



JH/KL/LL

24.1.2014

Akava ry
Helena Kallinen
helena.kallinen@akava.fi

Kommenttipyyntöne 14.1.2014

Lääkäriliiton kommentit Akavan luonnoksesta työelämän tavoitteiksi

Lääkäriliitto kiittää mahdollisuudesta kommentoida Akavan luonnosta. Liitto täsmentää ja täydentää luonnosta seuraavilta osin.

Yrittäjyyden ja työsuhteen välimaasto

Lääkäriliitto haluaa korostaa YEL-vakuutuksen merkitystä. Moni yrittäjä alivakuuttaa itsensä, mikä on huolestuttavaa. YEL-maksua pyritään minimoimaan, koska yritystoimintaan, varsinkin sen aloittamisvaiheeseen, liittyy runsaasti erilaisia maksuja. Tällöin ei tulla ajatelleeksi YEL-vakuuttamisen merkitystä kuten sitä, että yrittäjän työtulo vaikuttaa eläkkeen lisäksi myös muuhun sosiaaliturvaan. Kelan maksamat sairausvakuutuslain mukaiset etuudet, kuten sairauspäiväraha sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainraha, lasketaan YEL-työtulosta. Tyypillistä on lisäksi se, että yrittäjillä ei ole YEL:n lisäksi muuta, esimerkiksi työtulon keskeytysvakuutusta, joka takaisi turvaa työkyvyttömyystilanteissa.

YEL- maksun alennus ensimmäistä kertaa yritystoiminnan aloittavalle yrittäjälle on tärkeä. Alennusperusteita voisi laajentaa ja käyttöä joustavoittaa muutenkin esimerkiksi nuorten alle 35-vuotiaiden yrittäjien osalta.

Kohtaan ”**Riittämätön työsuhdeturva**” liitto lisää seuraavaa: Toimeksiantosopimuksissa ja työsopimuksissa yleistyneet kirjaukset kilpailukielloista on tärkeää nostaa esille. Kohtuuttomat kilpailukiellot pahimmillaan poissulkevat työntekijän mahdollisuuden hakeutua lainkaan omalle alalleen kiellon voimassaoloaikana. Kilpailukieltoihin saatetaan liittää myös ankara sopimussakko, joka ei ole lainkaan oikeassa suhteessa työ- tai toimeksiantosopimuksen kokonaisuutta tarkasteltaessa: esimerkiksi työntekijän saamassa vastikkeessa tai eduissa ei ole huomioitu ankaran kilpailukiellon merkitystä.

Tässä yhteydessä on hyvä tuoda esiin myös erityyppisiin ostopalvelusopimuksiin liittyvät epäkohdat. Työntekijöiden kilpailukiellot ja ostopalvelusopimusten rekrytointikiellot voivat liittyä toisiinsa. Esimerkiksi ostopalvelusopimus, jonka työvoimaa vuokraava yhtiö on tehnyt kunnan kanssa, saattaa sisältää ankaran työntekijää koskevan rekrytointikieltolausekkeen ja sopimussakon, joka käytännössä poissulkee sen, että vuokratyöyrityksen palveluksessa olevaa työntekijää voitaisiin rekrytoida myöhemminkään kyseisen kunnan palvelukseen.



Kohtuuttomat kilpailukiellot ja rekrytointikiellot vaikeuttavat asiantuntijoiden työllistymistä ja toisaalta vaikeuttavat myös kuntien mahdollisuutta saada työntekijöitä varsinkin sellaisille aloille ja alueille, joilla työvoimapula on merkittävä.

Kilpailukieltosopimuksia tehdään niin sanottujen johtavassa asemassa olevien työntekijöiden kanssa. Johtavassa asemassa olevan työntekijän määritelmä tulisi olla selkeästi määritelty, ja määritelmä tulisi saada kirjatuksi suoraan lakiin. Koska käsite on tällä hetkellä epäselvä ja tulkinnanvarainen, on se johtanut ongelmiin, riitatilanteisiin ja lopulta oikeusprosesseihin.

Kauemmin työelämässä – jatkuvuutta työuraan

Kohtaan ”osaamista heitetään hukkaan” liitto toteaa, että lääkärin on tärkeää saada keskittyä omaan työhönsä. Tällä varmistetaan potilaan turvallinen ja tehokas hoito. Esimerkiksi elvytystilanteissa on olennaista, että jokainen terveydenhuollon ammattihenkilö hoitaa oman osansa kokonaisuudesta, jolloin lääkärin huomio keskittyy hänelle kuuluviin asioihin.

Potilastietojärjestelmät aiheuttavat lääkärin työssä tällä hetkellä hankaluuksia. Niiden toimivuus ja tarkoituksenmukaisuus on hyvin keskeistä työn sujuvuuden ja ammattitaidon täysipainoisen hyödyntämisen kannalta. Potilastietojärjestelmät lääkärin työvälinaana 2010 – tutkimuksen mukaan potilastietojärjestelmien keskimääräinen kouluarvosana on alle 7. Potilastiedon saatavuus lääkärin omassa organisaatiossa on helpottunut, mutta järjestelmien käytettävyydessä on vielä paljon kehitettävää. Tietojärjestelmien ongelmat saattavat olla riski potilasturvallisuudelle. Liitto toivoo, että jatkossa järjestelmiä kehitetään yhteistyössä lääkärin käyttökokemusten kanssa. Tutkimukset ”Lääkärin arviot potilastietojärjestelmistä kriittisiä” -pdf ja ”Potilastietojärjestelmät tuotemerkeittäin arvioitu” -pdf löytyvät linkistä: http://www.laakariliitto.fi/tilastot/tutkimuksia/tietojarjestelmat_tukemaan_potilaan_hoitoa.html

Työntekijälle ehdotettua määräaikaisen työsuhteen irtisanomismahdollisuutta voidaan perustella viittauksella kunnalliseen viranhaltijalakiin (304/2004) ja valtion virkamieslakiin (750/1994), joiden mukaan määräaikainen virkasuhde on irtisanottavissa.

Työhyvinvointi modernissa työssä

Liitto kiinnittää huomiota siihen, että työuran alkuvuodet voivat olla ratkaisevia työssä viihtymisen ja jatkamisen kannalta. Eri tutkimusten mukaan noin kolme ensimmäistä työvuotta ovat lääkärin työhyvinvoinnin kannalta riskialttiita. Työuran alkuvaiheessa olevat lääkärit muodostavat erityisryhmän, jonka riittävästä ohjauksesta ja konsultaatiotuesta on huolehdittava. Jokaisella lääkärillä on oikeus perehdytykseen aina työtehtävien muuttuessa. Asiaa on selostettu tarkemmin Lääkärin työhyvinvointi –työryhmän loppuraportissa (julkaistu 21.9.2012, tiivistelmä):

http://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/1144/tyohyvinvointityoryhman_tiivistelma.pdf



Työterveyshuolto olisi tärkeä osoittaa lääkäreille eri yksikössä kuin missä he itse työskentelevät. Muutoin yhteydenotto ongelmatilanteissa voi tuntua kiusalliselta ja aiheuttaa huolta sen vaikutuksista palvelussuhteeseen.

Työsuojelussa liitto kiinnittää huomiota ylityön enimmäismäärien valvontaan. Paljon päivystystyötä tekeville lääkäreille ylityön enimmäismäärät ovat vaarassa ylittyä. Työsuojeluviranomaisen resursseista tulisi huolehtia, jotta valvonta olisi riittävää ja puuttumiseen olisi tarvittaessa aikaa. Tällöin myös ennaltaehkäisy toimisi paremmin, kun työnantajalla olisi korkeampi todennäköisyys joutua työaikatarkastuksen kohteeksi.

Työn ja vapaa-ajan vuoropuhelua

Otsikon asiakokonaisuudessa mainittujen seikkojen lisäksi liitto nostaa esiin lääkäreille yleiset päivystykset. Säännöllisen työajan lisäksi suoritettava päivystys kuuluu jokaisen lääkärin virkavelvollisuuksiin. Tästä aiheutuu kuormitusta, joka työnantajan on tärkeää huomioida. Liitto viittaa marraskuussa 2005 julkaistuu suositukseensa ”Yötyön ja pitkien työrupeamien aiheuttamien haittojen ehkäisy”:

http://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/2707/yoty_opas.pdf

Edellä mainitun Lääkärien työhyvinvointi –työryhmän loppuraportin mukaan on tärkeää, että päivystävälle lääkärille taataan riittävä toipuminen: vuorokausilepo heti työvuoron jälkeen, kaksi vapaapäivää viikossa, aktiivivapaan pitomahdollisuus sekä vähintään neljän viikon yhtenäinen kesäloma. Aktiivivapaa tarkoittaa päivystyksestä kertyvän korvauksen vaihtamista vapaaajaksi.

Helsingissä 24.1.2014

Suomen Lääkäriliitto

Laura Lindholm
neuvottelujohtaja

Jaakko Holopainen
lakimies