien työnantajien palveluksessa. Yksityisen sosiaalipalvelualan työpaikat voidaan jaotella edelleen voittoa tavoitteleviin ja voittoa tavoittelemattomiin. Voittoa tavoittelevat ovat yksityisten omistamia yrityksiä ja ne voivat olla myös osa suurempia konserneja, joiden tavoitteena on tuottaa voittoa omistajilleen tavallisten osakeyhtiöiden tapaan. Voittoa tavoittelemattomat toimipaikat ovat yhdistysten tai säätiöiden omistamia ja niiden tuottama mahdollinen voitto palautuu takaisin organisaation toimintaan tai jää yhdistykselle. (Edunvalvonnan arkea ... 2009, 37.)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005) määrittää henkilöstön kelpoisuuden ja sen, ketkä voivat olla tekemässä ammattityötä. Vuonna 2008 sosiaalipalvelualan suurin ammattiryhmä oli perus- ja lähihoitajat. Muita suuria henkilöstöryhmiä ovat lastenhoitajat ja päiväkotiapulaiset sekä sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat. Sosiaalialan eri ammattiryhmiin kuuluvista suurin osa työskenteli julkisella sektorilla. Miesten osuus sosiaalialan ammattiteissa jäi alhaiseksi. Miesten osuus oli alhainen erityisesti päivähoiton ja kodinhoidon eri työtehtävissä, minkä lisäksi vain pieni osa perus- ja lähihoitajista oli miehiä. Suhteessa eniten miehiä työskenteli

sosiaalikasvattajina, henkilökohtaisina avustajina ja kehitysvammaisten hoitajina. Syntyperältään muita kuin suomalaisia työskenteli sosiaalialan eri ammateissa suhteellisen vähän. Perus- ja lähihoitajina, lastenhoitajina, perhepäivähoitajina, päiväkotiapulaisina, kodinhoitajina ja kotiavustajina työskenteli kuitenkin enemmän ulkomaalaistaustaisia henkilöitä kuin miehiä. Sosiaalipalveluissa työskentelevien keski-ikä oli vuonna 2008 43,4 vuotta. Keski-ikältään vanhimpia olivat perhepäivähoitajat, kodinhoitajat ja kotiavustajat.

Taulukko 5. Sosiaalipalvelujen henkilöstö ammattiryhmittäin, julkisella sektorilla työskentelevien, miesten sekä ulkomaan kansalaisten ja syntyperältään muiden kuin suomalaisten osuus (%) henkilöstöstä sekä eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden keski-ikä vuonna 2008.

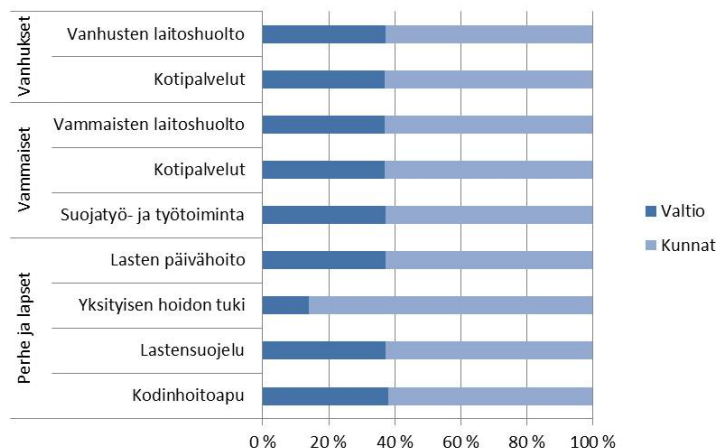
Ammattiryhmät ¹⁾	Yhteensä	Julkinen sektori %	Miehiä %	Syntyperältään vierasmaalaisia %	Keski-ikä vuotta
Lastentarhanopettajat	13 520	90,1	3	2,0	40,8
Sosiaalityöntekijät	4 140	67,8	10	1,8	42,9
Sosiaalialan ohjaajat ja kasvattajat	18 330	51,4	21	3,1	41,1
Lastenhoitajat, päiväkotiapulaiset	24 970	87,5	3	4,3	41,5
Perhepäivähoitajat	15 840	93,9	1	1,5	47,1
Perushoitajat, lähihoitajat	28 520	71,6	2,9	3,7	41,2
Kehitysvammaisten hoitajat	4 180	76,7	10,6	3,8	39,9
Sosiaalialan hoitajat	8 900	75,6	5,2	3,9	41,9
Kodinhoitajat ja kotiavustajat	14 290	78,6	1	2,4	46,1
Henkilökohtaiset avustajat	5 850	87,3	15	4,5	44,9
Sosiaalipalvelut yhteensä	186 000	69,0	9,1	3,2	43,4

Lähde: THL SVT Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2008.

1) Ammattiryhmittäisen tarkastelun ulkopuolelle on jätetty sosiaalipalveluissa työskentelevät muiden sektoreiden, esimerkiksi terveydenhuollon ammattilaiset.

Sosiaalipalvelujen rahoitus

Sosiaalipalvelujen järjestämisen ohella myös palvelujen rahoitus on pääasiassa kuntien vastuulla. Kuntien rahoitusosuus eri sosiaalipalvelujen kuluista on noin 65 prosenttia. Poikkeuksen tästä muodostaa lasten yksityisen hoidon tuki, jossa kuntien rahoitusosuus on lähes 90 prosenttia. Loppuosa palveluiden rahoituksesta tulee ensisijassa valtiolta.



Kuvio 2. Sosiaalipalvelujen rahoitus vuonna 2010.

Lähde: THL SVT Sosiaalimenot ja rahoitus 2010.

Kuntien korkea rahoitusosuus selittyy osin sillä, että Suomessa peruspalvelut ovat kuntien lakisääteistä ydintoimintaa. Kunnat ostavat merkittävän osan yksityisten palveluntuottajien tuottamista sosiaalipalveluista tämän tehtävän hoitamiseen. Vuonna 2010 73 prosenttia yksityisistä palveluntuottajista myi vähintään puolet palveluistaan kunnille joko ostopalvelusopimusten perusteella tai maksusitoumuksilla. (Aarnio & Sipilä 2007, 17.) Erityisesti kehitysvammaisten laitos- ja asumispalveluissa sekä lasten ja nuorten perhehoidossa kunnat ostavat lähes kaikki yksityisien tuottamista palveluista. Kehitysvammaisten laitos- ja asumispalveluissa 96 prosenttia palveluntarjoajista myi vuonna 2010 kaikki palvelunsa kunnille tai kuntayhtymille. Lasten ja nuorten laitos- ja perhehoidossa vastaava osuus oli 97 prosenttia. Kuntien ostopalveluiden osuus oli pienin lasten päivähoitossa ja kotipalveluissa. Kotitalouksien palveluiden ostoa tuettiin julkisin varoin myös kotitalousvähennyksillä, palveluseteleillä ja yksityisen päivähoiton tuella. Täysin ilman ostopalvelusopimusta tai maksusitoumuksia toimi vuonna 2010 ainoastaan 615 yksityisten sosiaalipalvelujen toimintayksikköä (16 %). (Yksityiset sosiaalipalvelut 2010, 1-2.)

Kunnat keräävät osan sosiaalipalvelujen rahoituksesta palvelujen käyttäjiltä asiakasmaksuina. Maksuja määrättäessä huomioidaan sekä asiakkaan palvelujen käyttö että maksukyky. **Pitkäaikaisessa laitoshoidossa** olevalta perittävä maksu sisältää asukkaan tarvitseman ylläpidon, hoidon ja palvelut, esimerkiksi lääkkeet. Maksu voi olla enintään 85 prosenttia nettotulosta (v. 2012) tai 42,5 prosenttia puolisoiden

yhteenlasketuista tuloista toisen puolisoista asuessa kotonaan. Maksu voidaan kaikissa tapauksissa määrätä enintään sen suuruiseksi, että palvelujen piirissä olevan henkilökohtaiseen käyttöön jää kuukausittain vähintään 99 euroa. **Palveluasunnossa** asukas maksaa itse vuokran ja muut asumiseen liittyvät maksut, kuten veden ja sähkön suoraan vuokranantajalle ja hoitaa itse myös terveyden- ja sairaanhoidon kustannukset. Kunta perii **palvelumaksun**, joka on korvausta asukkaan käyttämistä hoito- ja hoivapalveluista. Sen suuruus määräytyy palvelu- ja hoitosuunnitelmaan kirjatun palvelun määrän ja asiakkaan maksukyvyn mukaan. Kunnan perheiltä perimä päivähoitomaksu on 21–233 euroa kuukaudessa. Maksun suuruuteen vaikuttavat perheen tulot ja lasten määrä. Kaikkein pienituloisimmilta ei peritä päivähoitomaksua. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992.)

Taulukko 6. Sosiaalipalvelujen kulut ja niiden rahoitus vuonna 2010, miljoonaa euroa.

		Valtio	Kunnat	Yhteensä	Asiakkaat
Vanhukset	Vanhusten laitoshuolto	280	474	754	215
	Kotipalvelut	188	319	507	97
Vammaiset	Vammaisten laitoshuolto	64	109	173	16
	Kotipalvelut	28	48	76	15
	Suojatyö- ja työtoiminta	61	103	164	5
Perhe ja lapset	Lasten päivähoito	683	1158	1841	303
	Yksityisen hoidon tuki	13	80	93	0
	Lastensuojelu	213	360	573	13
	Kodinhoitoapu	8	13	21	4

Lähde: THL SVT Sosiaalimenot ja rahoitus 2010.

Työehtosopimusjärjestelmä sosiaalisen vuoropuhelun muotona

Sosiaalinen vuoropuhelu on Suomessa sosiaalipalvelualalla huonosti tunnettu termi, joka ei heti avaudu kaikille. Termi on monille työnantajille ja muille toimijoille joko täysin tai ainakin osin vieras, eikä ole mitenkään itsestäänselvyys, mitä termillä tarkoitetaan. Sen voidaan ajatella tarkoittavan esimerkiksi moniammatillista yhteistyötä tai rajoittuvan vain tietyllä tasolla käytäviin neuvotteluihin, jolloin työnantaja ei välttämättä tunnista omaa rooliaan vuoropuhelussa.

Sosiaalinen vuoropuhelu on ensisijassa Euroopan Unionin kielenkäyttöön kuuluva termi. Tutuin se on Euroopan Unionin tason yhteistyöhön osallistuneille työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen ja valtionhallinnon edustajille. Termin vieraudesta huolimatta vuoropuhelua käydään eri tasoilla. Sosiaalisen vuoropuhelun sijaan Suomessa puhutaan eri yhteyksissä työlainsäädännöstä, työehtosopimuksista ja niiden soveltamisesta, yhteistoiminnasta työpaikoilla, työkykyä ylläpitävästä toiminnasta, työntekijöiden kuulemisesta tärkeissä työn järjestämiseen liittyvistä kysymyksistä, työsuhteista tai kehityskeskusteluista riippuen siitä, millä tasolla ja millaisista asioista keskustelua käydään.

Työehtosopimusjärjestelmä

Suomessa sosiaalinen vuoropuhelu on selvimmin nähtävissä työehtosopimusjärjestelmässä. Järjestelmä luo vuoropuhelulle vahvan perustan ja selkeän rakenteen. Tässä muodossa vuoropuhelulla on maassamme pitkät perinteet ja siihen on sitouduttu myös kansallisessa lainsäädännössä. Suomessa on neuvoteltu keskitetyistä, eri aloja koskevista tulopoliittisista ratkaisuista aika ajoin jo yli kolmenkymmenen vuoden ajan. Työmarkkinoiden neuvottelutoiminta perustuu kolmikantaisuuteen. Tämä tarkoittaa työnantajajärjestöjen, työntekijäjärjestöjen ja maan hallituksen yhteistyötä ja neuvottelua työehdoista sovittaessa. Neuvotteluissa tavoitellaan ratkaisua, jolla turvataan yhteiskunnan vakaa kehitys sopimalla palkankorotusten yleinen taso ja raamit eri alojen työehtosopimuksille. (Julkinen sektori työnantajana 2006, 7.) Valtiovalta ei varsinaisesti osallistu neuvotteluihin, mutta lupaa sopimusosapuolille ”yhteistä hyvää”

mikäli palkankorotukset ovat maltillisia ja maan kilpailukykyä ja työllisyyttä tukevia. Yhteisellä hyvällä tarkoitetaan uusia työlakeja, sosiaalipoliittisia uudistuksia ja verohelpotuksia. (Kauppinen 2008.)

Mahdollisia keskusjärjestöneuvotteluja seuraavat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kesken liittotasolla käytävät neuvottelut. Niissä sovitaan työsuhteiden alakohtaisista ehdoista kunkin alan erityisluonne ja alalla esiin nousevat erityiskysymykset huomioon ottaen, niissä rajoissa kuin keskusjärjestötasolla on sovittu. Alakohtaisia sopimuksia käytetään myös silloin, jos laaja-alaista tulopoliittista kokonaisratkaisua ei synny. Välillä on ollut pidempiä aikoja, jolloin työehdoista on neuvoteltu liittotasolla. Työehtosopimukseen voidaan sisällyttää myös esimerkiksi paikallisia palkankorotuseriä, joiden jakamisesta sovitaan paikallisesti. (Julkinen sektori työnantajana 2006, 7-8; Kauppinen 2008.)

Työnantajien järjestäytymisaste on korkea. Kunnallisen sopimusjärjestelmän piirissä ovat kaikki kunnat ja kuntayhtymät ja niiden palveluksessa olevat työntekijät. Työntekijäjärjestöihin kuuluu 84,7 prosenttia julkisella sektorilla työskentelevistä työntekijöistä (Kunta-alan työolobarometri 2011, 2). Työnantajien ja työntekijöiden järjestäytyneisyysaste yksityisellä sosiaalipalvelualalla jää hieman alhaisemmaksi. (Julkinen sektori työnantajana 2006, 7; Kauppinen 2008.) Myös yksityisen sosiaalialan työehtosopimus on yksityissektorin alhaisemmasta järjestäytymisasteesta huolimatta yleissitova suuren osan alan työntekijöistä työskennellessä järjestäytyneen työnantajan palveluksessa (Ahtiainen 2011, 49–50). Järjestäytymättömistä työnantajista merkittävä osa toimii toiminimellä ja työllistää vain itsensä tai heillä on vain muutamia palkkatyöntekijöitä. Naiset ovat järjestäytyneet miehiä korkeammin. Sosiaalipalvelualan työntekijäjärjestöistä erityisesti Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattijärjestö Tehy ry sekä Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super ry ovat naisvaltaisia ammattiliittoja (STTK:n Toimihenkilöbarometri 2009, 38).

Suomalaisessa työmarkkinamallissa julkisella sektorilla on lähes yksityistä sektoria vastaavat vapaat neuvottelusuhteet. Kaikkien palkansaajien mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa työelämässä on taattu lailla. Lainmukaisia osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia täydentävät edustukselliseen osallistumiseen perustuvat yrityskohtaiset yhteistyöryhmät, joita on erityisesti isommissa yrityksissä. Nämä

rakenteet yhdessä korkean järjestäytymisasteen ja luottamusmiesjärjestelmän kanssa takaavat suomalaisille työntekijöille huomattavasti suuremmat vaikutusmahdollisuudet työelämässä kuin monien muiden maiden työntekijöillä on.

Sosiaalipalvelualan työehtosopimukset

Julkisissa sosiaalipalveluissa noudatetaan Kunnallista yleistä työ- ja virkaehtosopimusta ja yksityisissä sosiaalipalveluissa Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Nämä sopimukset pohjautuvat tulopoliittiseen raamisopimukseen ja ne ovat yleissitovia. Ne takaavat työntekijöille tietyn vähimmäisturvan, eikä niiden määrittämää vähimmäistasoa saa alittaa myöskään niillä työpaikoilla, joilla työnantajat eivät ole järjestäytyneet.

Sosiaalipalvelualan työehtosopimusten keskeisimmät sisällöt liittyvät työntekijöiden palkkaukseen, työaikoihin ja vuosilomiin. Peruspalkka vaihtelee sosiaalipalvelualalla noin 1 500 eurosta lähes 4 000 euroon. Peruspalkan suuruuteen vaikuttavat tehtävien vaativuuden ja niiden edellyttämän koulutuksen mukainen tehtäväkohtainen palkanosa/palkkaryhmittely sekä työvuosien määrän perusteella maksettavat kokemuslisät. Lopullisen palkan määrään vaikuttavat lisäksi säännöllisistä työajoista poikkeavien työaikojen perusteella maksettavat ilta-, yö-, lauantai- ja sunnuntailisät sekä mahdolliset varallaolosta ja hälytyksistä maksettavat korvaukset, henkilökohtainen palkanosa ja tulospalkkiot. Osa-aikatyöntekijän palkkauksen perusteena on työtuntien määrä suhteessa kokonaistyöaikaan. Harjoittelijoille ja alle 25-vuotiaille nuorille voidaan maksaa tehtävänmukaista palkkaa alhaisempaa palkkaa etenkin työsuhteen alkuvaiheessa.

Työaika vaihtelee työtehtävästä riippuen säännöllisestä päivätyöstä vuorotyöhön, johon sisältyy tarjottavan palvelun luonne ja asiakkaiden tarpeet huomioiden töitä myös iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Vuorotyössä työvuorolistat tehdään 3-6 viikon jaksoissa, joissa työaika voi poiketa niin vuorokausittaisesta kuin viikoittaisestakin enimmäistyöajasta. Työaikoja määritettäessä on kuitenkin otettava huomioon työlainsäädännön ja työehtosopimuksen lepoaikoja koskevat määräykset ja enimmäistyöaika koskevat rajoitteet sekä se, että työvuorolistojen mukainen keskimääräinen työaika tasoittuu jakson kuluessa. Säännöllisen työajan, viikkotyöajan

tai työvuorolistan mukaisen työajan ylittävä työ on ylityötä, josta maksetaan 50–100 prosentilla korotettu palkka.

Taulukko 7. Sosiaalipalvelualan työehtosopimukset.

	Kunnallinen yleinen työ- ja virkaehtosopimus KVTES	Yksityisen sosiaalialan työehtosopimus
Palkkaus	Vähimmäispalkka 1 502,62 €/kk. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtäväkohtaiseen palkkaan, henkilökohtaiseen lisään, työkokemuksellisiin ja tulospalkkaukseen. Lisäksi työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkioita tai muita työ- ja virkaehtosopimuksessa erikseen mainittuja palkkioita, lisiä ja korvauksia.	Peruspalkka 1 574,99 – 3 999,65 €/kk palkkaryhmästä riippuen. Palkkaryhmiin sijoittelun perusteina ovat työn edellyttämä koulutus ja työn vaativuus. Kokemukselliset korottavat peruspalkkaa työvuosien määrä huomioon otettuna. Palkkaukseen vaikuttavat lisäksi ylityö-, lauantai-, sunnuntai-, ilta- ja yötyöistä ja häilytyksistä maksettavat korvaukset. Lokakuussa 2011 alan keskiansiot olivat 2 428 €/kk.
Osa-aikatyö	Osa-aikatyöntekijän palkkauksen perusteena on työtuntien määrä suhteessa kokonaistyöaikaan	Osa-aikatyöntekijän palkkauksen perusteena on työtuntien määrä suhteessa kokonaistyöaikaan
Harjoittelijat tms.	Harjoittelijoille maksetaan vähimmäispalkka työsuhteen kestänyt 3kk	Harjoittelijalle maksetaan vähintään 90 % tehtävän ohjepalkkaluokasta. Alle 25-vuotiaana kesätyöntekijän kanssa voidaan sopia kesätyöpalkasta, joka on vähintään 75 prosenttia tehtävän ohjepalkasta.
Työaika	Yleistyöaika enintään 9 tuntia/vuorokausi ja 38 ¼ tuntia/viikko, toimistotyöaika enintään 9 tuntia/vuorokausi ja 36 ¼ tuntia/viikko. Säännöllinen työaika on 37 tuntia työ- ja virkaehtosopimuksessa erikseen mainituissa tehtävissä.	Säännöllinen työaika 8 tuntia /vuorokausi ja 38 1/3 tuntia/viikko. Vuorokautista työaika voidaan pidentää etukäteen sovittaessa tarvittaessa tunnilla. Tämä edellyttää, että aika tasoittuu tasoittumisjakson kuluessa sovellettavaan enimmäisviikkotyöaikaan.
Jaksotyöaika	Jaksotyöaika sovelletaan työ- ja virkaehtosopimuksessa erikseen mainituissa tehtävissä, joissa työnantajalla on tarve teettää yötyötä tai yli 9 tunnin työvuoroja. Kolmen viikon työaika-jaksoissa työaika on enintään 114 ¾ tuntia ja kuuden viikon jaksossa 229 ½ tuntia. Vuorokautista tai viikoittaista työaika ei ole määritelty.	Jaksotyössä työaika määritetään 3 tai 6 viikon jaksoissa. Työaika kolmivuorotyössä voi olla enintään 10 tuntia vuorokaudessa, yövuorossa 12 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/3 viikossa. Viikoittainen työaika voidaan määrittää myös niin, että se on 3-6 viikon tasoittumisjakson aikana keskimäärin edellä mainittu. Työaika ei saa olla yhtenäkkään tasoittumisjakson viikkona yli 48 tuntia, eikä se saa kuuden viikon tasoittumisjaksoa noudatettaessa olla yli 126 tuntia/3 viikkoa.
Ylityöt	Ylityötä on työ, joka ylittää sekä säännöllisen työajan että ylityöraajat	Ylityötä on työ, joka ylittää sekä säännöllisen työajan että ylityöraajat. Ylityöstä maksetaan tuntipalkka 50–100 %:lla korotettuna.
Vuosiloma	2-3 päivää/lomanmääräytymiskuukausi työkokemuksen määrästä riippuen+ mahdolliset lisälomapäivät. Käytettyjen lomapäivien laskennassa huomioidaan viisi päivää viikossa.	2-3 päivää/lomanmääräytymiskuukausi palveluslisään oikeuttavan työkokemuksen määrästä riippuen. Käytettyjen lomapäivien laskennassa huomioidaan kuusi päivää viikossa.

Vuosilomaedut määräytyvät vuosilomalain ja noudatettavan työehtosopimuksen mukaisesti. Lomakertymä on sidoksissa lomanmääräytymiskausien ja työkokemuksen määrään. Mitä pidempään henkilö on ollut työelämässä, sitä pidempi loma hänellä on. Pidempään työssä olleella työntekijällä voi olla lisäksi oikeus lisälomapäiviin.

Edellä käsiteltyjen asioiden ohella työehtosopimuksissa on määräyksiä palkkaryhmittelystä ja muista palkanmaksun perusteista, palkallisista ja palkattomista poissaoloista, perhevapaista ja arkipyhien huomioimisesta työajassa. Työehtosopimuksista löytyvät ohjeet myös siihen, kuinka pitkältä ajalta työntekijä saa sairausajan palkkaa ja miten työsuhteen kesto vaikuttaa tämän ajan pituuteen sekä missä muissa tilanteissa ja kuinka pitkään työntekijä voi olla pois töistä palkallisesti. Lisäksi työehtosopimukseen sisältyy työehtojen paikallista sopimista ja luottamusmiesten toimintaa työpaikoilla koskevia määräyksiä. Kunta-alan yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen liiteosassa käsitellään erikseen muun muassa päivähoidon henkilöstön ja kotonaan työskentelevien päivähoitajien palkkausta ja työaikoja.

Järjestäytyneillä työntekijöillä on työehtosopimusten mukaisesti oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies, jotka toimivat heidän valtuuttaminaan työehtosopimuksen soveltamiseen ja muihin työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa kuin muut työntekijät. Luottamusasema ei aseta häntä suhteessa työnantajaan erityisasemaan, mutta se ei saa myöskään heikentää hänen asemaansa työpaikalla. Luottamusmiehelle maksettava palkkio on sidottu edustettavien työntekijöiden määrään.

Työehtosopimusten lisäksi työmarkkinajärjestöjen yhteistyössä on laadittu työehtosopimuksia täydentäviä sopimuksia ja suosituksia muun muassa tuloksellisen toiminnan kehittämiseen, terveisiin ja tuloksellisiin työaikoihin, työsuojelun yhteistoimintaan, työperäiseen stressiin sekä työssä tapahtuvaan häirintään ja väkivaltaan liittyen. Lisäksi yksittäiset työntekijäliitot ovat julkaisseet oppaita, joissa käsitellään henkilöstön asemaa kunta- ja palvelurakennemuutoksissa, palvelujen ulkoistamista, paikallista sopimista, työhyvinvointia ja työsuojelun yhteistoimintaa,

epäasiallista kohtelua, häirintää ja työpaikkakiusaamista, päivityksiä sosiaalipalveluissa sekä työskentelyä sosiaalipalvelujen eri tehtäväalueilla (kehitysvamma-ala, lähihoitajat, vanhustyö, varhaiskasvatus). Oppaissa ja sopimuksissa kiinnitetään huomiota paitsi työehtosopimusten soveltamiseen myös työhyvinvointiin sekä siihen liittyvien kansainvälisten puitesopimusten täytäntöönpanoon Suomessa.

Paikallinen työehdoista sopiminen

Paikallisessa työehdoista sopimisessa on kyse työsopimuksen tekemisestä työsuhteen alussa sekä työvuoroista, vuosilomista ja muista työehdoista neuvottelemisesta työsuhteen aikana. Siinä ei kuitenkaan ole kyse ainoastaan työehtosopimusten soveltamisesta työsuhteen ehdoista sovittaessa, vaan myös paikallisten sopimusten tekemisestä alan työehtosopimuksesta poiketen ja siinä annettuja määräyksiä täydentäen.

Viime vuosien aikana paikallista neuvotteluvaraa on lisätty niin, että osia työmarkkina-asioista voidaan sopia yhä useammin myös paikallisesti (Julkinen sektori työnantajana 2006, 8). Paikallisissa sopimuksissa tulee kuitenkin aina noudattaa laissa ja työehtosopimuksessa säädettyjä minimirajoja esimerkiksi minimipalkan ja enimmäistyöajan suhteen, eikä työehtosopimuksessa ja laissa säädettyjä määräyksiä voi alittaa työsopimuksessa tai työnantajan erillisillä määräyksillä. Käytännössä paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välisiä neuvotteluja työpaikkatasolla. Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä, paikallisissa neuvotteluissa voivat olla mukana joko kaikki työntekijät, joku työntekijä heidän edustajanaan tai yksittäinen työntekijä omassa asiassaan.

Paikallisesti sovittavista asioissa kärkeen nousevat työajat ja epäsäännöllisten työaikojen korvaaminen. Julkisella sektorilla on sovittu paikallisesti esimerkiksi työajan tasoittumisesta korkeintaan vuoden aikana. Myös yksityisellä sosiaalipalvelualalla on tehty paikallisia sopimuksia työajan tasoittumisesta pidemmällä aikavälillä, minkä lisäksi paikallisen sopimisen kohteina ovat olleet muun muassa viikonlopputyön, retkipäivien ja puhelinpäivystysten korvaaminen. Työaikapankin käyttö ja työaikojen joustava määrittäminen paikalliset tarpeet huomioiden on noussut yhdeksi paikallisesti neuvoteltavista asioista sekä julkisella että yksityisellä puolella. Sekä työnantajat että

työntekijät ovat yleisesti ottaen tyytyväisiä työaikoja koskeviin paikallisiin sopimuksiin. Työaikojen ohella paikallisesti sovittavia asioita ovat muun muassa työterveyshuolto, työnohjaukset ja konsultaatiot sekä työnantajan kustantamat koulutukset, liikuntasetelit, hierojapalvelut, retket, matkat ja kulttuuritapahtumat eli ennen muuta erilaiset työterveyteen ja työhyvinvointiin sekä työntekijöiden osaamisen kehittämiseen ja virkistäytymiseen liittyvät asiat. (Edunvalvonnan arkea... 2009, 48, 52–53.)

Palkkauksesta ei neuvotella paikallisesti yhtä usein kuin työajoista (Edunvalvonnan arkea... 2009, 53). Viime vuosina alakohtaisiin työehtosopimuksiin on kuitenkin sisällytetty yleiskorotusten ohella myös paikallisesti jaettavia palkankorotuseriä. Paikallisen palkankorotuserän jakaminen voi perustua havaittuihin palkkauksen epäkohtiin, työtehtävien luonteeseen tai työntekijöiden henkilökohtaiseen työssä suoriutumiseen ja osaamiseen. Korotusten kohdentamisessa tavoitteena on yhteisymmärrys työnantajan ja työntekijöiden välillä. Jos yhteisymmärrystä ei löydy, paikallisen erän kohdentamisesta päättää työnantaja. Työnantajan on kuitenkin aina ilmoitettava työntekijäliitolle, miten ja millä kriteereillä paikallinen erä on jaettu. Ollakseen juridisesti pätevä paikallisen sopimuksen on oltava kirjallinen ja siitä täytyy ilmetä, keitä ja mitä työehtosopimuksen kohtaa sopimus koskee ja mitä on sovittu.

Yhteistoiminta työpaikoilla on yleensä varsin konsensushenkistä. Työnantajien mielestä työehtosopimus on kohtuullisen selkeä ja sitä on helppo noudattaa. Asioista keskustellaan työpaikoilla ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin etsitään yhteistä ratkaisua. (Edunvalvonnan arkea... 2009, 45–46, 53.) Aina ei työsuhte-erimielisyyksiltä kuitenkaan vältytä, vaan eri osapuolten tulkinnat työehtoja koskevissa kysymyksissä voivat poiketa toisistaan. Omia haasteitaan työehtojen paikalliseen sopimiseen tuovat myös toimintayksikkökohtaiset, niiden historian aikana muotoutuneet käytänteet, jotka eivät välttämättä vastaa nykyisiä palvelutarpeita eivätkä voimassaolevia säädöksiä, sopimuksia ja toimintaohjeita.

Työehtoihin liittyvät erimielisyydet pyritään ratkaisemaan mahdollisuuksien mukaan työpaikkatasolla neuvottelemalla työnantajaliiton työsuhdeneuvontaan tarvittaessa tukeutuen. Osa työnantajista on säännöllisesti yhteydessä työnantajaliittoon työehtosopimuksen tulkintaan ja soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä. Tämänkaltaiset yhteydenotot ovat tavallisia erityisesti siinä vaiheessa, kun uusi työehtosopimus otetaan

käyttöön. Myös yleiskorotusten lisäksi sovitut paikallisesti jaettavat palkankorotuserät herättävät kysymyksiä. (Edunvalvonnan arkea... 2009, 46, 51.) Sosiaalialan työnantajaliiton neuvonnassa pääpaino on puhelimitse ja sähköpostilla tapahtuvassa työsuhdeneuvonnassa sekä asiantuntija-avun antamisessa lakien, työehtosopimusten ja työsuhteiden tulkintaa, työsuhteen solmimista tai päättämistä, vuosilomia, työaikoja tai muita työsuhteeseen liittyviä asioita koskien.

Työntekijät tutkivat työntekijäliittojen nettisivuja ja lukevat liittojen lehtiä tarvittaessa työsuhte- tai työehtotietoutta (Edunvalvonnan arkea... 2009, 46, 52). He voivat ottaa yhteyttä myös omaan liittoonsa tai sen aluetoimistoon. Yhteydenotossa voi olla kyse niin työsuhteen tekemiseen, palkkaukseen, työaikoihin, vuosilomiin kuin muihinkin työsuhteeseen ja työehtoihin liittyvistä kysymyksistä. Ongelmatilanteissa työntekijäliiton edustaja ottaa yhteyttä työnantajaan. Toisinaan ongelma saadaan näin hoidettua hyvinkin nopeasti. (Aarnio & Sipilä 2007, 27–28, 37.)

Paikallistason sosiaalista vuoropuhelua vaikeuttavat sekä työnantajien että työntekijöiden järjestäytymättömyys ja sosiaalisen vuoropuheluun liittyvän osaamisen puutteet. Suuri osa järjestäytymättömistä työnantajista on toiminimellä toimivia ja vain itsensä työllistäviä tai pienyrittäjiä, joiden palveluksessa on muutamia työntekijöitä. Yrityksen perustaminen, palvelujen tuottaminen, markkinointi ja muut yritystoimintaan liittyvät asiat vaativat heiltä usein niin paljon, ettei aikaa ja energiaa enää jää työnantajavelvoitteisiin paneutumiseen. Kyseessä ei ole kuitenkaan vain ajanpuutteeseen liittyvä ongelma, vaan myös työnantajien työnantajaosaamisessa on puutteita. Kaikki työnantajat eivät tunne työehtosopimuksien yleissitovuutta, eivätkä he osaa tulkita työehtosopimuksia. Työnantaja voikin pahimmassa tapauksessa ajautua työntekijöiden saatavien vuoksi taloudellisiin vastuisiin ja ongelmiin.

Suomalaiset palkansaajat arvostavat keskusjärjestöjä ja näkevät ne palkansaajien hyvinvoinnin keskeisinä takaajina. Turvallisuus on pääasiallinen syy, minkä vuoksi työntekijäliittoon halutaan kuulua. Turvan käsite pitää sisällään työttömyysturvan sekä neuvontapalvelut työsuhteita ja työehtoja koskevissa asioissa. On ”turvallisempaa” neuvotella asioista työpaikoilla, kun takana on vahva liitto. Työntekijäliiton jäsenyyden motiiveina ovat yleisimmin ansiosidonnainen työttömyysturva, palkka- ja työsuhteturva,

suuren jäsenistön tuoma tehokkuus jäsenetujen ajamisessa sekä yleensäkin jäsenyyden tuoma turvallisuus muuttuvassa maailmassa. (Aarnio & Sipilä 2007, 30; Edunvalvonnan arkea... 2009, 50.)

Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan kuulu mihinkään työntekijäliittoon. Liittoon kuulumattomat ovat voineet varmistaa työttömyysturvansa liittymällä alan ammattiliitoista riippumattomaan työttömyyskassaan. He eivät välttämättä pidä liiton jäsenyyttä omalla kohdallaan tarpeellisena asioiden työpaikalla ollessa kunnossa. Toisaalta liittoon kuulumattomuuden syynä voi olla edunvalvontaan liittyvän tiedon puute tai se, etteivät he usko saavansa liitosta apua tarvitessaan. Pienissä yrityksissä ei usein ole luottamusmiehiä, jolloin ammattijärjestöasia jää herkästi hoitamatta, jollei liittoon ole liitytty aiemmin joko opiskelijajäsenyyden kautta tai julkisella sektorilla työskenneltäessä. (Aarnio & Sipilä 2007, 39–41; Edunvalvonnan arkea... 2009, 50, 53.)

Työntekijöiden työehtosopimuksen tuntemus voi olla puutteellista, vaikka he kuuluisivatkin alan työntekijäliittoon. Syinä tähän ovat samassa työpaikassa työskentelevien jakautuminen useisiin työntekijäjärjestöihin sekä luottamusmiesten puuttuminen etenkin pienillä työpaikoilla, jolloin työsuhteisiin ja työehtoihin liittyvistä asioista ei keskustella niin herkästi työpaikoilla. (Aarnio & Sipilä 2007, 28, 41; Edunvalvonnan arkea... 2009, 49.)

Sosiaalinen vuoropuhelu sosiaalipalveluissa

Vaikka julkiset ja yksityiset sosiaalipalvelut eivät eroa oleellisesti toisistaan, on niillä alalla tehtyjen selvitysten perusteella myös omia piirteitään joiden vuoksi niitä työnantajina tarkastellaan tässä lyhyesti erikseen. Huomiota kiinnitetään erityisesti siihen, mitkä asiat toimivat julkisella ja yksityisellä sektorilla ja missä on vielä kehitettävää. Lopuksi tarkastellaan sosiaalisen vuoropuhelun toteutumista yleensä omassa alaluvussaan. Kyse on samalla sen pohdinnasta, mitkä ovat tärkeitä asioita sosiaalisessa vuoropuhelussa eri tasoilla, mitä onnistunut sosiaalinen vuoropuhelu edellyttää sekä miten vuoropuhelua voitaisiin kehittää.

Julkinen sektori työnantajana

Julkista sektoria pidetään yleensä luotettavana ja vakaana työnantajana. Sillä on hyvä palvelusuhdeturva ja kokonaisuudessaan kilpailukykyiset palvelusuhteen ehdot. Työntekijöitä koskevat ohjeet ja säännöt ovat selkeitä ja niiden valvonta tehokasta. Työn vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen perustuvien palkkausjärjestelmien ja työn vaativuuden arviointijärjestelmien käyttö ovat yleistyneet. Palkan suuruuteen vaikuttaa edelleen ennen muuta työvuosien määrä, mutta sen ohella nykyisin myös henkilökohtainen suoriutumisen. Palkkausta pidetään oikeudenmukaisena, mutta ei vielä kilpailukykyisenä, kannustavana ja oikeista asioista palkitsevana. Sukupuolten tasa-arvo toteutuu päätöksenteossa ja työelämässä. (Kunta-alan työolobarometri 2011, 1, 3-4, 7-9.) Miesten ja naisten sijoittuminen erityyppisiin työtehtäviin sekä erilainen tapa tehdä töitä näkyvät kuitenkin sukupuolten välisinä eroina palkoissa. (Julkinen sektori työnantajana 2006, 2, 13–14.)

Kehittämiskeskustelut ovat julkisella sektorilla huomattavasti yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla ja ne ovat edelleen yleistyneet sosiaalipalvelualalla. Osaamisen ja ammattitaidon ylläpitämiseen ja kehittämiseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen suhtaudutaan myönteisesti. Mahdollisuudet osallistua työnantajan kustantamaan koulutukseen ovat hyvät. Myös työpaikan toiminnan kehittämiseen osallistumismahdollisuudet sekä mahdollisuudet vaikuttaa työtehtäviin, työtahtiin ja

työnjakoon ovat parantuneet parin viime vuoden aikana. Työkykyä ylläpitävää toimintaa järjestetään työpaikoilla melko yleisesti. (Kunta-alan työolobarometri 2011, 7, 15–18.)

Työntekijöiden kokemus henkilöstön riittävydestä on parantunut julkisella sektorilla viime vuosina. Työpaikoille on palkattu sekä vakituisia että määräaikaista uusia työntekijöitä ja työtehtävien organisoinnissa on tapahtunut positiivista kehitystä. Myös työntekijöiden työsuhteturvaa on parannettu muuttamalla määräaikaista työsuhteita toistaiseksi voimassa oleviksi. Määräaikaisten työsuhteet ovat silti yhä yleisiä, erityisesti alle 35-vuotiaiden työntekijöiden keskuudessa (STTK:n toimihenkilöbarometri 2011, 38). Määräaikaisten työntekijöiden tilannetta ei helpota se, että määräaikaisiin ja nuoriin työntekijöihin kohdistuva eriarvoinen kohtelu on lisääntynyt parin viime vuoden aikana. (Kunta-alan työolobarometri 2011, 4, 12.) Eriarvoisessa kohtelussa on kyse esimerkiksi sijaisten muita heikommista mahdollisuuksista päästä täydennyskoulutukseen. Osan työntekijöistä tosin haluaa itse tehdä määräaikaista töitä tai keikkatöitä useammalle työnantajalle.

Työn fyysinen raskaus on vähentynyt. Työ koetaan kuitenkin usein henkisesti raskaaksi. Työpaikkakiusaaminen ja henkinen väkivalta, asiakkaiden että työtovereiden taholta kiusatuksi tuleminen sekä ristiriidat esimiesten ja alaisten välillä ovat yleistyneet sosiaalialalla. Työntekijöiden ja johdon suhteiden avoimuus ja luottamuksellisuus sekä työntekijöiden varmuus työpaikan säilymisestä ovat heikentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Työtehtävistä ja niiden tavoitteista ei keskustella yhdessä yhtä usein kuin edellisenä vuotena. Myös työntekijöiden kannustaminen kokeilemaan uusia asioita ja esimiesten rakentava suhtautuminen muutosehdotuksiin ovat vähentyneet. Työn suoritusvaatimukset ja tarve tehdä ylitöitä ovat lisääntyneet. Suuri osa ylitöistä korvataan vapailla. (Kunta-alan työolobarometri 2011, 3, 10–14.)

Yksityinen sektori työnantajana

Yksityinen sosiaalipalveluala on julkisen ja yksityisen sektorin välimaastossa oleva ala, jonka toimintaympäristö on jatkuvassa liikkeessä ja poliittisten intressien kohteena (Edunvalvonnan arkea ... 2009,39). Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan toimintaympäristö ja toimintatavat ovat muuttuneet voimakkaasti viime vuosina. Yksityisten palvelujen osuus palvelutarjonnasta on kasvanut ja painopiste on siirtynyt yhä voimakkaammin

avohuollon palveluihin. Yksityiset palvelut ovat tällä hetkellä merkittävä osa sosiaalipalvelualan kokonaisjärjestelmää ja palvelutarpeiden kasvaessa alan yritysten ja järjestöjen toiminta on välttämätöntä palveluiden saatavuuden näkökulmasta. Kunnat palvelujen järjestämisestä vastuullisina päättävät, tuottavatko palvelut itse vai ostavatko ne muualta sekä keneltä ostavat palveluja ja kuinka pitkäaikaisia ostopalvelusopimukset ovat. Lisäksi palvelujen käyttäjät voivat ostaa tarvitsemansa palvelun haluamaltaan palveluntuottajalta palvelusetelillä yhä enenevässä määrin. (Aarnio & Sipilä 2007, 14–19.)

Tänä päivänä palvelujenoston kilpailutuksista yli 80 prosenttia on niin sanottuja puitesopimuskilpailutuksia, joissa valituksi tulee useita palveluntuottajia. Kilpailutukset koskevat useimmiten palveluiden tuottamista uusille asiakkaille. Sosiaali- ja terveystalalla on määräaikaista työsuhteita jonkin verran, kuten kaikilla muillakin aloilla. Osa työntekijöistä kokee työsuhteen määräaikaisuuden ongelmana (Edunvalvonnan arkea ... 2009, 41). Osa työntekijöistä puolestaan ei halua sitoutua yhteen työpaikkaan, vaan tekee sen sijaan niin sanottua keikkatyötä samanaikaisesti usealle työnantajalle. Alalla ei ole käytännössä työttömyyttä juuri lainkaan, kun otetaan huomioon, että joka toimialalla on aina muutaman prosentin työttömyys alueelliseen työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaantoon liittyvien. Alan täydennyskoulutus tapahtuu ministeriön asiasta antamien suositusten mukaisesti ja määrällisesti alan täydennyskoulutus on laajempaa kuin monilla muilla aloilla.

Suurimpia ongelmia yksityissektorilla ovat henkilökunnan saatavuus ja työntekijöiden jaksaminen. Työvoiman saatavuutta vaikeuttavat muun muassa työpaikan sijainti pienellä paikkakunnalla sekä korkeat ammattitaitovaatimukset, jotka rajaavat potentiaalisten hakijoiden määrää. Se, ettei avoimia työpaikkoja saada täytettyä ja sijaisia saada, samoin kuin jatkuvasti vaihtuvat sijaiset kuormittavat työntekijöitä, jotka tuntevat suurta vastuuta työstään ja asiakkaista myös työajan ulkopuolella. Kuormitusta aiheuttavat myös työturvallisuuteen liittyvät kysymykset erityisesti osassa sosiaalipalvelualan työtehtävistä. (Edunvalvonnan arkea ... 2009, 41–44.)

Työntekijöiden keskinäinen yhteistoiminta on yksityisissä sosiaalipalveluissa enimmäkseen epävirallista. Esimerkiksi työehdot, palkat tai ammatillinen järjestäytyminen eivät usein nouse työntekijöiden keskinäiseksi puheenaiheeksi. Osasyynä tähän on työntekijöiden järjestäytymättömyys tai samassa työpaikassa

työskentelevien kuuluminen useisiin eri työntekijäliittoihin, mutta myös tyytyväisyys omaan työhönsä sekä työpaikan ilmapiiriin ja toimintatapaan. Työntekijät arvostavat pienten työpaikkojen hyvää ilmapiiriä sekä työnantajan ja työntekijöiden välistä avointa keskustelua ja katsovat sillä olevan merkitystä myös työtehtävien sujumuuden kannalta. (Aarnio & Sipilä 2007, 29–30; Edunvalvonnan arkea ... 2009, 40, 44, 50–51.)

Matala hierarkia helpottaa asioista sopimista yksityissektorilla. Työntekijät ovat pienillä työpaikoilla usein keskeisessä roolissa ja pystyvät vaikuttamaan työnsä sisältöihin ja työehtoihin erittäin paljon. Työ on monipuolista ja itsenäistä. Esimerkiksi työajoista ja lomista sovitaan työpaikkojen tiimeissä usein itsenäisesti työntekijöiden toiveiden mukaisesti. Työnantajat puuttuvat lomien sijoitteluun vain, jos se on välttämätöntä. Työntekijät, jotka ovat työskennelleet aiemmin julkisella puolella, kokevat työn joustavuuden ja omat vaikutusmahdollisuutensa yksityisellä sosiaalipalvelualalla julkista sektoria paremmiksi. (Aarnio & Sipilä 2007, 30–31; Edunvalvonnan arkea ... 2009, 42–43.)

Yksityisten palveluiden järjestäminen on luvanvaraista. Aluehallintovirastot myöntävät uusille palvelunjärjestäjille luvat. Lupaa myönnettäessä kiinnitetään huomiota muun muassa henkilöstön koulutukseen ja riittävyyteen. Aluehallintovirasto myös valvoo yksityisten palveluntuottajien toimintaa. Vuonna 2011 voimaan tulleen lain yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011) mukaan yksityisten sosiaalipalvelujen tuottajien on laadittava omavalvontasuunnitelma toiminnan laadun varmistamiseksi. Vaikka suunnitelman tavoitteena on ennen muuta asiakkaiden saamien palvelujen laatu, on sillä vaikutuksensa myös työolosuhteisiin. Suunnitelmaan kirjataan muun muassa tietoa henkilöstöstä, toimitiloista, laitteista ja tarvikkeista. Lisäksi suunnitelmassa voidaan huomioida, millaista osaamista yrityksessä tarvitaan, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan. Omavalvontasuunnitelmat on tehtävä syyskuuhun 2012 mennessä. Tietoa niiden toteutumisesta on saatavissa aikaisintaan vuonna 2013.

Tärkeät asiat sosiaalisessa vuoropuhelussa

Sosiaalinen vuoropuhelu on keino käsitellä työnantajille ja työntekijöille tärkeitä kysymyksiä eri toimintatasoilla. Onnistuessaan sosiaalinen vuoropuhelu ehkäisee

ristiriitoja ja väärinymmärryksiä, auttaa ymmärtämään yhteisiä tavoitteita sekä parantaa tehokkuutta ja työelämän laatua.

Tämän selvityksen perusteella sosiaalisen vuoropuhelun toteutumisen keskeisenä ehtona on järjestäytyneisyys. Kansallisella ja kansainvälisellä tasolla sosiaalinen vuoropuhelu on edustuksellista ja toteutuu työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kautta. Myös paikallisella tasolla vuoropuhelussa tarvittavaa osaamista on useimmin järjestäytyneillä työnantajilla ja työntekijöillä.

Järjestäytyneisyys liittyy läheisesti toiseen sosiaalisen vuoropuhelun kannalta tärkeään asiaan turvallisuuteen. Turvallisuus on keskeinen ammattijärjestöihin kuulumisen peruste työntekijöillä. Jäsenyyden motiiveina ovat työttömyys-, palkka- ja työsuhteturva sekä yleensäkin jäsenyyden tuoma turvallisuus muuttuvassa maailmassa. Yleissitovat työehtosopimukset takaavat tietyn vähimmäisturvan myös niille työntekijöille, joiden työnantajat eivät ole järjestäytyneet. Toisaalta onnistunut sosiaalinen vuoropuhelu lisää työntekijöiden luottamusta työnantajiin ja vahvistaa turvallisuuden kokemista myös sitä kautta.

Järjestäytyneisyys liittyy myös luotettavuuteen sekä selkeisiin sääntöihin ja ohjeisiin. Yhteiset sopimukset ja ohjeet antavat selkeät raamit, miten toimitaan eri tilanteissa. Toisaalta sekä työnantajien että työntekijöiden edustajat painottavat joustavuutta ja pitävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä hyvänä asiana. Paikallinen sopiminen mahdollistaa paikallisten erityispiirteiden ja –tarpeiden sekä työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioonottamisen ja parantaa työvoiman saatavuutta sekä motivointia.

Onnistunut sosiaalinen vuoropuhelu edellyttää työntekijöiden osallisuutta. Osallisuus rakentuu työntekijöiden mahdollisuuksista vaikuttaa työhönsä, työskentelyolosuhteisiinsa ja työyhteisöön. Perustaa onnistuneelle vuoropuhelulle luovat esimiehen tuki, tiedon kulku, henkilöstön kuuleminen sekä oman ja toisten työn arvostaminen. Hyvä työilmapiiri ja avoin keskustelu antavat uskallusta puuttua myös mahdollisiin työyhteisön ongelmiin ja etsiä niihin ratkaisuja yhdessä. Onnistumisen kokemukset tulevat pienistä asioista. Työnantaja ja työntekijä löytävät yhteisessä keskustelussa ratkaisun työtehtävien ja työvoimaresurssien aiempaa toimivampaan

organisointiin. Työsuhdetta tai työehtoja koskeva erimielisyys saadaan sovittua työnantajan, työntekijän ja työntekijäjärjestön välisessä neuvottelussa.

Toimiva sosiaalinen vuoropuhelu lisää työpaikan vetovoimaa ja vahvistaa sen imagoa. Alalle halutaan opiskelemaan ja töissä pysytään. Työnantajalle on etu, jos pystyy pitämään henkilöstön työssä pitkään. Siinä voittavat sekä työnantaja että työntekijät. Perekäytökseen ja muuhun menee resursseja, jos työntekijät vaihtuvat. Vuoropuhelun puute voi puolestaan näyttäytyä yhteisten tavoitteiden puutteena, joustamattomuutena ja työntekijöiden osaamisen vajaakäyttönä, jotka vähentävät työntekijöiden jaksamista sekä lisäävät uupumista, sairauspoissaoloja ja irtisanoutumisia. Toimiva vuoropuhelu edellyttää, että paitsi työnantajilla myös työntekijöillä on sosiaalisen vuoropuhelun osaamista esimerkiksi luottamusmiesjärjestelmän kautta.

Sosiaalisessa vuoropuhelussa ei ole kyse pelkästään työehdoista sopimisesta ja tehtyjen sopimusten soveltamisesta. Kyse on aina myös työehtojen ja työolosuhteiden kehittämistä. Kehittämistyötä tehdään yleissitovien työehtosopimusten välillä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteistyöryhmissä. Ammattijärjestöillä voisi olla nykyistä vahvempi rooli työpaikkojen positiivisena verkosto- ja kehittämiskumppanina myös paikallistasolla.

Useimmat Suomen sosiaalipalvelualan ammattijärjestöistä ovat mukana Euroopan Unionin tason sosiaalisessa vuoropuhelussa. Kuntatyönantajat ovat CEEP:n (The European Centre of Employers and Enterprises providing Public services) jäseniä ja alan työntekijäjärjestöt (Julkisten hyvinvointialojen liitto JHL, Sosiaali- ja terveystieteiden ammattijärjestö Tehy ry, Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super) ovat jäseninä EPSU:ssa (the European Federation of Public Service Unions). **FIPSU ry** (Finnish Public Services Unions' EU Working Party **Fipsu**) vastaa Suomen julkisen alan ammattiliittojen edunvalvonnasta Euroopan Unionissa. Enää ei riitä, että vuoropuheluun osallistutaan vain kansallisesti. Toimiminen työelämän ja palvelujen kehittämisen ja turvaamisen puolesta edellyttää kansainvälistä yhteistyötä esimerkiksi työhyvinvointiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvissä kysymyksissä. Kansallisten järjestelmien eroavuuksien vuoksi yksimielisyyttä on vaikeampi löytää työehtoja ja palvelujärjestelmiä koskevista kysymyksistä.

Johtopäätökset

Sosiaalinen vuoropuhelu on Suomessa sosiaalipalvelualalla huonosti tunnettu termi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, ettei alalla käytäisi sosiaalista vuoropuhelua. Kansallisessa keskustelussa käytetään vain eri termejä. Selvimmin sosiaalinen vuoropuhelu näkyy työehdoista ja työolosuhteista eri tasoilla käytävissä neuvotteluissa.

Suomen sosiaalipalvelujärjestelmä perustuu pohjoismaiseen hyvinvointivaltiomalliin. Palveluiden järjestäminen kuntien tehtävänä on määritetty jo lainsäädännössä. Julkisten palvelujen osuus palvelutarjonnasta on suuri. Yksityisten palvelujen osuus palvelutuotannosta on kuitenkin kasvanut viimeisten parinkymmenen vuoden aikana ja se on nyt jo $\frac{1}{3}$. Kuntien merkitystä palvelujen järjestäjänä kuitenkin lisää se, että kunnat ostavat suurimman osan yksityisten palveluntuottajien tuottamista palveluista. Julkiset ja yksityiset palvelut eivät eroakaan Suomessa olennaisesti toisistaan.

Perustan käytävälle sosiaaliselle vuoropuhelulle luovat julkisen että yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukset, jotka ovat yleissitovia suuren osan alan työntekijöistä työskennellessä järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Yleissitovat työehtosopimukset takaavat työntekijöille tietyn vähimmäisturvan sekä antavat selkeät raamit ja rakenteen alalla käytävälle vuoropuhelulle. Julkisen ja yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimukset eivät eroa oleellisesti toisistaan. Kansallisen järjestelmän vahvuutena onkin tasavertaisuuden velvoite. Suomessa ei ole kahdentasoisia työmarkkinoita, joilla olisivat erilaiset työehdot.

Vuoropuhelua käydään kansallisella ja paikallisella tasolla. Vuoropuhelua luonnehtivat järjestäytyneisyys, turvallisuus, luotettavuus, joustavuus ja osallisuus. Työehtosopimukset antavat raamit, mutta työmarkkina-asioista voidaan sopia yhä useammin joustavasti paikallistasolla, paikalliset tarpeet huomioiden. Työelämän ja palveluiden kehittäminen edellyttää myös kansainvälistä yhteistyötä esimerkiksi työhyvinvointiin ja -turvallisuuteen liittyvistä kysymyksissä. Kansallisten järjestelmien eroavuuksien vuoksi yksimielisyyttä on vaikeampi löytää työehtoja ja palvelujärjestelmiä koskevissa kysymyksissä. Sosiaalipalveluilla on erityinen yhteiskunnallinen intressi.

Palvelut eivät voi toteutua vain työmarkkinoiden työvoiman osto/myynti ulottuvuudella.
Niiden järjestämisen on kuuluttava kansalliseen päätöksentekovaltaan myös jatkossa.

Lähteet

Aarnio, Antti & Sipilä, Tiina. 2007. Yksityissektorin edunvalvonta kiikarissa. Tehy ry. Julkaisusarja B: Selvityksiä 1/2007

Ahtiainen, Lasse. 2011a. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 27/2011.

Ahtiainen, Lasse. 2011b. Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 28/2011. (Collective agreements' coverage in Finland in 2008. Ministry of Employment and Economy. MEE Publications. Employment and entrepreneurship 28/2011).

Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma. 2011. Suomalaista sosiaalipolitiikkaa. Tampere: Vastapaino. (Finnish Socialpolicy)

Edunvalvonnan arkea pienillä työpaikoilla vuonna 2008. SAK. Tutkimustieto 2/2009.

Julkinen sektori työnantajana. 2006. Valtiovarainministeriö & Kunnallinen työmarkkinalaitos.

Kauppinen, Timo. 2008. Suomen työmarkkinamalli. Teoksessa: Suomen poliittinen järjestelmä – verkkokirja. Saatavissa osoitteessa <http://blogs.helsinki.fi/vol-spj/etujarjestot/suomen-tyomarkkinamalli/> Viitattu 22.3.2012.

Kunnallinen yleinen työ- ja virkaehtosopimus 2012–2013.

Kunta-alan työolobarometri 2011. Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä 22.2.2012

Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Suomen virallinen tilasto SVT.

Sosiaali- ja terveysalan tilastollinen vuosikirja 2011. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Suomen virallinen tilasto SVT.

Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö 2008. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Suomen virallinen tilasto SVT.

Sosiaalimenot ja rahoitus 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Suomen virallinen tilasto SVT.

STTK:n Toimihenkilöbarometri 2011

Suomen työläinsäädäntö ja työelämän suhteet 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja.

Työmarkkinailmasto 2009. SAK. Tutkimustieto 3/2009

Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto kevät 2010.

Yksityisen sosiaalialan työehtosopimus 1.2.2012–28.2.2014.

Yksityiset sosiaalipalvelut 2010. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL Suomen virallinen tilasto SVT.

Aihepiiriin liittyvät lait ja asetukset

Asetus sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (912/1992)

Asetus yksityisistä sosiaalipalveluista (1053/2011)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005)

Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista (734/1992)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007)

Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)

Työaikalaki (605/1996)

Työsopimuslaki (55/2001)

Vuosilomalaki (162/2005)

Ohjeet ja sopimukset

Epäasiallinen kohtelu, häirintä, työpaikkakiusaaminen - ohjeita henkilöstön edustajille. 2006. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.

HYVÄÄN YHTEISTOIMINTAAN – opas henkilöstön edustajille. 2011. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. C-sarja.

Hyvät työolot tehdään yhdessä. Tavoitteita työsuojelutoiminnalle. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. Edunvalvontaosasto. Työympäristö- ja yhteistoimintasektori 3/2008.

Ikäihmisten palvelujen laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisu 2008:3

Kehitysvamma-alan ammattilaisen opas. 2011. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. C-sarja.

Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimus 3.4.2008.

Lähihoitajan oma opas. 2010. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL C-sarja.

Maarianvaara, Jukka (toim.) 2010. Paikallisen sopimisen opas. Tehyn julkaisusarja F: 2/2010.

Omat vai ulkoistetut palvelut? Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 11/2010

Paras-opas. Henkilöstön asema ja edunvalvonta kunta- ja palvelurakennemuutostuksessa. 2007. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL.

Sopimus työsuojeluvaltuutetulle annettavasta vapautuksesta ja ansiomenetyksen korvaamisesta. 30.3.2002.

Sosiaalipäivystys ja paikallinen sopiminen. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Elokuu 2008

Tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus. Kuntatyönantajat. 17.12.2008.

Työhyvinvoinnin toimintalinjat ja hyvät käytännöt – suositus kunta-alalle. Kunnallinen työmarkkinalaitos. 22.5.2007.

Työhyvinvointia työsuojelun yhteistoiminnalla. 2009. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL C-sarja

Työperäistä stressiä koskeva keskusjärjestösuositus. Kuntatyönantajat. 19.11.2007.

Työssä tapahtuvaa häirintää ja väkivaltaa koskeva itsenäinen puitesopimus. Kuntatyönantajat. 10.11.2010.

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja ansiomenetyksen korvaamista koskeva sopimus 24.11.2011.

Vanhustyön ammattilaisen opas. 2010. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL C-sarja

Varhaiskasvatuspalveluiden linjaukset 2009. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia.

Virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuojasta ja työsuojeluvaltuutetun korvauksesta 24.11.2011.

Haastattelut

Koskinen, Marja-Kaarina. Vt. johtaja. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry. Yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen. (Director, The Union of Health and Social Care Services)

Lakomäki, Tuula. Sosiaalihuollon ylitarkastaja. Pohjois-Suomen aluehallintovirasto.

Marjeta, Erja. Alueellinen asiamies. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry, Oulun aluetoimisto. (The Union of Health and Social Care Services, Regional office of Oulu)

Mänttari, Tuomas. Toimitusjohtaja. Sosiaalialan Työnantajat ry. (Association of Social Service Employers)

Niskala, Sanni. Aluejohtaja. Nuorten Ystävät -palvelut Oy, Lastensuojelu- ja perhekuntoutuspalvelut.

Närkki, Aino. Elinkeinopoliittinen asiantuntija. Sosiaalialan Työnantajat ry. (Association of Social Service Employers)

Kirjallisesti tietoa antaneet

Arko, Riitta. Työmarkkinalakimies. KT Kuntatyönantajat. (Local government employers.)

Bäcklund, Sari. Sopimustoimitsija. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. (Trade Union for the Public and Welfare Sectors)

Ilmonen, Kari. Johtaja. Sosiaali- ja terveysministeriö. (Director, Ministry of Social and health affairs)

Kaasinen-Parkatti, Leena. Suunnittelija. Suomen lähi- ja perushoitajaliitto Super. (The Finnish Union of Practical Nurses, SuPer)

Koskinen, Marja-Kaarina. Vt. johtaja. Sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestö Tehy ry. Yhteiskuntasuhteet ja kehittäminen. (Director, The Union of Health and Social Care Services)

Muuri, Anu. Kehittämispäällikkö. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos THL. (Development manager, The National Institute for Health and Welfare.)

Mänttari, Tuomas. Toimitusjohtaja. Sosiaalialan Työnantajat ry. (Association of Social Service Employers)

Nybondas-Kangas, Henrika. Neuvottelupäällikkö. KT Kuntatyönantajat. (Local government employers.)

Närkki, Aino. Elinkeinopoliittinen asiantuntija. Sosiaalialan Työnantajat ry. (Association of Social Service Employers)

Liitteet

Liite 1. Kuntien sosiaalipalvelujen henkilöstö toimialoittain vuonna 2010.

	Kunnat henkilöstö
Vanhusten laitospalvelut	21 620
• Hoitolaitokset	13 770
• Palveluasuminen	7 850
Vammaisten laitospalvelut	5 660
• Kehitysvammaisten laitokset ja palveluasuminen	5 620
• Vammaisten hoitolaitokset (pois lukien kehitysvammaisten laitoshoito)	10
• Vammaisten palveluasuminen (pois lukien kehitysvammaisten asuminen)	30
Lasten ja perheiden laitospalvelut	2 680
• Lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito	2 600
• Ensi- ja turvakoti	80
Muut sosiaalihuollon laitospalvelut	1 790
• Mielenterveysongelmaisten asumispalvelut	
• Päihdeongelmaisten laitokset	320
• Päihdeongelmaisten asumispalvelut	60
• Muut laitokset ja asumispalvelut	1 410
Sosiaalihuollon laitospalvelut yhteensä	31 750
Vanhusten ja vammaisten avohuoltopalvelut	20 900
• Vanhusten ja vammaisten kotipalvelut	16 000
• Vanhusten päivätoiminta	1 000
• Vammaisten päivä- ja työtoiminta	2 390
• Muut vanhusten ja vammaisten avohuoltopalvelut	1 540
Lasten päivähoito	52 300
• Päiväkodit	49 700
• Muu päivähoito	2 580
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	10 800
• Kotipalvelut muille kuin vanhuksille ja vammaisille	20
• Päivä- ja työtoiminta muille kuin vanhuksille ja vammaisille	1 330
• Avomuotoinen päihdekuntoutus	740
• Luokittelemattomat sosiaalihuollon avopalvelut	8 700
Sosiaalihuollon avopalvelut yhteensä	84 000
Sosiaalipalvelut yhteensä	115 750
• miehet	6 110
• naiset	109 600
Kunnan henkilöstön keski-ikä	44,7
• miehet	42,5
• naiset	44,8

Lähde: THL SVT Kuntien terveys- ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2010.

Liite 2. Yksityiset sosiaalipalveluntuottajat toimialoittain vuonna 2010.

	Järjestöt	Yritykset	Muut	Yhteensä
Vanhusten laitospalvelut	357	500	0	857
• Hoitolaitokset	25	20	-	45
• Palveluasuminen	332	480	-	812
Vammaisten laitospalvelut	133	202	0	336
• Kehitysvammaisten laitokset ja palveluasuminen	111	148	-	260
• Vammaisten hoitolaitokset (pl. kehitysvammaisten laitohoito)	1	1	-	2
• Vammaisten palveluasuminen (pl. kehitysvammaisten asuminen)	21	53	-	74
Lasten ja perheiden laitospalvelut	80	561	1	642
• Lasten ja nuorten laitokset ja ammatillinen perhehoito	53	560	1	614
• Ensi- ja turvakoti	27	1	-	28
Muut sosiaalihuollon laitospalvelut	239	396	0	635
• Mielenterveysongelmaisten asumispalvelut	72	300	-	372
• Päihdeongelmaisten laitokset	28	10	-	38
• Päihdeongelmaisten asumispalvelut	72	16	-	88
• Muut laitokset ja asumispalvelut	67	70	-	137
Sosiaalihuollon laitospalvelut yhteensä	809	1660	1	2 470
Vanhusten ja vammaisten avohuoltopalvelut	164	640	1	805
• Vanhusten ja vammaisten kotipalvelut	85	609	-	694
• Vanhusten päivätoiminta	18	6	-	24
• Vammaisten päivä- ja työtoiminta	47	15	1	63
• Muut vanhusten ja vammaisten avohuoltopalvelut	14	10	-	24
Lasten päivähoito	352	346	12	710
• Päiväkodit	302	313	-	615
• Muu päivähoito	50	33	12	95
Muut sosiaalihuollon avopalvelut	184	178	3	365
• Kotipalvelut muille kuin vanhuksille ja vammaisille	14	49	-	63
• Päivä- ja työtoiminta muille kuin vanhuksille ja vammaisille	63	8	-	71
• Avomuotoinen päihdekuntoutus	40	5	-	45
• Luokittelemattomat sosiaalihuollon avopalvelut	67	116	3	186
Sosiaalihuollon avopalvelut yhteensä	700	1164	16	1880
Sosiaalipalvelut yhteensä	1507	2824	17	4 350
Henkilöstö yhteensä	19 289	22 299	99	41 687
• Kokoaikaiset	15 822	18 190	68	34 080
• Osa-aikaiset	2 376	3 766	29	6 171
• Työllistetyt	1 091	343	2	1 436

Lähde: THL SVT Yksityiset sosiaalipalvelut 2010.

Liite 3. Työlainsäädäntö.

Lain keskeiset sisällöt	
Työsopimuslaki (55/2001)	<p>Työsopimuslaki koskee sopimussuhteita, jossa työntekijä sitoutuu tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai vastiketta vastaan. Lakia sovelletaan riippumatta työn laadusta sekä työsuhteen ja – sopimuksen muodosta. Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.</p> <ul style="list-style-type: none">• Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa työntekijöitä eriarvoiseen asemaan.• Työnantajan on annettava työsopimusta tehtäessä työntekijälle selvitys työnteon keskeisistä ehdoista (työnteon alkamisajankohta, määräaikaisen työsopimuksen kesto ja määräaikaisuuden peruste, pääasialliset työtehtävät, sovellettava työehtosopimus, palkan määräytymisen perusteet ja palkanmaksukausi, säännöllinen työaika, vuosiloman määräytyminen, irtisanomisaika).• Työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovassa työehtosopimuksessa asetettuja määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työolosuhteista. Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen kanssa, on mitätön ja sen sijaan on noudatettava työehtosopimuksen määräystä.• Työnantajan on huolehdittava työntekijöiden työturvallisuudesta. Myös työntekijällä on velvollisuus huolehtia niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta.
Työaikalaki (605/1996)	<p>Työlain mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä</p> <ul style="list-style-type: none">• Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa tai keskimäärin 40 tuntia enintään 52 viikon jakson aikana. Jaksoittainen työaika on enintään 120 tuntia/ kolmen viikkoa tai enintään 80 tuntia/kaksi viikkoa tai enintään 240 tuntia/ kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson aikana tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjakson aikana, kuitenkin niin ettei se ylitä kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana 128 tuntia, eikä yhdenkään kahden viikon ajanjakson aikana 88 tuntia. Työaikaan voi sisältyä yö-, lauantai- ja sunnuntaityötä, jos se on työn luonne huomioiden perusteltua• Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijän on tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Jos varallaolo on työn laadun vuoksi välttämätöntä, ei työntekijä voi kieltäytyä siitä. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä ja työntekijällä on oikeus saada siitä vähintään 50 % korvaus joko rahassa tai vapaa-aikana• Ylityötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ. Ylityötä saadaan teettää enintään 138 tuntia/4 kuukautta ja 250 tuntia/vuosi. Vuorokautisen, viikoittaisen tai jaksoittaisen työajan ylittävältä ajalta maksetaan 50–100 prosentilla korotettu palkka. Ylityökorvaus voidaan vaihtaa joko kokonaan tai osittain vapaa-aikaan.• Yli kuuden tunnin työvuoron aikana työntekijällä on oltava vähintään puolen tunnin lepoaika, jonka aikana työntekijä saa poistua työpaikalta. Vuorokausittainen keskeytymätön lepoaika on vähintään 11 tuntia ja jaksotyössä 9 tuntia. Työntekijällä on oltava kerran viikossa vähintään 35 tuntia keskeytymätöntä vapaa-aikaa, joka on sijoitettava mahdollisuuksien mukaan sunnuntain yhteyteen.

Liite 3. Työlainsäädäntö (jatkuu).

Lain keskeiset sisällöt	
Vuosilomalaki (162/2005)	<p>Vuosilomalaki koskee työ- ja virkasuhteessa työntekijöitä, jollei alan työehtosopimus toisin määrää. Lakia noudatetaan niin julkisen kuin myös yksityisen sektorin piirissä olevissa työsuhteissa.</p> <ul style="list-style-type: none">• Lomanmääräytymisajanjakso on 1.4- 31.3. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisjakson loppuun mennessä kestänyt alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta.• Työntekijällä on oikeus saada loman ajalta vähintään säännönmukainen tai keskimääräinen palkkansa. Työntekijällä on lisäksi oikeus lomakorvaukseen. Alle vuoden kestäneessä työsuhteessa lomakorvaus on 0,9 prosenttia ja yli vuoden töissä olleella 11,5 prosenttia lomanmääräytymisvuoden aikana maksetusta palkasta.
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) & Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)	<p>Yhteistoimintaa säätelevien lakien tavoitteena on työpaikan osapuolten välisen yhteisymmärryksen ja yrityksen henkilöstön välisen vuorovaikutteisen toiminnan edistäminen sekä työntekijöiden mahdollisuuksien vaikuttaa omaa työtään koskevaan päätöksentekoon ja osallistua työolosuhteiden kehittämiseen lisääminen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Henkilöstön edustajana yhteistoiminnassa voi toimia luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.• Yhteistoiminnassa käsitellään henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa ja palvelujen järjestämisessä.• Henkilöstön edustajilla on oikeus saada tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta, palkoista, työsuhteista sekä ulkopuolisen työvoiman käytön periaatteista. Lisäksi yhteistoimintaneuvottelussa on käsiteltävä työhönotossa noudatettavat periaatteet ja käytännöt, henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet huomioiden henkilöstön rakenne, määrä ja arviot niiden kehittymisestä, periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä, arvio työntekijöiden ammatillisesta osaamisesta ja osaamisvaatimuksien muutoksista.• Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on työnantajan annettava työntekijöiden edustajille tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista sekä arvio toimenpiteiden kohteena olevien henkilöiden määrästä, toimenpiteiden kohdentamisen periaatteista ja aikatauluista ennen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamista.• Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään tämän ja työnantajan kesken.