



Pätkätöitä ja palkkojen halpuutus?

Marjo Katajisto

erityisasiantuntija

Talentia

Suomen sosiaalifoorumi 21.4.2018

Johtajasopimuksia tehdään sellaisten henkilöiden kanssa,
joille johtajasopimus ei kuulu.

Työntekijöitä siirretään mekaanisesti alempaan palkka-
luokkaan kuin aikaisemmin ota tai jätä -painostuksella.

Muutetaan tehtävänimikettä ja alennetaan palkkausta,
mutta käytännössä työtehtävät pysyvät samoina.

Yritys ”yhtenäistää” yrityskauppojen yhteydessä palkkaus-
järjestelmänsä ja tiputtaa tehtäväkohtaiset palkat
samaan, alhaiseen tasoon ja maksaa niin sanotun välyksen
henkilökohtaisena lisänä. Jatkossa rekrytoinnit tehdään
alhaisemman palkkatason mukaan.

(Talentia lehti, Helena Jaakkola 04/2017)



Vaikutukset henkilöstöön?

- Lakiesitys eduskunnan käsittelyssä – henkilöstövaikutuksia aletaan tutkimaan
- Valinnanvapauspilottien ja palvelusetelikokeilujen arviointi henkilöstön näkökulmasta?
- Henkilöstön siirtyminen: uudistuksen voimaantulovaihe, valinnanvapauden laajentaminen, henkilökohtainen budjetti ja asiakassetelit
- Sote-keskus – muuttuva asiakasmäärä; määräaikaisuus, 0 -tuntisopimus?
- Maakunnan liikelaitos – valtion tiukka budjettiohjaus
- Tulevat tes-kierrokset, maakunnan työ- ja virkaehtosopimus?
- Työn sisältö – vaikutukset työn vaativuuteen

Sosiaalityön ydin?

Konsultointi

Informointi

Yleinen neuvonta ja ohjaus

Julkisen vallan käyttö

Hallinnollisten päätösten tekeminen



Palkkaharmonisaatiosta työntekijäpulaan?

- Kuntatyönantajan esitys harmonisaatiosta: tehtävänimikkeen mediaanin taso
- Jo nyt pula sosiaalihuollon laillistetuista ammattihenkilöistä – rekrytointilisät, tehtäväkohtaisen palkan nostaminen
- Vakanssimuutos ei ratkaise työntekijäpulaa – Eksote
- Lainsäädännön asettamat reunaehdot ammattihenkilöiden työnjakoon – keskiössä asiakas ja palveluiden laatu

Sosiaalityön työpaikkojen houkuttelevuus – Talentian selvitys 2017

Sosiaalityöntekijät haluavat sellaisen sosiaalityön työpaikan, jossa on mahdollisuus käyttää omaa asiantuntijuutta ja kokemuksen tuomaa osaamista asiakkaiden aseman parantamiseen ja sosiaalityön kehittämiseen sekä sen vaikuttavuuden lisäämiseen.

- Palkkaus
- Työsuhde-etujen tarjoaminen (mm. etätyö, työajan joustavuus ja koulutusmahdollisuudet)
- Työolosuhteiden merkitys: kohtuullisen työmäärä, hyvän työilmapiiri ja asiantunteva johtaminen
- Yhteiskunnan ja organisaation arvostus sosiaalityötä kohtaan koetaan tärkeäksi ja vähäinen arvostus yhdeksi syyksi heikkoon palkkatasoon

Sosiaalityöntekijät haluavat tehdä työnsä hyvin ja eettisesti kestävällä tavalla ja olla työstään ylpeitä.

Vastavalmistuneiden urapolut – Talentian selvitys 2017

- Nopeasta työllistymisestä huolimatta työttömyysjaksot ovat sosiaalialan vastavalmistuneilla yleisiä.
- Selvitykseen vastanneista vastavalmistuneista sosiaalialan ammattilaisista 48 % työskentelee määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa
- Määräaikaisten työsuhteiden osuus on suurempi sosionomeilla (amk) (58 %) kuin sosiaalityön maistereilla (25 %)
- Pitkät koulutuspolut ovat sosiaalialalla yleisiä: vastanneista 49 %:lla oli jokin ammatillinen tai korkeakoulututkinto ennen nykyistä tutkintoa.
- Halua kouluttautua ja kehittyä alan ammattilaisilta löytyy, mutta opintopolut ovat usein hankalia: osaavien ja motivoituneiden henkilöiden siirtyminen työelämään viivästyy.