

Anne Lindgren

YHDESSÄ ETEENPÄIN TAI SITTEEN EI
Hoitajien järjestäytymisdiskurssit epävar-
massa työmarkkinatilanteessa

Opinnäyte
Yhteisöpedagogi (YAMK)


Toukokuu 2016




MAMK

University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

		Opinnäytetyön päivämäärä 26.4.2016
Tekijä(t) Anne Lindgren		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Järjestö- ja nuorisotyö Yhteisöpedagogi YAMK
Nimeke YHDESSÄ ETEENPÄIN TAI SITTEEN EI – Hoitajien järjestäytymisdiskurssit epävarmassa työmarkkinatilanteessa.		
Tiivistelmä Yleinen järjestäytymisaste on laskenut maassamme viimevuosina. Opinnäyte kuvaa hoitajien järjestäytymisdiskursseja epävarmassa työmarkkinatilanteessa. Diskurssi on yhdenlainen puheta- pa, joka kuvaa sosiaalista todellisuutta. Suomessa järjestettiin vuonna 2015 eduskuntavaalit. Maan taloutta yritettiin saada tasapainoon aikaistetulla keskitetyllä työmarkkinaratkaisulla, eli yhteiskuntasopimuksella. Neuvottelujen ka- riuduttua hallitus päätti toimista, jotka kohdistuivat useilta osin julkisen sektorin työntekijöihin ja siellä matalapalkkaiseen sosiaali- ja terveysalaan. Opinnäytetyössäni tutkin hoitajien nettikirjoittelua haastavassa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Tutkimuksen aineisto kerättiin 8.9.-22.9.2015 valtakunnan mediassa julkaistuista hoitajiin liitty- vistä uutisista. Diskurssianalyysi tehtiin hoitajien järjestäytymistä kuvaavista kommentteista ja tuloksena saatiin yksitoista järjestäytymisdiskurssia. Ihmisten kiinnostus järjestäytyneitä yhdistystoimintaa kohtaan on laskenut. Analyysi vahvisti aiempia tutkimustuloksia ammattiyhdistysliikkeestä sekä hoitajista ammattiryhmänä. Ammatti- liittoon kuulumisen ja edunvalvonnan hakeminen ammattiyhdistysliikkeen kautta on murrosvai- heessa. Tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yhdistystoiminnan kehittämisessä.		
Asiasanat (avainsanat) ammattiyhdistysliike, ammattiliitto, järjestäytyminen, sosiaali- ja terveysala, yhteisöllisyys, hoitajat, dis- kurssianalyysi		
Sivumäärä 50 s.	Kieli Suomi	URN
Huomautus (huomautukset liitteistä)		
Ohjaavan opettajan nimi Pekka Penttinen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Mikkelin ammattikorkeakoulu

DESCRIPTION

		Date of the master's thesis August 28 th 2016
Author(s) Anne Lindgren	Degree programme and option Master's degree in Civic Activities and Youth Work Master of Humanities	
Name of the master's thesis TOGETHER AHEAD OR NOT – Nurses' discourses related to trade union associations in unsure labour market situation		
Abstract <p>The member volume in trade unions have been decreasing in the recent years. This thesis examined nurses' discourses related to trade union associations in an uncertain labor market situation. Discourse is one way to describe the social reality.</p> <p>Parliamental elections were held in Finland in 2015. Labor markets attempted twice to make a compromise to get the Finnish economic situation in balance, but they failed to compromise. After the failure of the labor market negotiations, the Finnish government decided to make some actions, which affect mostly workers in the low-paid public sector and the social and healthcare sector. In this thesis I was interested how nurses reveal their association interests in their online writings in public media in this challenging social situation. The thesis was carried out and the data was collected during the time period 8 September 2015 – 22 September 2015. The result of this discourse analysis was eleven different discourses how nurses reveal their intention towards the association.</p> <p>Participation in associational activities has decreased. The results indicate that the discourses supported and confirmed the results of earlier studies of trade union in Finland and nurses. Membership in trade union movement is in the process of changing.</p> <p>The result of this thesis can be utilized in the development of association activities.</p>		
Subject headings, (keywords) Trade Union movement, Trade union, association, social and healthcare, communality, nurses, discourse analysis,		
Pages 50 p.	Language Finnish	URN
Remarks, notes on appendices		
Tutor Pekka Penttinen	Master's thesis assigned by MAMK. University of Applied Sciences	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	AMMATTIYHDISTYSLIIKE JA JÄRJESTÄYTYMINEN.....	3
2.1	Järjestäytyminen suomalaisessa työmarkkinakentässä.....	3
2.2	Suomalainen ammattiyhdistysliike osana maan työmarkkinajärjestelmää....	4
2.3	Jäsenyys ammattiliitossa.....	6
3	PUHE JULKISEN TALOUDEN SÄÄSTÖISTÄ AMMATTIALAN NÄKÖKULMASTA.....	8
3.1	Taloudellinen tilanne edellyttää muutoksia	8
3.2	Hallituksen esitykset toimista kustannuskilpailukyvyn parantamiseksi.....	9
3.3	Kustannuskilpailukykyehdotuksen vaikutukset kuntasektorilla työskenteleviin hoitajiin.....	10
4	HOITAJIEN JÄRJESTÄYTYMINEN.....	12
4.1	Hoitoala ammattina.....	12
4.2	Hoitajien järjestäytyminen.....	14
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	15
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat.....	15
5.2	Laadullinen näkökulma keskustelupalstojen kirjoituksiin.....	15
5.3	Hoitoalaan liittyvien säästötavoitteiden näkyminen uutisissa	16
5.4	Tutkimusaineiston koonti	21
5.5	Tutkimusmenetelmät	22
5.6	Diskurssianalyysi aineistosta	24
6	YHDESSÄ ETEENPÄIN TAI SITTEN EI – HOITAJIEN JÄRJESTÄYTYMISDISKURSSIT VERKKOKESKUSTELUISSA	26
6.1	”Alempiarvoiset joustajat ”.....	26
6.2	”Irtisanomissuojattomat hoitajapolot korporaatioiden armoilla”	28
6.3	”Ymmärtämättömiä voidaan höynäyttää”	30
6.4	”Rivit suorina sortoa vastaan”	31
6.5	”Sisar musta äkäinen”.....	32
6.6	”Minulla on oikeus... tai eipäs olekaan”	33
6.7	”Joustava marttyyri – Olen liian kiltti ☹”	34
6.8	”Vaikeneminen on kultaa”	37

6.9	”Ammattiliitot eivät vastaa nykyajan tarpeisiin”	38
6.10	”Pannaan pensselit sanaan ja rukkaset nauaan...”	41
6.11	”Molotovin cocktaileja heittelevien rökisiskojen tupakkalakko”	42
7	POHDINTA	43
	LÄHTEET	48

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tutkii järjestötyötä ja järjestöön kuulumista. Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on laadullisen tutkimuksen tutkimusperheeseen kuuluva diskurssianalyysi. Opinnäytetyössä selvitetään hoitajien järjestäytymistä kuvaavia puhetapoja. Diskurssi on yhdenlainen puhetapa, joka kuvaa sosiaalista todellisuutta.

Suomessa käytiin vuonna 2015 eduskuntavaalit. Vaalien jälkeen maan hallituksen muodostivat Suomen Keskusta, Kansallinen Kokoomus ja Perussuomalaiset. Hallitus aloitti työskentelynsä tilanteessa, missä maa oli velkaantunut, vienti ei vetänyt ja työttömyysaste oli korkea. Tilanteen ratkaisemiseksi pääministeri Juha Sipilä kehotti työmarkkinaosapuolia aikaistetusti yhteiseen neuvottelupöytään sopimaan keskitetystä työmarkkinaratkaisusta, yhteiskuntasopimuksesta, millä Suomen kokonaistalouden tilannetta saataisiin raamitettua tulevaisuutta varten. Työmarkkinaosapuolille tilanne oli uusi, koska työehtosopimukset olivat voimassa vuoden 2016 lopulle. Yleensä asioista neuvotellaan vasta sopimuskauden lopun lähestyessä. Pääministerin pyynnöstä neuvotteluja kuitenkin käytiin kahteen eri otteeseen ja ne päättyivät tuloksettomina. Yhteiskuntasopimusneuvottelujen kariuduttua hallitus päätti ryhtyä toimiin. Se kertoi linjauksistaan toimista kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi tiedotustilaisuudessa, joka järjestettiin Kesärannassa 8.9.2015. Tiedotustilaisuudessa kerrotut leikkaukset kohdistuivat useilta osin julkisen sektorin työntekijöihin ja siellä matalapalkkaiseen sosiaali- ja terveysalaan, missä työtä tehdään ympäri vuorokautisesti, ympärivuotisesti ja ylitöitä paiskien.

Hallituksen tiedotustilaisuus oli omiaan aiheuttamaan yhteiskunnassa paljon keskustelua. Opinnäytetyössäni tutkin hallituksen tiedotustilaisuuden jälkeiseltä ajalta hoitajien kommentointia hoitajista kertovissa nettiuutisissa 8.9.-22.9.2015 väliseltä ajalta. Valitsin tarkastelun kohteeksi valtakunnan median, koska halusin saada esille näkökulman, joka ei ollut poliittisesti tai aatteellisesti väritynyt. Internetin avoimilla keskustelupalstoilla ihmisillä on mahdollisuus kertoa avoimesti omista mielipiteistään.

Opinnäytetyössä selvitetään millaisia hoitajien järjestäytymistä kuvaavia diskursseja on löydettävissä hoitajien verkkokeskustelusta ja millaista verkkopuhe on sisällöltään. Diskurssi on yhdenlainen puhetapa, joka kuvaa yhdenlaista sosiaalista todellisuutta. Kahden viikon aikajaksolla oli useita uutisia hoitajiin liittyen, ja lähes jokaisessa leik-

kauksiin liittyvässä uutisessa hoitajat oli mainittu ammattiryhmänä. Joidenkin uutisten kohdalla kommenttiketjut kasvoivat yli tuhannen viestin mittaisiksi. Massiivisen aineiston edessä aineistoa oli rajattava. Keskityin materiaalista pelkästään järjestäytymistä koskeviin kommentteihin ja rajasin aineiston keräysajankohdan pituutta. Kahdessa viikossa hallituksen kustannuskilpailukyypaketin aiheuttama tunnekuohun laantumisen alkoi näkyä niin aiheeseen liittyvien uutisten osalta kuin myös nettikommenttien määrässä. Tein hoitajien järjestäytymistä kuvaavista nettikirjoituksista diskurssianalyysin, minkä lopputuloksena oli yksitoista hoitajien järjestäytymistä kuvaavaa diskurssia.

Opinnäytetyö vahvisti aiempia tutkimustuloksia ammattiyhdistysliikkeestä sekä hoitajista ammattiryhmänä. Ammattiliittoon kuulumisen ja edunvalvonnan hakeminen ammattiyhdistysliikkeen kautta on murrosvaiheessa. Hoitajilla oli sekä järjestäytymistä tukevia että sitä vastaan olevia näkemyksiä. Suurimmat syyt murroskohdan takana on ammattiliittojen asiakassuhdeajattelu jäsenpalvelussa ja tarjolla olevat rinnakkaiset vaihtoehdot. Näiden lisäksi tutkimus antoi viitteitä siihen, että sosiaali- ja terveysalan työtä säätelevä vaitiolovelvollisuus ja työpaikoilla vallitseva vaikenemisen kulttuuri vaikuttavat hoitajien haluun nostaa esiin työelämään liittyviä epäkohtia, ja lähteä ajamaan asiaansa ammattiliiton kautta.

2 AMMATTIYHDISTYSLIIKE JA JÄRJESTÄYTYMINEN

2.1 Järjestäytyminen suomalaisessa työmarkkinakentässä

Yleinen järjestäytymisaste, eli ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden määrä, on laskenut Suomessa noin prosentin vuosivauhtia usean vuoden ajan. Tällä hetkellä se on noin 64,5 %. Suurin yksittäinen syy järjestäytymisasteen laskulle on yleisen työttömyyskassan eli Loimaan kassan tarjoama vaihtoehto, mikä on edullisemmalla hinnallaan saanut työssä olevat ihmiset hakeutumaan halvemman työttömyysturvamaksun perässä kassan piiriin. Työttömyyskassa on kuitenkin eri asia kuin ammattiliitto. Työttömyyskassat toimivat yleensä ammattiliittojen yhteydessä, mutta ovat niistä erillisiä yksiköitä. Ammattiliitto tarjoaa usein työttömyyskassan jäsenyyttä ja palveluita osana omaa jäsenyyttään. Yhdellä liittymisellä jäsen saa siis itselleen työttömyysturvan ja työelämän edunvalvonnan palvelut käyttöönsä.

Järjestäytymisastetta tarkasteltaessa tarkastellaan edunvalvonnan piirissä olevien ammattiliittojen jäsenten määrää, jonka osuus palkansaajien ja työttömien yhteismäärästä muodostaa järjestäytymisasteen. Vuoden 2013 lopussa ammattiliitoissa oli 2 157 000 jäsentä, joista 1 514 000 oli edunvalvonnan piirissä. Tämän mukaan järjestäytymisaste oli 64,5 %. Ammattiliittojen jäsenistä 643 000, eli 29,8 % oli varsinaisen edunvalvonnan ulkopuolella (eläkeläiset, opiskelijat, vapaaajaset ja yrittäjät). Vuonna 2009 järjestäytymisaste oli 67,4 %. Naisten järjestäytymisaste oli vuonna 2013 69,9 % ja miesten 59 %. Miehillä järjestäytyminen oli vähentynyt vuoteen 2009 verrattuna 3,1 % ja naisilla 2,6 %. (Ahtiainen 2015, 2.) Tehy kertoo kotisivuillaan, että tällä hetkellä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 90 %, mikä on huomattavasti parempi kuin yleinen järjestäytymisaste.

Työttömyyskassat maksavat ansiosidonnaista päivärahaa jäsenilleen mahdollisen työttömyyden kohdatessa, tai vuorottelukorvausta vuorotteluvapaalle jäädessä. Se ei neuvottele työehtosopimuksista, ei kehitä työelämää tai työelämän edunvalvontaa. Ne ovat ammattiliiton tehtäviä. Yleiseen työttömyyskassaan liittyneet eivät ole järjestäytyneitä työntekijöitä. Järjestäytymisasteen lasku johtaa siihen, että historiassa saavutetut yleissitovat työehtosopimukset ovat vaarassa lakata olemasta. Yleissitovat työehtosopimukset ovat niin kauan voimassa kun puolet ammattiryhmästä on järjestäytynyt ammattiliittoihin. Ilman yleissitovia työehtosopimuksia työntekijä saa itse neuvotella

omista työehdoistaan. Tämä pitää sisällään niin työajan, palkan, vapaapäivät, lomat, tauot, ylityökorvaukset kuin muutkin yleissitovilla työehtosopimuksilla neuvotellut asiat. Uhkakuvana on että mikäli yleissitova neuvottelujärjestelmä kaatuu, epätasa-arvoisuus ja kilpailutus työntekijöistä lisääntyvät. Kuka suostuu tekemään saman työn suuremmalla työtuntimäärällä ja halvemmalla hinnalla, saa työtehtävän itselleen. Kehitysmaissa edellä kuvattu tilanne on tätä päivää.

Järjestäytymiseen liittyvä ongelma on koko maailman laajuinen. Koko maailman työntekijöistä järjestäytyneitä on noin seitsemän prosenttia. Maailmalla ongelma ei ole, että ei haluttaisi järjestäytyä, tai liitytään yleiseen työttömyyskassaan. Joissakin maissa työntekijöillä ei ole lainkaan oikeutta järjestäytyä, ja on myös maita, joissa osa työntekijäryhmistä on jätetty järjestäytymisoikeiden ulkopuolelle. Yhdistymisvapautta, ja samalla järjestäytymisvapautta rikotaan tällä hetkellä räikeästi monessa maassa. Joissakin maissa ihmisiä kuolee sen johdosta, kun he hakevat itselleen työntekijänä oikeuksia liittymällä ammattiliittoon. Työaika-rikkomukset, lapsityövoiman käyttö, köyhyys ja epäinhimilliset työajat ja -olot ovat arkipäivää näissä maissa. Kaikilla ei siis ole niitä perusoikeuksia, joita me Suomessa pidämme tällä hetkellä itsestäänselvyyksinä. (Valtonen 2014, 70.)

2.2 Suomalainen ammattiyhdistysliike osana maan työmarkkinajärjestelmää

Ammattiyhdistysliikkeen perusideologia on asioista sopiminen kollektiivisesti koko ammattiryhmää koskien. Nyky-yhteiskunnassa kollektiiviseen ajatteluun perustuvia toimintatapoja ei kuitenkaan koeta enää trendikkäiksi. Yksilöllisen ajattelun vahvistuminen onkin ammattiyhdistysliikkeelle valtava haaste. (Helle 2014, 43.) Ammattiyhdistysliike voi syystä olla ylpeä historian saavutuksistaan, mutta pelkkä ylpeys ei vie enää asioita eteenpäin. (Palola 2014, 7). Ammattiliittojen rooli oli hyvin vahva hyvinvointiyhteiskuntaa rakennettaessa. Liitoilla oli vahvat jäsenmäärät, ja järjestäytymisaste oli korkealla. Silloinen sukupolvi otti ay-liikkeen osaksi omaa kulttuuriaan, ja kehitti ammattiliiton edustamaan omaa sukupolveaan. Tulevien sukupolvien edustajista joka toinen on jatkumona liittynyt ay-liikkeen jäseneksi, mutta aktiivista toimijaroolia nämä uudemmat sukupolvet eivät ole itselleen ottaneet. (Kivioja 2014, 38.)

Ammattiyhdistysliike on järjestäytyneen kansalaistoiminnan malliesimerkki. On liittoja, kokouksia, valittuja johtajia ja vaikutusvaltaa. (Kiilakoski 2014, 13.) Menneinä

vuosina ammattiyhdistysliike huolehti näkyvästi työpaikkojen ja työyhteisöjen turvasta paikallisesti työpaikoilla. Luottamusmiehistä puhuttiin, ja he olivat työpaikoilla näkyvissä rooleissa. 1990-luvulle tultaessa toiminta muuttui kabinetineuvotteluiksi. Tällä muutoksella oli omat seurauksensa. Toiminnan siirtyminen pois työpaikoilta irrotti ay-toiminnan työntekijöiden arjesta. (Palola 2014, 6.)

Enemmistö liiton jäsenistä on tänä päivänä ns. hiljaisia jäseniä, jotka maksavat jäsenmaksunsa, ja ovat sen myötä oikeutettuja liiton tarjoamiin palveluihin. He eivät kuulu, tai näy liitossa mitenkään. He tyytyvät liiton tarjoamiin jäsenetuihin (vakuutusalanukset, matkaedut, ammattilehti, kalenteri...), ja käyttävät liiton edunvalvontapalvelua, jos työelämässä tulee eteen joku edunvalvontaa vaativa selvitysasia.

Yhteiskunnallista keskustelua käydään tällä hetkellä paljon liittyen ammattiyhdistysliikkeeseen, ja sen vahvaan rooliin yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Työnantaja-puoli ajaa vahvoja heikennyksiä työntekijöiden asemaan, johon ammattiyhdistysliike puolestaan vastaa kieltävästi. Ammattiyhdistysliikkeelle on maalattu kehityksen jarrun ja EI- liikkeen asema, vaikka sen tarkoitus on toimia työntekijöiden edunvalvojana.

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu sopimiseen ja sovitteluun. Sopimukset perustuvat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksiin ja suosituksiin. ILO:n pääperiaate työelämän kehittämistä on asioista neuvottelemineen kolmikantaisesti. Tämä tarkoittaa asioista sopimista yhdessä työnantajajärjestöjen (Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Kuntatyönantajat KT), palkansaajajärjestöjen (SAK, STTK ja AKAVA) ja maan hallituksen kanssa. Kolmikantaiset ratkaisut ovat olleet laajoja yhteiskunnallisia neuvottelutuloksia, ns. tulopoliittisia kokonaisratkaisuja, joilla on pyritty saamaan aikaan kaikkia osapuolia tyydyttävä työmarkkina- ja palkkaratkaisu, ja lisäksi siinä on sovittu talous-, tulonjako- ja sosiaalipoliittisista toimista. Esimerkkeinä tällaisista kolmikantaisista sopimuksista toimivat esimerkiksi Työllisyys- ja kasvusopimus TYKA vuodelta 2013 ja nyt kovan yrityksen alla ollut pääministeri Sipilän toivoma yhteiskuntasopimus. Ammattialakohtaiset työehtosopimusneuvottelut käydään ammattiliittojen ja työnantajaliittojen välillä. Työehtosopimuksissa asioista voidaan sopia lakitasoa paremmin, mutta lakitasoa huonommin niissä ei voida asioista sopia.

Ammattiyhdistysliikkeen tehtävä työelämässä on puolustaa työtä ja työpaikkoja. Liike uskoo että yhteinen hyvinvointi on seurausta työstä. Joukkovoima, kollektiivisopi-

mukset, konsensus ja kolmikanta ovat olleet ay-liikkeen kantavia teemoja ja työtapoja vuosikymmenten ajan. (Palola 2014, 7.) Suomalaisen ammattiyhdistysliikkeen muodostaa ammattiliitot, joita on 74kpl. Ammattiliitot ovat järjestäytyneet kolmen eri palkansaajakeskusjärjestön alle. SAK:ssa liittoja on 20 kpl, STTK:ssa liittoja on 18 kpl ja AKAVA:ssa 36 kpl (tiedot tarkistettu keskusjärjestöjen nettisivuilta 29.3.2016).

2.3 Jäsenyys ammattiliitossa

Pertti Jokivuoren mukaan työorganisaatiossa työskentelevä palkansaaja on yhteisen ryhmän eli kollektiivin jäsen. Hän on osa joukkoa. Moni suomalainen palkkatyöläinen on jäsenenä lisäksi jossakin ammattiliitossa. Jäsenyys työorganisaatiossa tavallisesti edeltää ammattiliittojäsennyttä. Kuuluminen organisaatioon on niin työorganisaatioon kuin ammattiliittoonkin sitoutumisen perusta. Sitoutuminen voi olla vahvaa tai heikkoa, ja sitä voi ylläpitää joko tunne tai rationaalinen valinta, tai puhdas tottumus. Syyt mitkä vaikuttavat palkansaajan sitoutumiseen työorganisaatioon tai ammattijärjestöön, kertovat myös niistä syistä, mitkä etäännyttävät yhteisöllisyydestä yksilöllisyyteen. (Jokivuori 2002, 9.)

Suomalaisia leimaa vahva oikeudenmukaisuuden tunne, jonka mukaan yhteiskunnan kehityksen hyöty tulee jakaa kaikille yhteiskunnassa. Ammattiliitot tarjoavat yhteenkuuluvuuden tunnetta jäsenyyden kautta. Ammattiliitto kokoaa yhteen samalla alalla työskenteleviä, ja samanhenkisiä ihmisiä. Jäsenkirjalla yksilö antaa valtuuden ammattiliitolle oikeudenmukaisuuden toteuttamiseen työelämässä. (Kivioja 2014, 38.) Ammattiyhdistysliikkeen näkemyksen mukaan työntekijöillä tulee olla sama palkka, ja samat työtä koskevat määräykset riippumatta sukupuolesta, etnisestä taustasta tms.

Ojanen (2013) oli omassa tutkimuksessaan havainnut, että tärkein syy liittyä ammattiliiton jäseneksi on edunvalvonnan ja työttömyysturvan saaminen. Liitossa pysymiseen Ojasen mukaan vaikuttivat useammat tekijät. Edunvalvonnan ja vakuutusturvan lisäksi ammattiliitolta toivotaan verkostoitumismahdollisuuksia, virkistystä, koulutuksia ja tapahtumia. Nämä tekijät eivät kuitenkaan olleet motiiveja liittoon liittymiselle. Silloin kun kaikki on hyvin, ammattiliitoilta odotetaan tuloksellisen edunvalvonnan lisäksi vuorovaikutusta jäsenten kanssa sekä erilaisen toiminnan järjestämistä.

Myös Koivusen (2012) tutkimuksessa yleinen turvallisuuden tunne korostui syissä kuulua ammattiliittoon. Ammattiliiton jäsenyyden nähtiin olevan eräänlainen työelämän vakuutus pahan päivän varalle. Koivunen huomasi, että jäsenyyden syyt ovat moninaistuneet, ja taloudellinen turva ei liittoon kuulumisen syynä ole ainut tekijä. Jäsenyyttään pohtiva jäsen vertaa jäsenmaksua ja siitä vastaan saatavia hyötyjä. Kaiken kaikkiaan syyt liittoon kuulumiselle voivat olla hyvin henkilökohtaisia ja moninaisia. Joillekin syy kuulua liittoon on yleinen turvallisuuden tunne, ja toisille taas erilaiset liiton tarjoamat jäsenedut, tai työttömyyskassan tarjoama taloudellinen turva työttömyystilanteessa.

Jos ammattiliitot pitävät jäseniä asiakkanaan, se sanoo hyvästit aktiiviselle jäsenyydelle. Asiakassuhdejattelu ja jäsenyyden markkinointi työelämän vakuutuksena passivoi jäsenistöä. Asiakassuhteessa jäsen odottaa palveluita liitolta, mutta ei henkilökohtaisesti koe, että hänellä olisi jotain annettavaa liitolle. Ammattiliitoille puolestaan olisi tärkeää, että sen jäsenet ovat aktiivisia. Vain aktiivisen ja yhtenäisen jäsenistön turvin haluttuihin neuvottelutuloksiin päästään. Passiivisesta ja kuoreensa vetäytyvästä jäsenistöstä ei ole liitolle apua. (Ojanen 2013, 50.)

Ammattiliiton jäsenyyttä voidaan kuvata myös sosiaalisen pääoman käsitteellä. Käsite kuvaa tiiviiden sosiaalisten verkostojen kykyä ylläpitää normeja ja välittää informaatiota. Hyvin toimiva sosiaalinen verkosto suuntaa ja koordinoi myös yksilöiden toimintaa. Sosiaalisella pääomalla viitataan yleensä sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät yhteisön jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja toimintojen yhteensovittamista. Sosiaalinen pääomalla tavoitellaan yksilöiden tavoitteiden toteutumista, ja koko yhteisön hyvinvointia. Sosiaalinen pääoma helpottaa kollektiivisten ongelmien ratkaisua. Luottamus järjestelmän toimivuuteen ja kansainmisiin auttaa ongelmien ratkaisussa. Lisäksi se ehkäisee vapaamatkustamista, koska se saa yksilöt mukautumaan kollektiivisesti hyödyllisiin ratkaisuihin yksilöllisen edun tavoittelun sijaan. Sosiaalisen pääoman mukaan ihmiset ymmärtävät, että he ovat riippuvaisia toisistaan ja ottavat toisensa huomioon. (Ruuskanen 2002, 5, 7.)

Putnam (1993, 2000) tutki yhteiskuntien suoristuskykyä ja hyvinvoinnin muodostumisesta. Hän huomasi, että sosiaalinen pääoma selittää hyvinvointierojen syntyä. Hänen mukaansa vapaaehtoisuuteen ja yleishyödylliseen julkiseen toimintaan perustunut yhteiskunta on muuttunut vuosien saatossa ammatillistuneemmaksi, sirpaloitunut ja

yksityistynyt. Tämä muutos on osaltaan vaikuttanut kansalaisaktiivisuuden, yhteistoiminnan, vapaaehtoisuuden ja vuorovaikutteisuuden vähenemiseen, jotka ovat sosiaalisen pääoman keskeisiä tuottajia. Työmarkkinoiden muutoksen myötä alueellinen liikkuvuus on lisääntynyt, työurat yksilöityneet ja työajat eriytyneet. Tästä syystä monet yhteisöllisyyttä ja sosiaalisia verkostoja korostaneet instituutiot ovat menettäneet asemansa. (Ruuskanen 2007, 12.)

3 PUHE JULKISEN TALOUDEN SÄÄSTÖISTÄ AMMATTIALAN NÄKÖKULMASTA

3.1 Taloudellinen tilanne edellyttää muutoksia

Suomi elää historiansa kovinta muutosvaihetta. Nämä muutokset koskettavat niin työtä ja työelämää, toimintatapoja, yhteiskunnan rakenteita, puoluetoimintaa, ammattiyhdistysliikettä, kirkkoa, toimintamalleja kuin myös yleistä elämäntyyliä. Muutoksen tila on pysyvä ja sitä tapahtuu yhtä aikaa kaikilla eri sektoreilla. (Palola 2014, 6.) Vakiutuista työsuhdetta arvostetaan edelleen, mutta tulevaisuuden työurat tulevat koostumaan useammista työsuhteista ja projekteista. Koulutuksia saatetaan hankkia useampi ja myös yrittäjyys lisääntyy. Epävarmuus sanana kuvaa tämän päivän työelämää erinomaisesti. (Lohi 2014, 2; Helle 2014, 43.)

Suomessa käytiin eduskuntavaalit 19.4.2015 ja niiden jälkeen hallitusneuvottelut. Maan hallituksen muodostivat Suomen Keskusta, Kansallinen Kokoomus ja Perussuomalaiset. Hallitus aloitti työskentelynsä tilanteessa, jossa maa oli pahasti velkaantunut, ulkomaankauppa ei vetänyt ja työttömyys oli huippuluvuissa. Tilanteen ratkaisemiseksi pääministeri Juha Sipilä kehotti työmarkkinaosapuolia aikaistetusti yhteiseen neuvottelupöytään sopimaan yhteiskuntasopimuksesta, jolla Suomen kokonaistalouden tilannetta saataisiin raamitettua tulevaisuutta varten. Työmarkkinaosapuolille tilanne oli uusi. Varsinaista neuvottelupaikkaa ei ollut, kun työehtosopimukset ovat voimassa vuoden 2016 lopulle. Työehtosopimuksista ja keskitetyistä työmarkkinaratkaisuksista neuvotellaan vasta sopimuskauden lopun lähestyessä. Pääministerin pyynnöstä neuvotteluja kuitenkin käytiin kahteen otteeseen. Molemmat neuvottelut päättyivät tuloksettomina. Yhteiskuntasopimusneuvottelujen kariuduttua, hallitus päätti ryhtyä toimiin.

Suomen taloudellinen tilanne on huono, ja sen johdosta maan hallitus edellyttää muutoksia myös nykyiseen työmarkkinapolitiikkaan kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi. Kun työmarkkinaosapuolet eivät päässeet sopimukseen työelämän kustannusten alentamisesta, maan hallitus puuttui tilanteeseen keinoilla, joita sillä on käytettävissä. Hallitus pääministeri Juha Sipilän johdolla kertoi linjauksistaan toimista kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi (jatkotiedotuksessa puhuttu myös kilpailukykypaketista ja pakkolakipaketista) tiedotustilaisuudessa Kesärannassa 8.9.2015.

3.2 Hallituksen esitykset toimista kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi

Hallituksen esityksen ja sen toimenpide-ehdotusten tavoitteena on nostaa työllisyysaste 72 prosenttiin lisäämällä työllisten määrää 110 000 työntekijällä vaalikauden loppuun mennessä. Tavoitteena on myös velkaantumisen taittuminen suhteessa bruttokansantuotteeseen vaalikauden loppuun mennessä ja velaksi elämisen loppuminen vuoteen 2021 mennessä. Hallituksella on edessään 10 miljardin haaste. Säästöjä tullaan tekemään neljän miljardin edestä. Rakennemuutoksilla (SOTE ja kuntien velvoitteiden karsiminen) pyritään saamaan neljän miljardin säästöt. Pääministeri Sipilän mukaan muutoksia on tehtävä Suomen kilpailukykyaseman parantamiseksi. Koska yhteiskuntasopimuksella ei saatu aikaan palkkamalltia, tuottavuuden lisääntymistä ja viiden prosentin kustannuskilpailukyvyyn parantumista, hallitus ehdottaa heikon taloudellisen tilanteen takia poikkeuksellisia toimia yksikkötyökustannusten alentamiseksi viidellä prosentilla ja työntekijöiden muutosturvan vahvistamiseksi. (Valtioneuvoston viestintäosasto, 2015)

TAULUKKO 1. Hallituksen esitykset muutosturvan ja työelämän kehittämiseksi sekä kustannuskilpailukyvyyn parantamiseksi

Työntekijöiden muutosturvan parantaminen	- yli 20 henkilöä työllistävien yritysten on tarjottava irtisanomisajan palkan ohella oikeus uudelleen työllistymistä edistävään valmennukseen sekä työterveyshuollon palvelut 6 kuukautta irtisanomisajan jälkeen
Perhevapaakustannusten tasaaminen	- nuorten naisten työllistymistä edistetään tasaamalla perhevapaista työnantajille aiheutuvia kustannuksia 2500 euron kertakorvauksella

Kustannuskilpailukyvyyn parantaminen	<ul style="list-style-type: none"> - loppiainen ja helatorstai muutetaan palkattomiksi vapaapäiviksi vuosityöaika lyhentämättä - sairauspäivistä ensimmäinen on jatkossa palkaton ja 2. - 9. päiviltä maksetaan 80 prosenttia palkasta - ylityökorvaukset puolitetaan ja sunnuntai- ja yökorvaukset pienennetään 75 prosenttiin - pitkät, erityisesti julkisella sektorilla käytössä olevat lomat lyhennetään 38:sta 30 työpäivään - yksityisen työnantajan sosiaaliturvamaksua alennetaan 1,72 prosenttiyksikköä vuoden 2017 alussa
---	---

Näillä esityksillä hallitus pyrkii korjaamaan jälkeen jäänyttä ulkomaankaupan kilpailukykyä ja perimmäisenä tavoitteena on työpaikkojen lisääminen ja sen myötä hyvinvointiyhteiskunnan säilyttäminen. Esitys on työssä käyvän väestön osuus maan talouden tasapainottamisessa vakavassa taloustilanteessa. Toimenpiteet toteutetaan pakottavalla, nykyisten työehtosopimusten päättyessä sovellettavalla lainsäädännöllä, joka astuu voimaan seuraavan työehtosopimuskauden alkaessa. Lailla säädettävät toimet ovat täsmällisiä ja tarkkarajaisia. Hallitus on esitystä laatiessaan arvioinut huolellisesti, että esitykset eivät ole ristiriidassa perustuslain säännösten tai EU- tai ILO-jäsenyyteen liittyvien velvoitteiden kanssa. (Valtioneuvoston viestintäosasto, 2015.)

Ammattiyhdistysliikkeelle hallituksen kilpailukykyehdotus ei sopinut. Työnantajapuolelle hallituksen ehdotus olisi ollut hyväksyttävä ratkaisu. Palkansaajien pääsopijakeskusjärjestöt SAK, AKAVA ja STTK järjestivät hallituksen esitystä vastaan massiivisen poliittisen mielenilmauksen 18.9.2015. Mielenilmauksena Auto- ja kuljetusalan ammattiliitto AKT pysäytti lähes koko Suomen kuljetusliikenteen, ja ammattiliittoihin kuuluvat työntekijät kerääntyivät mielenilmauksiin ympäri Suomea. Samanaikaisesti media uutisoi jatkuvasti tilanteen saamista käännteistä, neuvotteluosapuolien liikkeistä, eduskunnassa käytävästä keskustelusta ja nosti esiin työntekijöiden asemaan liittyviä erilaisia näkökulmia.

3.3 Kustannuskilpailukykyehdotuksen vaikutukset kuntasektorilla työskenteleviin hoitajiin

Terveystieteiden toimijat ovat jo pitkään tuoneet ilmi, että alalla on liian vähän tekijöitä työmäärään nähden ja palkka on liian pieni työn vaatavuuteen nähden. Edellä

kuvattujen olosuhteiden johdosta työtä ei pystytä tekemään niin hyvin kuin sitä haluttaisiin tehdä. Ongelmaksi nähdään se, että valtio ei ole satsannut tarpeeksi rahaa julkiseen terveydenhuoltoon, minkä vuoksi tilanne on päässyt kurjistumaan. (Eriksson-Piela 2003, 93.)

Kuntasektorin palkkatilastoissa käytetään kolmea ansiokäsitettä. Peruspalkka on tehtäväkohtainen vähimmäispalkka. Säännöllisen työajan ansioihin luetaan peruspalkan lisäksi työaika-, tehtävän ja ammattitaidon perusteella maksettavat lisät. Kokonaisansioihin sisältyy peruspalkan ja lisien lisäksi lisä- ja ylitöiden ansio, päivystyskorvaukset sekä muut epäsäännöllisesti maksettavat lisät, tulospalkkiota lukuun ottamatta. Vuonna 2014 kuntasektorilla työskentelevien sairaanhoitajien kokonaisansioista n. 22 % muodostuu erilaisista lisistä. (Tilastokeskus, 2014.) Marraskuussa 2014 ympärivuotista kolmivuorotyötä tekevän sairaanhoitajan tehtäväkohtainen palkka oli 2422 e ja kokonaisansio oli 3139 e. Vastaavalla työajalla työskentelevän kätilön tehtäväkohtainen palkka oli 2449 e ja kokonaisansio 3384 e. Päivätyötä tekevän terveydenhoitajan tehtäväkohtainen palkka 2429 e ja kokonaisansio 2665 e. Lähihoitajan tehtäväkohtainen palkka oli 2052 - 2071 e ja kokonaisansio 2304 - 2757 e, vaihdellen työtehtävän, työpisteen ja käytössä olevan työajan mukaan (päiväkodit, osastohoito, kotihoito jne.) (Kuntatyönantajat 2014.)

Tehtäväkohtaista palkkaa ja kokonaisansioita vertaamalla näemme, että suuri osa hoitajien palkasta muodostuu erilaisista lisistä. Näitä lisiä saavat ne, jotka tekevät alalla ympärivuorokautista ja ympärivuotista kolmivuorotyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikki pyhät ja arkipyhät ovat hoitajilla työpäiviä siinä missä arkipäivätkin. Pyhätyökorvaukset on korvausta menetetyistä vapaa-ajasta. Lisien merkityksen huomaa erityisesti tarkastellessa pelkkää päivätyötä tekevän terveydenhoitajan ja kolmivuorotyötä tekevän sairaanhoitajan tai kätilön kokonaisansioita. Tehtäväkohtaisia palkkoja tarkastelemalla hoitohenkilöstö sijoittuu matalapalkka-aloihin.

Hallitus haluaa kilpailukykypaketissaan puuttua erityisesti julkisella sektorilla käytössä oleviin pitkiin vuosilomiin. Tarkoituksena on supistaa vuosiloma 38 päivästä 30 päivään. Pansun (2015) mukaan nykyinen kuntasektorilla käytössä olevien pitkien vuosilomien käytäntö juontaa juurensa 1960-luvulta. 1962 virkasääntömallissa kertyi lomaa kolme päivää lomanmääräytymiskautta kohti 15 palvelusvuoden jälkeen. Sama säännön on käytössä yhä tänä päivänä. Kuntatyönantajien neuvottelupäällikön Sari

Ojasen mukaan 38 lomapäivää on n. 60 %:lla eli noin 250 000 kuntasektorilla työkentelevällä. Pitkä loma toimi aikoinaan houkuttimena kunnan työtehtäviin, kun palkka ei itsessään toiminut houkutustekijänä.

4 HOITAJIEN JÄRJESTÄYTYMINEN

4.1 Hoitoala ammattina

Työmotivaation näkökulmasta hoitotyötä tehdään toimeentulon, kutsumuksen ja pakon johdosta. Hoitajat itse näkevät, että työssä tarvitaan empatiakykyä, emotionaalisia valmiuksia sekä vastuullisuutta. Työn keskeisimpiä toimintoja ovat huolenpito, auttaminen ja oleminen toista varten. Työyhteisössä yksilö toimii instituution osana hoitotyön ideaalien mukaan sitoutuen työnantajan tavoitteisiin. (Eriksson-Piela 2003, 28-29.) Nöyryys, kuuliaisuus, alistuvuus ovat menneinä vuosina olleet ihanteellisen naisen, ja samalla myös hoitajan piirteitä, jotka vaikuttavat hoitajien yhteiskunnalliseen asemaan yhä tänä päivänä. Hoiva ja huolenpito ovat naisellisiksi elämänalueiksi miellettyjä asioita, ja ammatillistuttuaan ne ovat joutuneet kamppailemaan oikeutuksesta ja olemassa olostaan aina. (Kangasniemi ym. 2015, 34-36.)

Terveystieteiden työkentillä on edelleen kaikuja sairaalamaailman hierarkkisesta historiasta, missä henkilöstörakenne oli portaittainen. Ylimpänä tässä hierarkiassa olivat lääkärit, sitten sairaanhoitajat, apuhoitajat ja siivoojat. Naisen yhteiskunnallinen asema on vaikuttanut sekä hierarkia-asetelmaan että hoitajan asemaan vuosien saatossa. (Kangasniemi ym. 2015, 34-36.) Ammattiyhteisön hierarkiasuhteet vaikuttavat työyhteisön toimintaan. Asioiden arvottaminen on omiaan luomaan työpaikalle konflikteja. Eroja ammattiryhmien välille luodaan korostamalla mm. koulutuksen, ammatitaidon ja päätösvallan suhteita toisiinsa. Yleensä hierarkkisia rajoja pyritään madaltamaan hierarkiassa ylempänä oleviin, ja niitä korostetaan alempana oleviin. (Eriksson-Piela 2003, 146.)

Maria Sarkion (2007) tutkimuksen tulokset tukevat edellä olevaa teoriaa. Sarkion mukaan suomalaiset sairaanhoitajat ovat olleet alisteisessa asemassa lääkäriin nähden aina, ja sairaanhoitajan ammatin professiota ei olla useista yrityksistä huolimatta saatu nostettua. Syyksi tähän on arveltu osittain suomalaista kulttuuria, minkä mukaan sairaanhoitajan ammatti on kutsumustyötä. Kutsumusammattiin liittyvää ajatusmaailmaa

pidetään yhä yllä, koska sairaanhoidon opiskelijat opetetaan yhä tämän päivän koulutuksessa kuuliaisiksi ja nöyriksi. Asioiden kyseenalaistaminen kitketään jo opintovaiheessa. Kutsumusammattiin pohjautuva näkemys ei kuitenkaan vastaa enää nykyajan tarpeisiin, ja siihen vetoaminen ajaa työntekijöitä pois alalta. Pula alan osajista onkin viime vuosina pahentunut. (Sarkio 2007, 349.) Tehyn arvioin mukaan 30 000 alalle koulutettua on kouluttautunut, ja siirtynyt töihin muille aloille.

Myös Kaikkonen (2010) vahvistaa kutsumusammattinäkemys voimassaoloa omassa tutkimuksessaan. Hän huomasi sikainfluenssapandemian aikaan keskustelupalstoja seurattessaan, että päättäjien lisäksi myös asiakkaat näkevät hoitotyön edelleen kutsumusammattina, jonka mukaan hoitajan rooli on olla nöyrä ja tehdä kaikkensa potilaan eteen. Hoitajan nähtiin olevan hoitaja myös vapaa-ajalla. Asiakkaiden mielikuva hoitotyöstä ja hoitajien ammattitaidosta muodostuu hoitajien välittämänä. Hoitajien työ on näkyvää, ja asiakkailta on tiettyjä odotuksia henkilöstöä kohtaan, vaikka eivät tiedä työn varsinaista sisältöä. Asiakas tietää kuitenkin yhteiskunnan asettamat normit, ja niiden toteuttamista hän voi arvioida joka tilanteessa. Hoitajat kokevat asemansa yhteiskunnassa huonoksi, sillä painostusta tapahtuu kansalaisten ohella myös työnantajien ja korkeammassa auktoriteettiasemassa olevien toimesta. Hoitoalaa ei arvosteta yhteiskunnassa palkkauksen eikä teorian tasolla. Media välittää jatkuvasti uutisillaan tiettyä kuvaa asiakkaiden ja hoitajien ajatuksista hoitotyöstä.

Hoitoalalla etiikalla on merkittävä rooli. Hoitotyön keskeinen eettinen peruskysymys on potilaan arvostava ja kunnioittava kohtelu. Potilaiden lisäksi hoitotyön eettisyys ulottuu myös työkavereihin. Heitä kohdellaan samalla kunnioituksella, arvostuksella ja myötätunnolla kuin potilaitakin. (Arala ym. 2015, 19-22.) Hoitajan ammatin taustalla vaikuttavat siis voimakkaasti kollektiivisesti merkitykselliset moraaliset velvoitteet. Nykyajassa moderni yksilöllisyys onkin voimakkaassa ristiriidassa näiden yhteisöllisten arvojen kanssa. Vanhakantainen arvomaailma ei myöskään vastaa nykyajan vaatimukseen työn tuottavuudesta, tehokkuudesta ja tavoitteellisuudesta. Vaikka työpaikat ovat panostaneet paljon mm. erityisosaamiseen, niin silti hoitajat noudattavat työpaikoillaan edelleen uhrauksen ja epäitsekkyuden eetosta, joka liittyy läheisesti uskemukseen hoitotyöstä kutsumusammattina. Yhteisöllisyys nähdään työpaikoilla hyvänä asiana ja yksilöllisyys puolestaan oman edun tavoitteluna. (Ericsson-Piela 2003, 92.) Hoitoalan työpaikoilla vallitseekin paljon säännönmukaisia käytäntöjä, jotka pitävät

yllä tiettyjä rutiineja sekä totuttuja toiminta- ja ajattelutapoja. (Eriksson-Piela 2003, 28).

Potilastyö tehdään yhteistyössä muiden sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kanssa. Yksikään ammattiryhmä yksinään ei pysty vastaamaan tavoitteeseen, vaan ammattiryhmät ovat toisistaan positiivisella tavalla riippuvaisia. (Kangasniemi ym. 2015, 34-36.) Työyhteisössä hoitaja samaistuu eniten omaan ammattiryhmäänsä. Se kollektiivi, mihin työntekijät samaistuvat, määrittää pitkälle ammattikulttuuriin liittyviä piirteitä. (Ericsson-Piela 2003, 71.)

4.2 Hoitajien järjestäytyminen

Hoitajille on tarjolla useita ammattiliittoja eri keskusjärjestöjen alla. SAK:n ja STTK:n alaisiin ammattiliittoihin voi järjestäytyä sekä toisen että korkeamman koulutustason tutkinnon suorittanut. Akavan jäseniä voivat olla vain korkeakoulututkinnon suorittaneet. SAK:n alla hoitaja voi kuulua Julkisten ja hyvinvointialojen liittoon JHL:n. STTK:n alla tarjolla ovat Suomen Lähi- ja perushoitajaliitto SuPer, Tehy ammatillisine jäsenjärjestöineen (yht. 8 kpl, mm. Sairaanhoidajaliitto), Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ja toimihenkilöliitto Erto. Akavan puolella alalla työskentelevä voi järjestäytyä esimerkiksi Suomen Terveystenhoitajaliittoon tai Akavan erityisalojen alla toimiviin jäsenyhdistyksiin. Suomessa palkansaajat voivat järjestäytyä järjestäytymisvapauden nimessä vapaasti, ja sosiaali- ja terveysala moniammatillisilla työpaikoilla työskenteleekin sopuisasti rinnakkain eri ammattiliittoihin kuuluvia (järjestäytyneitä) tai niihin kuulumattomia (järjestäytymättömiä) työntekijöitä. Työehtosopimusten yleissitovuuden johdosta työehdot ja palkkaus ovat samat sekä järjestäytyneelle että järjestäytymättömälle työntekijälle.

Hoitoalan ammattilaisten korkeaa järjestäytymisastetta, ja halua kuulua ammattiliittoon selittää varmasti osaltaan alan liittojen jäsenilleen ottama vakuutusturva oikeusturva- ja vastuuvakuutuksineen. Vastuuvakuutus kattaa työssä tapahtuvia henkilö- ja esine vahinkoja. Oikeusturvavakuutus puolestaan antaa turvaa työsuhteen riita- ja rikosasioissa. Ihmisten kanssa tehtävässä työssä vahinko voi tapahtua yllättäen, ja edunvalvontatapausten oikeudenkäyntikulut voivat olla mittavia. Tästä syystä moni alalla työskentelevä haluaa vakuuttaa itsensä työelämän varalle liiton tarjoamalla vakuutusturvalla.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimusongelmat

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää hoitajien järjestäytymisen puhetapoja verkkokeskustelussa. Poikkeuksellinen yhteiskunnallinen tilanne aiheutti voimakkaan puolesta ja vastaan asetelman ammattiyhdistysliikettä kohtaan. Kansalaiset ja hoitajat näiden joukossa lähtivät spontaanisti keskustelemaan valtakunnan median verkkofoorumeille tuoden esille omia näkemyksiään. Hallituksen kilpailukyypaketin leikkaukset kohdistuivat erityisesti julkiseen sektoriin ja siellä työskentelevään naisvaltaiseen matalapalkkaiseen sosiaali- ja terveysalaan. Opinnäytetyössä selvitetään millaisia hoitajien järjestäytymistä kuvaavia diskursseja on löydettävissä hoitajien verkkokeskustelusta ja millaista verkkopuhe on sisällöltään. Diskurssi on yhdenlainen puhetapa, joka kuvaa yhdenlaista sosiaalista todellisuutta.

Tutkimusongelman muotoilu perustuu ajatukseen, että kielen avulla rakennetaan todellisuutta, erilaisia diskursseja, kirjoitusten lukijalle.

Tutkimusongelmat

1. Millaisia järjestäytymistä kuvaavia diskursseja on löydettävissä hoitajien verkkokeskustelussa?
2. Millaista verkkopuhe on sisällöltään?

5.2 Laadullinen näkökulma keskustelupalstojen kirjoituksiin

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus, jossa diskurssianalyysimenetelmällä tutkitaan hoitajien järjestäytymiseen liittyvää verkkokeskustelua. Eskolan ja Suorannan mukaan (2005, 18) laadullisessa tutkimuksessa keskitytään yleensä pieneen määrään tapauksia, ja pyritään niiden mahdollisimman perusteelliseen analyysiin. Määrän sijaan panostetaan laatuun.

Opinnäytetyössäni tutkin internetissä sijaitsevien keskustelualueiden sisältöjä. Mikkolan (2008) mukaan internet on työväline ja elämysten lähde ja sen avulla pyritään tyydyttämään arkisia tarpeita. Mediana Internet on maailmanlaajuinen, ja sillä on monia eri käyttötarkoituksia. Internet luo ja kehittää uutta tietoa reaaliaikaisesti ja nopeasti. Samalla tieto on kaikkien saatavilla heti. Internet toimii myös yhteydenpidon välinee-

nä. Nykyisin vallalla ovat erilaiset chatit (reaaliaikaiset keskustelut) ja keskustelualueet. Keskustelualueet ovat yleensä jonkun www-sivun tai internet-sivuston osa, joissa voi keskustella eri aiheista. Keskustelualueella vanhat viestit tallentuvat ja niitä on mahdollisuus selailta jälkikäteen. Keskustelualueilla viestit ovat yleensä pidempiä ja niissä voidaan lainata edellistä kirjoittajaa ja yleensä keskustelua käydään jonkun tietyn aihepiirin ympärillä.

Pekkinen (2005) puolestaan laati rasismia tutkiessaan hyvän kuvauksen keskustelualueilla käytävästä keskustelusta, johon voin yhtyä täysin. Hänen mukaansa keskustelualueiden keskustelijat pitävät tiukasti kiinni omista mielipiteistään, eikä muiden mielipiteitä olla valmiita kuuntelemaan. Aidon dialogin sijaan keskustelu muistuttaa yksittäisten monologioiden sarjaa, ja niissä on nähtävissä selkeää konfliktihakuisuutta. Näin ollen arkisen jutustelun säännöt eivät päde. Pekkinen (2005) kuvaa tilannetta semioottisella kaaoksella, jossa informaation tulva johtaa keskustelun tyrehtymiseen aiheen karkaamisen, provokaatioyritysten ja kommunikaatiokatkosten vuoksi. Keskustelupalstoille kirjoittavien pitäisi harjoittaa kohteliaan kuuntelemisen, argumentoinnin ja medialuvun taitoja. Tällä hetkellä keskustelu mahdollistaa huhujen leviämisen ja stereotyyppien säilymisen

5.3 Hoitoalaan liittyvien säästötavoitteiden näkyminen uutisissa

Hallituksen kilpailukykykypakettitiedotustilaisuuden jälkeen julkaistiin kahden viikon, 8.9.-22.9.2015, seurantajakson aikana paljon erilaisia uutisia, ja keskustelu niiden ympärillä oli vilkasta. Sekä hallituksen, työnantajapuolen että ammattiyhdistysliikkeen näkökulmista uutisoitiin paljon. Hoitajia koskevan keskustelun etenemisen olen tiivistänyt valtakunnanmediasta päiväkohtaiseksi uutisoinniksi:

8.9.2015

Kilpailukykykypaketin julkistamisen jälkeen lehdet julkaisivat nopeasti tiedotteita paketin sisällöstä mm. otsikolla ”Hallitus jyrähti: Lomia, ylityökorvauksia ja sunnuntailisiä leikataan.” Näitä uutisia jaettiin ja kommentoitiin sekä keskustelualueilla että sosiaalisessa mediassa runsaasti. Pian oppositio puolueilta alkoi tulla kannanottoja asiaan. Opposition mukaan hallitus oli toimenpiteillään sanomassa hyvästit sopimusyhteiskunnalle ja leikkausten kohdistaminen naisvaltaisiin matalapalkka-aloihin oli epäoikeudenmukaista. Nopeasti alettiin uutisoida myös erilaisista laskelmista, mitä kilpai-

lukyypaketin toteutuminen todellisuudessa tarkoittaisi. Sairasloman ensimmäisen päivän karensista uutisoitiin mm. näin ”Flunssan hinnaksi tulisi 155 euroa – eniten kärsisivät matalapalkkaiset naiset.” Myös näitä laskelmia jaettiin sosiaalisen median palveluissa runsaasti. Kun päivä kääntyi iltaan, mediaan ilmestyi ammattiliittojen mielipiteitä asiaan. Suomen suurimman sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattiliiton Tehyn puheenjohtaja kommentoi pakkolakipakettiin ”EI KÄY, Suomen ongelmia ei korjata käymällä matalapalkkaisten naisten kukkarolla.”

9.9.2015

Verkkolehden uutisiin oli nostettu paljon uutisia hoitajista ja hoitotyön arjesta. Pääpaino uutisissa oli se, että hoitohenkilöstöön kohdistuvat leikkaukset koettiin hyvin epäreiluinä ja kohtuuttomina. Sairaanhoidaja ja yksihuoltaja Tytti laski, että lompakosta viedään 10 %. Asiasta uutisoitiin lisäksi mm. otsikoilla ”Hoitajien hätähuuto hallitukselle: Tämä ei käy! Emme jaksaa!” ja otsikolla ”Leikkauspäätökset närästävät somessa: ”Miehet jotka vihaavat pienipalkkaisia naisia.” Myös vuorotyöläisten leikkaukset oli nostettu uutiseksi. Hoitajiin kohdistuviin leikkauksiin oli haettu myös asiantuntijalausuntoja, ja yhden lausunnon antaja oli Tehyn entinen puheenjohtaja, nykyinen kokoomuksen kansanedustaja Jaana Laitinen-Pesola, joka oli saanut paljon palautetta hallituksen leikkaussuunnitelmista. Laitinen-Pesola totesi, että on tarkoin selvitettävä työssä jaksamisen vaikutukset ennen leikkausten toimeenpanoa. Työterveyshuollon lääkäri puolestaan oli huolissaan sairausloman karenssipäivästä. Hänen mukaansa palkaton karenssipäivä matalapalkka-aloilla johtaa siihen, että töihin lähdetään sairaanakin. Asian ympärillä käytiin paljon verkkokeskustelua. Useampi hoitaja selosti nett uutisten keskustelualueilla oman työnsä sisältöä ja sitä, miten sairaana meno töihin vaikuttaisi asiakkaisiin ja työkavereihin. Iltaa kohden alkoi ilmestyä uutisia siitä, miten ammattiliittojen puolelta edelleen toivottiin neuvottelupöytäan palaamista. Hallituksen kanta tässä vaiheessa oli se, että tuskin on syytä enää aloittaa jo kertaalleen kaatuneita neuvotteluja. Lisäksi uutisoitiin myös siitä, miten pakkolait ovat outo ratkaisu Euroopassa. Missään muualla päin Eurooppaa ei ole uskallettu syrjäyttää sopimusjärjestelmää. Uutisessa kerrottiin ILO:n pakkosovintopykälästä, joka koskettaa vain olennaisia julkisia palveluita, joiden puute aiheuttaisi hengen, terveyden tai kansanterveyden vakavaa vaaraa. Tähän perustui myös vuonna 2007 säädetty pakkolaki, jolla varauduttiin Tehyn työtaistelu-uhkaan. Lain turvin olisi voitu määrätä terveydenhuoltohenkilöstöä laajasti töihin.

10.9.2015

Nostettiin esiin uutisia paikallistason ulosmarsseista. Niiden sanoma oli saman suuntainen kuin edellisenäkin päivänä. Kurjistamispolitiikka vie työn ilon ”Porukka tapeetaan hiljaa pystyyn.” Sairasloman karenssipäivästä ja sen vaikutuksista eri ammattiryhmissä oli tehty myös uutisia. Hoitajien rooli näissä uutisissa korostui. Hoitajat eivät voi mennä sairaana töihin, ja usein tartunta on jo saatu omalta työpaikalta. Kokonaisuus koettiin kohtuuttomaksi. Myös työnantajat alkoivat kommentoida hallituksen leikkausehdotuksia. Yksi uutinen kertoi, että hoivakodin johtaja aikoo jatkossakin maksaa sunnuntaista ja sairauspäivästä entisen käytännön mukaisesti. Kilpailukyky-paketti aiheutti myös jäsenryntäyksen ammattiliittoihin. Liittoihin oli liittynyt satoja uusia jäseniä päivässä. Eduskunnassa asiasta käytiin myös kiivasta keskustelua ja oppositio vaati hallitukselta vastauksia mm. siihen, miten pienipalkkaisten naisten kurittaminen lisää suomalaisten vientiyritysten kilpailukykyä, ja sitä, miksi säästöt kohdistuvat juuri matalapalkkaisiin ja naisvaltaisiin aloihin. Illaksi uutiset vielä tarjosivat Suomen lähi- ja perushoitajaliiton SuPerin laskelmia luettavaksi siitä, miten hallituksen leikkaukset verottavat hoitajan tilipussia.

11.9.2015

Ammattiyhdistysliikkeeltä tuli ilmoitus viikon kuluttua järjestettävästä suurmielensisäisestä. Ammattiliitot kehottivat jäseniään osallistumaan mielenilmaukseen. Sosiaali- ja terveysalalla mitään toimipaikkoja ei kuitenkaan ole tarkoitus sulkea vaan mielenilmaukseen osallistutaan omalla ajalla. Paikalle odotetaan jopa sataa tuhatta osallistujaa. EK:n mukaan työnseisaus vaikuttaa satojen miljoonien eurojen kauppaan. Yle oli tehnyt selvityksen lisien leikkausten vaikutuksista, ja eniten kärsijänä sen mukaan tulevat olemaan ammattiryhmänä kätilöt. Sairausloman karenssipäivä ja sairaana töihin meno herättivät edelleen keskustelua uutisten kommenttiketjuissa. Illalla uutisoitiin vielä oppositiopuolueen laskelmista, joiden mukaan suurituloisilta otetaan hallituksen suunnitelmissa pois satoja ja sairaanhoitajilta tuhansia euroja. ”Miten meni noin niin kuin omasta mielestä?”, kysyi Vihreiden puheenjohtaja Ville Niinistö.

12.9.2015

Uutisiin nostettiin Facebookissa leviävästä kirjoituksesta, jossa kätilö kertoo työn arjesta ja sen kuormittavuudesta, ja siitä miten hän kokee hallituksen leikkausehdotukset epäoikeudenmukaisina.

13.9.2015

Kättilön kirjoitus sai lisää palstatilaa, ja sitä jaettiin ja kommentoitiin laajasti. Moni puolusti kättilön ja hoitohenkilöstön työtä ja roolia, ja koki että tältä ammattiryhmältä ei saa leikata, kuten hallitus on kaavaillut. Toinen puoli taas kritisoi, että kyseessä on yritys vedota tunteisiin, ja kyseinen kirjoittaja on valinnut täysin väärän uran, kun ei kestä työarkeen liittyviä asioita. Uutisissa kerrottiin myös, että tulevan mielenilmauksen johdosta maan kuljetusliikenne tulee olemaan pysähdyksissä perjantaina. Uutisissa korostettiin, että hoitolaitoksia ei suljeta, ja mielenilmaukseen osallistuvat vain ne hoitoalan ammattilaiset, jotka ovat vapaalla. Tehyn mukaan kyseessä ei ole poliittiseen päättäjään kohdistettu työtaistelutoimenpide, eli lakko, vaan poliittinen mielenilmaus, mihin jokainen voi osallistua halutessaan omalla ajallaan.

14.9.2015

Uutisoitiin kuntatyöntekijöihin kohdistusta työaikamuutoksesta, missä jaksotyöajasta siirrytään yleistyöajan piiriin, jolloin ruokataukoa ei saa pitää enää työajalla. Muutoksen johdosta monen hoitoalalla työskentelevän työaika pitenee 2,5 h viikossa, eli noin sadalla tunnilla vuodessa. Tämän lisäksi uutisoitiin jälleen siitä miten hallituksen leikkaukset ovat saaneet aikaan jäsenryntäyksen ammattiliittoihin. Sekä SuPeriin että Tehyn on tullut jäsenhakemuksia huomattavasti enemmän kuin normaalisti.

15.9.2015

Uutiset koskivat hoitolaitosten valmistautumista perjantain mielenilmaukseen, ja sitä millä järjestelyillä hoitajat ja muu henkilöstö saadaan työpaikoille, kun julkinen liikenne ei toimi.

16.9.2015

Pääministeri Juha Sipilä piti televisioidun puheen, joka lähetettiin kaikilta YLE:n kanavilta samanaikaisesti. Lehdet uutisoivat puheesta sitä edeltävästi ja sen jälkeen. Uutisissa haluttiin nostaa ilmi puheesta kohta, missä pääministeri kertoi valvoneensa, kun pohti kysymystä, miten sairaanhoitajien tai poliisien sunnuntaikorvauksista leikkaaminen edistää viennin kilpailukykyä.

17.9.2015

Päivän uutiset koskettivat pääministeri Juha Sipilän puhetta ja sen analyysia. Astudiossa kaksi kättilöä kommentoi puhetta, ja heidän näkemyksistään uutisoitiin pal-

jon. Kätilöiden näkemystä kiiteltiin. Heidän mukaan kaikkien tulee osallistua säästötalkoisiin ja toimenpiteiden tasavertaisuudesta tulee pitää kiinni. Eduskunnan kyselytunnilla puolestaan oppositiopuolueet syyttivät hallituspuolueita äänestäjien huijauksesta, ja perusteluina käytettiin mm. sairaanhoitajaa. Sairaanhoitaja ei äänestäessään tilannut itselleen palkanalennusta.

18.9.2015 (palkansaajien mielenilmauspäivä).

Hoitajista uutisoitiin edelleen heidän omia tarinoitaan. Hoitajat ovat huolissaan siitä, kuka tuuraa sairastuneita, jos lisätyöstä ei saa kunnon korvausta. Lisäksi leikkaussalihoitaja kertoi, että hallituksen säästöt tulevat viemään palkasta vuositalolla 2000 e. Hoitajia ei saa syyttää ja rangaista siitä, että maan vienti ei vedä.

19.9.2015

Uutisointi koski mielenilmauksen jälkeisiä tapahtumia, ja paikalla olleita haastateltiin.

20.9.2015

Uutisiin nostettiin vuonna 2012 työtuomioistuimessa käsitelty edunvalvontatapaus, jonka mukaan työnantaja ei saa ilman työntekijän, tässä tapauksessa sairaanhoitajan, suostumusta pidentää työvuoroluettelon mukaista työvuoroa, vaikka potilaan leikkaus on kesken. Tapauksesta uutisoitiin otsikolla ”Sairaanhoitajan työvuoro venyi leikkauksen takia 47 minuuttia – 3000 euron sakko työnantajalle.” Samalle päivälle saatiin uutinen myös työnantajan näkökulmasta kyseiseen asiaan. Koska aihe herätti paljon keskustelua, siitä saatiin myös lisä uutisia mm. otsikolla ”Miten hoitaja käyttäytyisi elvytystilanteessa?”

21.9.2015.

Hoitajiin liittyviä uutisia ei ollut.

22.9.2015.

Tehy vastasi 20.9.2015 paljon keskustelua herättäneeseen uutisointiin edunvalvontatapauksesta. Tehyn mukaan alalla oletetaan, että töissä ollaan kunnes tupa on tyhjä, vaikka työvuorot olisivat suunniteltu toisin. Hoitajan, kuten kaikkien muidenkin, tulee tietää milloin pääsee töistä kotiin.

5.4 Tutkimusaineiston koonti

Seurasin valtakunnan mediasta ja niiden Facebook-sivuilta (YLE, MTV, Helsingin Sanomat, Iltasanomat ja Iltalehti) hoitajiin kohdistuvia uutisia 8.9.2015 - 22.9.2015 välisen ajan. Valitsin tarkastelun kohteeksi valtakunnan median, koska halusin tutkia hoitajien näkemyksiä järjestäytymisestä foorumilta, mikä ei ole selkeästi poliittisesti, paikallisesti tai aatteellisesti väritynyt. Rajauksen johdosta jätin ammattien, ammattiliittojen, työmarkkinoiden ja puolueiden omat foorumit, ja niiden sisällä esiintyvän nettikeskustelun tarkastelun ulkopuolelle. Tutkimusaineistosta rajasin ulkopuolelle myös paikallislehtien uutisoinnin hoitajista.

Päätin seurata verkkokeskustelua kahden viikon ajan hallituksen kustannuskilpailukypaketin julkistamistilaisuudesta alkaen, koska huomasin, että moraalisen paniikin aiheuttama tunnekuuhu alkoi vähetä toisen viikon loppupuolella. Alkuvaiheessa hoitajista uutisoitiin paljon niin valtakunnan- kuin paikallistason medioissa. Joidenkin uutisten keskustelualueen viestiketjut kasvoivat yli tuhannen viestin mittaisiksi. Toisen viikon loppupuolella uutisia hoitajiin ja leikkausten vaikutuksista ammattiryhmään ei julkaistu enää samalla tavalla kuin alkuvaiheessa ja samalla myös hoitajien innokkuus nettiutisten kommentointiin alkoi vähetä. Tässä vaiheessa uutta merkittävää hoitajien järjestäytymistä kuvaavaa aineistoa ei hoitajien kirjoittamana enää syntynyt.

Ensimmäisessä vaiheessa otin valtakunnan median nettiutisissa julkaistut hoitajia koskettavat uutiset itselleni talteen. Kommentointimahdollisuus uutisissa oli aina muutaman päivän avoinna, ja odotin sen sulkeutumista ennen kommenttien läpikäyntiä. Facebook-kommentit tulostin ulos silloin kun ne luin. Niihin olisi hankala ollut palata jälkikäteen.

Tutkimusaineiston alkutarkasteluvaiheessa poimin suljetuista kommenttiketjuista lähempään tarkasteluun ne kommentit, jotka olivat hoitajien laatimia. Hoitajien laatimat kirjoitukset löytyivät aineistosta joko käytetyn nimimerkin tai kirjoituksen asiasisällön perusteella. Jokaisesta kirjoituksesta tuli selkeästi jommallakummalla tavalla löytyä tieto siitä, että henkilö työskentelee alalla. Esimerkkejä analyysiin mukaan otetuista hoitajien nimimerkeistä, joiden perusteella identifioin kirjoittajan olevan hoitaja: *Hoitusupoitsu*, *Sairaanhoitaja itsekin*, *t: Itsekin sairaanhoitajan virassa*, *kollega*, *Tehyläi-*

nen, Hoitaja, sisko valkoinen ja Pääkaupunkiseudun lanssari jne. Vaihtoehtoisesti hoitajuus löytyi kommentista, jos sitä ei ollut nimimerkissä mainittu, kuten

”Missä moraali? 20.9. 9:19, 39 tykkäystä

Ei hyvää päivää!!! Meidänkin osastolla työvuorot muuttuu koko ajan, mutta ei siitä mitään numeroa tehdä. Kaikille on paljon parempi kun sama hoitaa leikkauksen loppuun. Jos on sovittuja menoja esim lasten takia, niin vaihdetaan vuorot etukäteen. Oltais muuten tosi rikkaita hoitajia jos potilaisiin keskittymisen sijaan alkaisimme keskittymään ammattiliittoon (tästä on poistettu ammattiliiton nimi) soitteluun...”

Jotkut kirjoitukset olivat selkeästi luettaessa ymmärrettävissä hoitajan laatimaksi, mutta koska hän ei todistanut asiaa joko nimimerkillään tai kirjoituksen asiasisällössä, hänen kirjoitustaan ei otettu mukaan varsinaiseen aineistoon. Kuten hallituksen kustannuskilpailukyvyyn parantamishdotuksessakaan ei tiettyjä ammatteja eroteltu toisistaan, en tehnyt tutkimuksessani tiukkaa rajausta ammattinimikkeiden mukaan, vaan otin analyysiini mukaan kaikki alalla eri ammattinimikkeillä työskentelevät, jotka oli mielletävissä alan koulutetuiksi ammattilaisiksi. Kutsun näitä kaikkia ammattinimikkeitä tässä opinnäytetyössä yhteisellä nimekkeellä hoitaja.

Kommenttien poiminnan jälkeen luin hoitajien kommentit läpi, ja valitsin niistä lähempään tarkasteluun mukaan ne, joissa kirjoittaja puhuu jotain ammattiliitosta, edunvalvonnasta tai järjestäytymisestä. Siirsin nämä kommentit omalle asiakirjalleen. Yleistuntuma hoitajien nettikirjoittelusta oli heti se, että hoitajat kommentoivat kaiken kaikkiaan uutisten kommenttiketjuihin vähän, ja järjestäytymiseen liittyvät kommentit olivat harvinaisia. Muiden kuin hoitajien kirjoittamana mielipiteitä asiasta löytyi kyllä laidasta laitaan. Enemmän hoitajat halusivat keskustelupalstoilla tuoda ilmi työnsä sisältöjä. Työssä korostuvat jatkuva joustaminen, huono palkkaus ja se, että ihmiset eivät ymmärrä hoitajien olevan tavallisia ihmisiä vapaa-aikoinen.

5.5 Tutkimusmenetelmät

Laadullisen tutkimus selkeyttää ja tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysillä pyritään aineiston tiivistämisen kautta saamaan aiheesta lisäinformaatiota luomalla

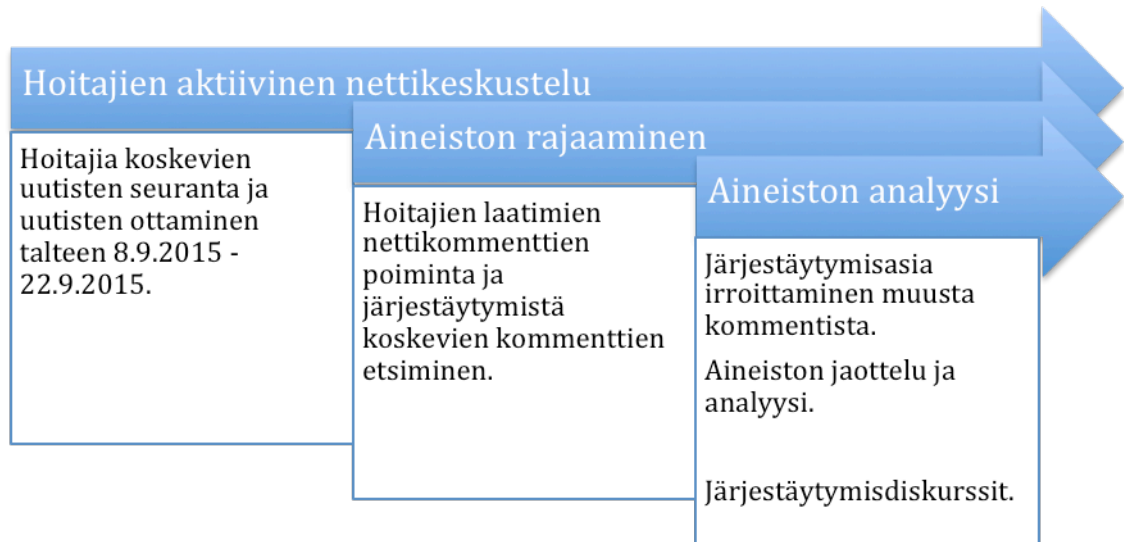
hajanaisesta aineistosta selkeä ja mielekäs kokonaisuus (Eskola & Suoranta 2005, 137.)

Diskurssianalyysin mukaan kieli on osa sosiaalisen todellisuuden rakentumista. Todellisuudessa on useita rinnakkaisia ja keskenään kilpailevia merkityssystemejä. (Eskola & Suoranta 2005, 194.) Käytetty kieli kuvaa maailmaa, ja antaa sille merkityksiä. Merkityksensä asiat saavat suhteessa, ja erotuksissa toisiinsa. Diskurssianalyysissa tutkija ei ota kategorioita valmiiksi annettuina, vaan hän on kiinnostunut siitä miten tietty kategoria tuotetaan, milloin ja miten siihen liittyviä itsemäärittelyjä, ja keskinäisiä eroja tuodaan esille. (Jokinen ym. 1993, 20.) Diskurssianalyysin raportointikieli ei ole yksiselitteistä todellisuuden kuvausta, vaan se rakentuu aineiston myötä. Sosiaalinen todellisuus on sekä analyysin kohde että tuote. (Jokinen ym. 1993, 22-23.) Analysoitavaa asiaa tarkastellaan tietyssä ajassa ja paikassa, johon tulkinta suhteutetaan. (Jokinen ym. 1993, 30). Analyysin suorittamiseksi ei ole olemassa mitään mekaanista menettelytapaa edetä aineistosta tuloksiin. (Eskola & Suoranta 2005, 197).

Diskurssianalyysin keskeinen tutkimuskohde on sosiaaliset käytännöt. Tarkastelu kohdistuu yksilöiden kielenkäyttöön eri tilanteissa ja niihin laajempiin merkityssystemeihin eli diskursseihin, joita he toiminnassaan tuottavat. Kiinnostus kohdistuu minän rakentamisen ja identiteetin rakentumisen prosesseihin. Identiteetti on väljä yläkäsite, joka voidaan määritellä tarkoittamaan niitä oikeuksia, velvollisuuksia ja ominaisuuksia joita toimija olettaa itselleen, toisille tai muut toimijat olettavat hänelle. Identiteetit muodostuvat omanlaisikseen eri diskursseissa. Erilaiset merkityssystemit määrittelevät meidät tietynlaisiksi ihmisiksi. (Jokinen ym. 1993, 38- 39.)

Pienin kontekstiksi nimettävä asia on sanojen yhteys lauseeseen, tai yksittäisen teon merkitys suhteessa toimintaepisodiin. Sanan merkityspotentiaali on riippuvainen lausekontekstista. Kontekstit laajenevat tästä kehämäisesti niin, että yksittäisen lauseen merkitystä tarkastellaan suhteessa lauseiden muodostamaan kokonaisuuteen jne. Merkitystä on syytä kiinnittää myös äännesävyihin, jotka tekevät asiasta ironisen vakavan jne. Analyysistä pyritään myös tunnistamaan sellaisia seikkoja, joiden tulkinta edellyttää tutkijan oman kulttuuristen tapojen, stereotyyppien tai yleisen yhteiskunnallisen ilmapiiirin tuntemuksen tietoista käyttöä. (Jokinen ym. 1993, 31-32.)

5.6 Diskurssianalyysi aineistosta



KUVA 1. Diskurssianalyysiprosessin eteneminen järjestäytymispuheesta

Kun olin koonnut järjestäytymistä koskevat kommentit omalle asiakirjalleen, irrotin järjestäytymistä kuvaavan lauseen, tai lauserakenteen kommentista. Tuhansien viestien läpikäynnin jälkeen minulla oli koossa lopullinen aineisto, joka koostui 99:stä hoitajan laatimasta järjestäytymistä kuvaavista kommentista, lauseesta tai lauserakenteesta. Tämä aineisto toimi lopullisen diskurssianalyysin kohteena.

Seuraavaksi esitän esimerkkejä siitä, mikä osa hoitajan laatimasta kommentista päätyi lopulliseksi tutkimusaineistoksi. Hoitajat toivat nettikeskustelussa esiin erilaisia asioita, mutta järjestäytymistä koskevaa diskurssianalyysia varten irrotin kokonaisesta kommentista erilleen ammattiliittoa, edunvalvontaa tai järjestäytymistä kuvaavat osat. Nämä alapuolen esimerkkeihin lihavoimilla merkatut osat toimivat varsinaisena tutkimusaineistona.

- ”Sairaanhoitaja itsekin 20.9. 8:29, 459 tykkäystä
No johan nyt tuli mieli pahaksi! **Tuollaista sattuu päivittäin, kyllä meillä ainakin joku aina suostuu joustamaan ilman että haastaa työnantajan oikeuteen.** Voi, voi kalliiksi tuli veronmaksajille tuo leikkaus :(.”
- ”hoitaja 85 20.9. 12:02, 21 tykkäystä
No, voi hyvät hyssykät. Työntaja olisi voinut pyytää henkilöä jäämään ylitöihin ja maksanut hänelle siitä koituvan ylityökorvauksen. Olisi tullut huomattavasti halvemmaksi ja säästynyt verorahoja. **Aivan oikein näpäyt-**

tää työntajaa sopimuksen kiertämisyriytyksestä. Tuskinpa kukaan hoitaja jättää lähimmäistään pulaan.”

Kun minulla oli järjestäytymistä kuvaavat kommentit, lauseet ja lauserakenteet tiedossa, jaottelin ne omiin tiedostoihin sen mukaan puhuiko hoitaja itsestään ja omista näkemyksistään, vai koko ammattiryhmästä. Tiedostot nimesin ”Me hoitajat” ja ”Minä hoitaja” -tiedostoiksi. Jaottelun tarkoituksena oli saada aineisto hallittavammaksi, jotta siitä pystyi löytämään erilaisia asioita. Tiedostoissa jaottelin aineiston sen mukaan puhuuko kirjoittaja järjestäytymisestä suoraan, vai kuvaako hän asiaa jollakin tapaa. Tämän jaottelun jälkeen jaoin aineiston sen mukaan oliko kirjoittaja asian puolesta, vai sitä vastaan. Tässä vaiheessa sensuroin aineistosta mm. ammattiliittojen nimet, koska en halua opinnäytetyössäni asettua tietyn ammattiliiton puolelle, tai sitä vastaan. Katsoin hoitajien kertovat kommentteissaan yleisesti hoitajien ammattiryhmästä ja järjestäytyneestä ammattiyhdistystoiminnasta. Ammattiliiton nimi tässä kokonaisuudessa on merkityksetön asia.

Tiedostojen läpikäynnin ja ryhmittelyn jälkeen vertasin tiedostojen teemoja toisiinsa, ja yhdistin samaa asiaa kuvaavat asiat jälleen yhteiseksi kokonaisuudeksi. Kokonaisuuksien hahmottamisessa lihavoin aineistosta kyseistä ilmiötä kuvaavat sanat, lauseet ja lauserakenteet. Tässä vaiheessa aineistosta alkoi muodostua hoitajien järjestäytymistä kuvaavia diskursseja.

Diskurssien mukaan todellisuudessa on useita rinnakkaisia keskenään kilpailevia merkityssysteemejä. Kielen käyttäjä voi liikkua monien eri diskurssien sisällä puhuessaan, tai kirjoittaessaan. Ymmärretyksi tuleminen edellyttää kuitenkin pitäytymistä totutuisissa esittämisen tavoissa. (Jokinen ym. 1993 25–27.) Diskurssiin kasataan ne kaikki kielelliset ilmaisut, jotka kuvaavat asiaa ja ovat ristiriidattomia keskenään. Siihen ei väkisin liitetä asiaa, joka ei siihen sovellu sellaisenaan. Diskurssi kuvaa ihmisen käsitystä maailmasta. Analyysin luotettavuus perustuu diskurssien rakentumisesta esitettyjen tulkintojen perusteltavuuteen. Tyypillisessä diskurssianalyysissa käytetään paljon sitaatteja aineistosta, joiden perusteella lukija voi seurata tulkintaprosessia ja samalla tehdä asiasta omat tulkintansa. (Eskola & Suoranta 2005, 196-197.)

Diskurssit ovat analyysin tuloksia. Analysoitavat tekstit ovat avoimia erilaisille tulkinnoille. Diskurssi on perusteltu tulkinta, joka pohjautuu tutkijan ja aineiston väliseen

vuoropuheluun. Valtasuhteissa tietyt diskurssit nousevat merkitykselliseen asemaan muodostaen itsestäänselvyyksiä ja totuuksia, jotka vaijentavat muut tarjolla olevat vaihtoehdot. Diskurssit ovatkin jatkuvassa kamppailutilanteessa keskenään ja joskus vallalla on toinen näkemys ja toisinaan taas toinen. (Jokinen ym. 1993, 28 - 20.)

Tässä opinnäytetyössä hoitajien nettikommenteista nousi diskurssianalyysin myötä esille yhteensä yksitoista järjestäytymistä kuvaavaa diskurssia. Yksikään niistä ei kumoais toisensa olemassa oloa, vaan ne ovat vaihtoehtoisia tulkintoja toisilleen. Diskurssien nimet nousivat suoraan analysoidusta aineistosta ja niistä merkityksistä, joita diskurssi pitää sisällään. Diskurssien nimeämiseen käytin suoria lainauksia, siitä heräävää mielikuvaa tai aihetta kuvaavaa tunnettua sanan partta. Diskurssin nimellä pyritään terävöittämään diskurssin sisällä esiintyvä puhetapa ja sen sisältämät merkitykset.

Diskurssianalyysin luotavan yleiskatsauksen mukaan hoitajat kokevat olevansa aliarvostettuja ja sorrettuja puurtajia, joilla ei työntekijöinä ole samoja oikeuksia kuin muilla ammattiryhmillä. Hoitajien asemaa selittää työpaikoilla vallalla oleva kutsumusammattietos ja vaikenemisen kulttuuri. Ammattiyhdistysliike ammattiryhmän etujen ajamisessa on vielä vaihtoehto, mutta kuinka kauan?

6 YHDESSÄ ETEENPÄIN TAI SITTEN EI – HOITAJIEN JÄRJESTÄYTYMISDISKURSSIT VERKKOKESKUSTELUISSA

6.1 ”Alempiarvoiset joustajat ”

Hoitajat toivat nettikirjoituksissa useasti ilmi työpaikkojen valtahierarkia-asetelmia, ja sitä, että he kokevat olevansa alisteisessa ja sorretussa asemassa ylempänä työpaikanhierarkiassa olevaan henkilöstöön nähden niin työehtojen kuin palkkauksen osalta. Heidän mukaan työstä saatava palkka ei vastaa työn kuormittavuutta, ja palkka on selkeästi huonompi kuin sosiaali- ja terveysalalla korkeammalle arvostetuilla ammattiryhmillä, kuten lääkäreillä. Palkkaus on tällä hetkellä heidän mielestään niin huono, että huonommaksi sitä ei voi enää viedä hallituksen tai minkään muunkaan toimesta.

*”Ja tosiaan, sairaalan muut **pienempi/tärkeämpi henkilöstöryhmä (=lekurit)** saavat kyllä tuntuvammat korvaukset kuin **minun tililleni tipahtavat muutamia euroja.**”, ”**Palkka ja lisät ei todellakaan ole tar-***

peeksi työmäärään ja vastuuseen nähden (eikä työn kuormittavuuteen nähden)..” ja ”Hyvällä hoidolla on hintansa ja se on MINIMISSÄÄN se mitä saadaan.”

Jotkut hoitajat kokivat, että työstä maksetaan niin huonosti, että se tuntuu hyväksikäytöltä, mitä ei tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa voida enää suvaita.

*”Ei me hoitajat aleta enää hyväksymään ilmaista hyväksikäyttöä.” ja
”Ei kiinnosta olla työnantajan hyväksikäyttämä edes hoitoalalla.”*

Hoitajille joustavuus ja mukautumiskyky eri tilanteissa ovat ammattiyhpeysasioita. Nämä ominaisuudet kuvaavat myös kutsumusammattiin liittyviä arvo-oletuksia, joita hoitajat odottavat toisiltaan ja niillä perustellaan myös alisteista asemaa työpaikan arvohierarkiassa.

”Kyllä, useimmille meistä työmme on kutsumusammatti koska korkea palkkaahan siitä ei lähtökohtaisesti makseta ja sen me kaikki tiesimme jo ammattia valitessamme!”

Kunnon hoitaja ei riitele työasioista vaan mukautuu tilanteen ja työnantajan vaatimalla tavalla ilman että lähtee ajamaan työelämän asioita ammattiliiton kautta. Se joka ei kykene joustamaan työn ja työpaikan eteen, voi lähteä pois.

”Tuollaista sattuu päivittäin, kyllä meillä ainakin joku aina suostuu joustamaan ilman että haastaa työnantajan oikeuteen.” ja ”Pellolle joustamattomat työntekijät!”

Edunvalvonta-asiaansa ajava kollega on rasite työyhteisölle. Työpaikka ja sen säilyminen on tärkeintä, ja sen eteen on koko työyhteisön joustettava ja annettava tarvittaessa periksi. Joustamiskyky on älykkään ja ammatistaan ylpeän hoitajan ominaispiirre.

”Rankkaa on välillä, mutta monella kollegallani on myös kylliksi ällää ymmärtääkseen, että saavutetuista eduista on pakko joskus tinkiä. Kaikki me haluamme silti pysyä työssämme - sitä voisi sanoa ammattiyhpeydeksi.”

Joustava ja kiltti hoitaja joutuu asiakkaiden ja työpaikan lisäksi joustamaan myös kollegoidensa suuntaan. Hän ei saa joustamisestaan rahallista korvausta, ja myöskään korvauksen ottaminen vapaa-aikana ei saa häiritä työyhteisön toimintaa.

”Ja hyvin oletettavasti korvauksena on ”tunti tunnista” kuten hoitoalalla yleensä. Eli saat ottaa saman ajan kun menee yli pois kunhan se ei häiritse muita tai osaston työntekoa.”

Hoitajat kokevat, että työstä saatava palkka on niin huono, että siitä ei voi enempää enää yhteiseksi hyväksi antaa. Työtä tehdään jo nyt paljon hyväntekeväisyys periaatteella, jolloin yli menneitä minuutteja ei merkata ylös, eikä niistä myöskään saada palkkaa. Tämä diskurssi vahvistaa Kaikkosen (2010) näkemyksiä. Hänen mukaansa hoitajat kokevat asemansa yhteiskunnassa huonoksi, sillä painostusta tapahtuu kansalaisten ohella myös työnantajien, ja korkeammassa auktoriteettiasemassa olevien toimesta. Hoitoalaa ei arvosteta yhteiskunnassa palkkauksen eikä teorian tasolla.

Tämä diskurssi kuvaa mielestäni hyvin hoitajien työmoraalia ja kutsumusammattietosta. Työpaikoilla odotetaan, että joustoa löytyy, ja sitä on myös löydyttävä kaikilta työntekijöiltä tasapuolisesti. Joustamaton työkaveri hankaloittaa työyhteisön toimintaa, ja on sille haitaksi. Joustaminen nähdään hyvänä tilannetajuna, ja sen avulla pidetään myös kiinni työpaikasta. Joustaminen on kuitenkin yksisuuntaista. Jos hoitajan pitäisi ottaa ylimennyt työ rahana, hän saa korvaukseksi yksinkertaisen palkan ns. tuntitunnista periaatteen mukaisesti. Mikäli hoitaja puolestaan haluaisi ottaa ylimenneen työajan korvauksen aikana, ja lähteä jonakin päivänä aikaisemmin töistä, hänen on suhteutettava vapaa-aajan ottaminen niin, etteivät kollegat joudu joustamaan ylityökorvauksen ottamisen takia. Tästä syystä hoitajat kokevat tekevänsä jo nyt ilmaiseksi palkatonta työtä, koska eivät pysty ottamaan tehdystä työstä korvausta rahana eikä aikana.

6.2 ”Irtisanomissuojattomat hoitajapolot korporaatioiden armoilla”

Tässä diskurssissa tulee esille hoitajien alisteiseksi koettu ja sorretti asema suhteessa ylikansallisiin korporaatioihin. Hoitajat eivät voi ottaa puheeksi ja kyseenalaistaa työelämässä työsopimusten asiasisältöjä, tai muita työpaikan käytänteitä. Epäkohtien pu-

heeksi otto on uhaksi sijoittajien osingoille. Lisäksi hoitaja voi saada epäkohtien esille tuonnista hankalan työntekijän maineen, varoituksen tai jopa potkut.

*”Työsopimusehdoista ei voi puhua ääneen koska silloin saa kenkää.”,
 ”Sanoin irti tälläisen sopimuksen. Tämä oli varmasti yksi peruste saamaani kirjalliseen varoitukseen.”, ”Varoitus leivotaan keinoilla millä hyvänsä, koska tiedät sekä ymmärrät liikaa asioista ja olet uhka Pörs-siyhtiöiden tulokselle. Voit jopa saada muutkin ymmärtämään, ns. Lietsot.” ja ”Työnantaja / osakkaat imevät tulonsa meidän selkänahasta.”*

Suomessa sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmä perustuu valtion tuella toteutettuun kunnalliseen sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Julkisten palveluiden lisäksi palveluita tuotetaan yksityisen ja kolmannen sektorin toimesta. Kunnat vastaavat palveluiden järjestämisestä ja ne voivat tuottaa palvelut yksin tai ostaa ne yksityisiltä palveluntuottajilta. Yritysten ja järjestöjen osuus terveystalvöjien tuottajina on kasvanut 2000-luvun aikana. Tällä hetkellä yksityiset palvelun tuottajat tuottavat runsaan neljänneksen kaikista sosiaali- ja terveystalvöjien palveluista (Sosiaali- ja terveystalvöministeriö 2016.)

Sosiaali- ja terveystalvöalan yksityistäminen on johtanut siihen, että työn tuloksellisuutta seurataan ja tuloksia vaaditaan tiukemmin. Kaikkonen (2010) ja Sarkio (2007) totesivat omista tutkimuksissaan, että hoitotyötä ohjaa yhä tänä päivänä vahva kutsumustyön eetos. Työn tuottavuuden seuranta on hoitajien mukaan vastoin tätä ajatusmaailmaa ja luo tunteen, että työtä ei pystytä tekemään niin hyvin kuin sitä haluttaisiin tehdä. Hoitajat myös kokevat, että työelämän epäkohtia ei saa tuoda työpaikalla esille, ja esille tuomisesta on seurauksena mahdollisesti jopa työpaikan menetys. Hoitajien ajatukset eivät ole epärealistisia. Vähän väliä uutisoidaan siitä, miten päälöuottamusmies tai luottamusmies ammattialasta riippumatta on saanut potkut, kun on lähtenyt ajamaan eteenpäin jotain työelämän epäkohtaan liittyvää asiaa. Useasti nämä potkut on kuitenkin jouduttu perumaan niiden laittomuuden vuoksi ja irtisanottu on myös saanut korvaukset kaltoin kohtelustaan.

6.3 ”Ymmärtämättömiä voidaan höynäyttää”

Tämän diskurssin hoitajat kannattavat kollektiivista neuvottelu- ja sopimusjärjestelmää, joka takaa työrauhan työmarkkinoilla. Hoitajat toivovat että asioista neuvotellaan, ja sovitaan yhdessä ja yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa. Yhdessä sovitua tulee noudattaa puolin ja toisin *”Asiat voidaan sopia ja niitä tulee noudattaa, myös työnantajan.”* Työaikalainsäädännön perusteet tulisi jokaisella hoitajalla olla tiedossa, jotta epäselvyyksiltä työelämässä osataan välttyä ja hakea oikeutta silloin, kun siihen on aihetta. *”Jokainen vähänkään työaikalainsäädännön tunteva ymmärtää tämän.”* Tästä herää kysymys tuntevatko hoitajat todellisuudessa omat oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijöinä? Mikäli alaa ohjaavaa lainsäädäntöä ei tunneta, se mahdollistaa väärin käytänteiden syntymisen työpaikoilla.

Kun asiat työpaikoilla toimivat, liittovetoisia edunvalvontatapauksia, ja sen myötä työilmapiirin kiristymistä ei työpaikoilla synny *”ei tarvitsisi kiukutella.”* Monen hoitoalan edunvalvontatapauksen taustavaikuttimena toimii hierarkkinen työpaikkamalli, huono johtaminen ja työpaikkakiusaaminen, joihin ei hoitajien mukaan saada muutosta ilman ammattiliiton tukemaa edunvalvontaa. Edunvalvontatapauksen nähdään olevan ainoa tapa saada huonot käytänteet poistettua

”Aavistelen, että pääsyynä on huonosti toimiva sairaalan hierarkkinen johtamisjärjestelmä, kokemusteni mukaan yli- ja osastonhoitajissa on sellaisia nilkkejä, että eivät taivu elämään ihmisiksi ilman tällaista koulutusta, jos sittenkään.”

Sopiminen on osa hoitotyön työskentelyä. Sopimalla asioista päästään yleensä parhaimpaan ja kaikkia osapuolia tyydyttävään lopputulokseen. Osapuolet pitävät kiinni sovituista asioista puolin ja toisin. Sopimiskulttuuri ja sen asema työrauhan ylläpitäjänä tukevat järjestäytyneen ammattiyhdistystoiminnan asemaa hoitotyössä. Jotta hoitaja ymmärtää mistä asioista sovitaan ja miksi niistä sovitaan, hänellä pitäisi olla perustietämystä työlainsäädännöstä. Ilman yleissivistävää perustietoa ja asioiden kyseenalaistamista työelämään pääsee rakentamaan virheellisiä toimintatapoja. Väärä käytäntö voi jatkua vuosia työntekijöiden tai työnantajan sitä kyseenalaistamatta, ja totutun käytännön muuttaminen aiheuttaa yleensä muutosvastarintaa.

6.4 ”Rivit suorina sortoa vastaan”

Edunvalvontatapausten nähtiin vaativan onnistuakseen uskallusta kyseenalaistaa, ja yhdessä toimimista asian eteen. Edunvalvonnasta saatujen päätösten nähtiin olevan hyödyksi koko hoitajien ammattiryhmälle. Hoitajat pyrkivät tässä diskurssissa perustelemaan järjestäytymättömille kollegoilleen järjestäytyneen ammattiyhdistystoiminnan merkitystä ja asemaa työelämän edunvalvonnassa.

”Huomio ammattiliittoon kuulumattomat, tästä on etu teillekin tulevaisuudessa joten miettikää vähän ja seisokaa työkaverinne rivissä.”

Työoikeuteen vietyjen ja niistä saatujen periaatepäätösten myötä alalta saadaan poistettua epäkohtia, jotka koskettavat kaikkia siellä työskenteleviä. Vain asioita toteen näyttämällä toimintatapoihin, tai henkilöstömääriin on mahdollista saada aikaan muutoksia. Hoitajat pyrkivät puheellaan vakuuttamaan lukijoita ja kollegoitaan siitä, että ammattiliittojen organisoimalla edunvalvonnalla on merkitystä, ja on tärkeää kuulua ammattiliittoon.

”Rahallisesti hoitaja ei tästä itse hyötynyt mutta periaatepäätöksen avulla saadaan muiden hoitajien avulla pakkoyhtymät pois.”, ”Tämä case oli monen muun puolesta oikeudessa, jotta käytännölle saatiin stoppi.”, ”poikkeuksia” on jatkuvasti, ja työajat jatkuva arvoitus päätymisen suhteen. Juuri sellaista toimintaa, johon työntekijöillä on vaikea saada ilman joukkovoimaa muutosta. Hyvä (ammattiliiton nimi)!”, ”Ihan hyvä, että asia on viety tuomioistuimeen ja saatu sieltä päätös. Ehkä se nyt ohjaa myös sairaaloita suunnittelemaan toimintansa ja henkilöstömääränsä vastaamaan todellista tarvetta.” ja ”Asiat ei koskaan muutu jos ei joku rohkea laita kovaa vastaan.”

Yhteishengen merkitystä, sympatiaa ja myötätuntoa osoitettiin kollegoille yli ammattirajojen mm. arvostavalla puheella ja kiitoksilla. Tämän suuntaisella puheella hoitajat kannustavat toisiaan pitämään puoliaan työelämässä.

”Hyvä hyvä!”, ”Olen täysin tämän hoitajan puolella.”, ”Kaikki sympatia muille kohtalotovereille”, ”Arvostan hoitajaa, joka vei asian oikeuteen”, ”KIITOKSET tuolle henkilölle, koska tämä on ollut maan ta-

pa ei vain tuon yksikön ongelma.” ja ”Hienoa että joku vie asiat pidemmälle.”

Tässä diskurssissa hoitajat kuvaavat hyvin yhteen kuulumisen ja ammattiyhdistysliikkeen perusidea. Onnistunut edunvalvonta vaatii taakseen aktiivisesti asiaansa ajavia järjestäytyneitä työntekijöitä. Asioihin ei saada muutosta, jos joku ei niitä kyseenalaista. Asioita on helpompi tehdä merkitykselliseksi ja viedä eteenpäin ammattiliiton kautta kuin yksityisenä henkilönä. Ammattiyhdistysliikkeen idea perustuu joukkovoimaan eli siihen, että joukko samalla tavoin ajattelevia ihmisiä liittyy yhteen ja alkaa yhdessä ajaa asiaansa eteenpäin.

6.5 ”Sisar musta äkäinen”

Tässä diskurssissa on havaittavissa moraalisen paniikin läsnäolo yhteiskuntarauhaa horjuttavana tekijänä. Hoitajat pyrkivät lisäämään ammattiryhmänsä järjestäytymistä yhteisen uhkakuvan luomisella. Yhteinen uhkakuva on tässä tapauksessa maan hallitus ja sen kustannuskilpailukykykypaketti. Hoitajat korostavat jälleen alisteista ja sorrettua asemaansa verrattuna hierarkiassa ylempänä olevaan toimijaan

*”Nyt olemme me hoitajat hallituksen **armoilla.**” Mutta emme (hyväksy) sitä **että tämän maan johto ei arvosta sitä** (kutsumusammattia) edes sen vertaa, että antaisi palkkamme olla.”*

Hoitajat näkevät lakon hyvänä ja tehokkaana vaihtoehtona, jos muut keinot eivät auta ammattiryhmän etujen puolustamisessa. Tehdystä työstä pitää saada korvaus ja kutsumus ei elätä. Hoitajat tiedostavat, että heidän ammattiryhmänsä työnseisauksella saadaan nopeasti näytettyä ammattiryhmän yhteiskunnallinen merkitys. Työtaistelun oikeutusta hoitajat perustelevat jälleen alistetun ja sorretun asemalla. Hengenravintoa tarjoava kutsumuseetos kun ei elätä työntekijää

”Olen valmis marssille sekä lakkoon.”, ”Hoitsut, poliisit, pelastajat, kaupat ym ym lakkoon jos olemme niin vähäpätöisiä ettei meille kannata maksaa, ei me eletä Pyhällä hengellä!”, *”Olisipa hienoa, jos kaikki hoitotyöntekijät, siis KAIKKI, menisivät vaikka puolen päivän lakkoon. Silloin alkaisi syntyä säpinää ja jos ei riitä, niin vuorokauden mittai-*

*seen lakkoon sitten. Pari tuntiakin riittäisi.” ja ” Pitäisi vaan laittaa kova kovaa vastaan. Esim. tehohoidon hoitajat työnseisaukseen tunniksi pariaksi ja **hallitus on syyllinen siihen, mitä sinä aikana tapahtuu.**”*

Ammattiliiton ja sen keskustoimiston nähdään olevan taho, minkä pitää toimia näkyvästi ja ottaa asioihin kantaa silloin kun ammattiryhmään ja maksaviin jäseniin kohdistuu yhteinen uhkatilanne. Toimintaa edellytetään ja perustellaan mm. sillä, että jäsenmaksuja on maksettu tätä tarkoitusta varten vuosien saatossa jo suuret rahamäärät.

”(ammattiliiton nimi) on nyt noustava puolustamaan jäseniään. Vuosikaudet on maksettu jäsenmaksuja!” ja ”(ammattiliiton nimi) pitäis kanssa osallistua tähän! Enkä ole ainoa hoitsu joka olisi valmis lakkoon..”

”Sisar musta äkäinen” on hyvin perinteinen diskurssi järjestäytyneelle työntekijälle, joka arvostaa ammattiyhdistysliikkeen aikaansaannoksia ja haluaa toimia osana liiton joukkoa. Hoitajat tiedostavat hyvin oman ammattiryhmän merkityksen ja sen mikä yhteiskunnallinen ja inhimillistä kärsimystä aiheuttava vaikutus heidän työtaistelutoimenpiteillä olisi. Tässä diskurssissa on kuitenkin huomattavissa ammattiliiton jäsenyyttä koskeva muutos, minkä myös Ojanen (2013) havaitsi omassa tutkimuksessaan. Hänen mukaansa ammattiliitto on nykyajassa alkanut suhtautua jäseniinsä asiakkaina, ja jäsenet puolestaan näkevät ammattiliiton jäsenyyden asiakassuhteena. Koska jäsenet kokevat olevansa liiton asiakkaita, he odottavat liiton keskustoimiston toimivan edunvalvontaa vaativissa tilanteissa heidän puolestaan.

6.6 ”Minulla on oikeus... tai eipäs olekaan”

Yksilötasolla hoitajat pohtivat onko oikein, jos he puolustavat itseään, kun kokevat tulleensa kaltoin kohdelluksi työelämässä. Monelle asia on epäselvä, ja he eivät tiedä tai ovat epävarmoja siitä milloin työelämän epäkohta pitäisi viedä eteenpäin. Edunvalvonta-asia viedään hoitotyössä eteenpäin vasta siinä vaiheessa, kun kaikki muut keinot on jo käytetty. Moni hoitaja ei edes ole ajatellut, että työpaikan toimintamallissa olisi jotakin kyseenalaistettavaa, vaan virheellinen toimintamalli on saanut rauhassa jatkua jopa vuosia kenenkään sitä kyseenalaistamatta.

*”Asiasta on keskusteltu työnantajan kanssa mutta muutosta ei ole tullut asiaan. Asiaa ei kuitenkaan tälle tasolle ole viety. Pitäisköhän?”,
 ”Myöskään työntekijää ei voi pakottaa olemaan ylitöissä, joten onko väärin puollustaa oikeuksiaan? ”En olisi lähtenyt käräjöimään, ellei tuo ollut ”miljoonaa kerta” ja ” Eipä tullut koskaan mieleen valittaa.”*

Omien etujen puolustaminen ei myöskään onnistu alalla hoitajien mukaan helposti. He kokevat, että eivät omaa työntekijöinä samanlaisia oikeuksia kuin muiden alojen työntekijät. Hoitajat eivät voi poistua työpaikoiltaan mielenilmaukseen niin kuin muut ammattiryhmät voivat tehdä. Hoitajien lakkoja pitää valmistella hyvissä ajoin etukäteen, jotta potilasturvallisuus ei vaarannu.

”Hoitajille myös lakko-oikeus!!! Nähtäis miten vähän me saadaan palkkaa vaativasta! Joskus myös hengenpelastavasta työstä!”, ”Mutta on helppo riistää niiltä, jotka ei voi laittaa kunnolla vastaan.”, ”Lakko oikeuttahan meillä ei ole sillä suojatyö on tehtävä.”, ”Hoitajat eivät pääse mielenosoitukseen , koska ovat niin tärkeitä työpaikallaan että heiltä on lakkoilu evätty. Ei voi tehdä edes ulosmarssia.”

Työtaistelutoimenpiteiden järjestäminen sosiaali- ja terveysalan työpaikoilla vaatii ennakovalmisteluja ja potilasturvallisuudesta huolehtimista. Ilman näitä ennakovalmisteluja hoitoalan henkilöstö ei voi työtaistelua aloittaa. Tämän tiedostivat myös tämän diskurssin alla kirjoittavat hoitajat. He vaativat ponnekkaasti itselleen lakko-oikeutta, minkä ymmärrän tarkoittavan juuri tätä valmisteleमतonta toimintaa, jolloin työpaikalta voi noin vain kävellä ulos. Hoitajien mielestä valmisteleमतon spontaani-toiminta tukisi hyvin myös hoitajien omia vaatimuksia. Uhoa ja omaa etua tärkeämpää on kuitenkin potilaiden terveys ja turvallisuus, sekä hoitajan ammattietiikka.

6.7 ”Joustava marttyyri – Olen liian kiltti ☹️”

Merkittävästi ihmisten turvallisuuteen tai hyvinvointiin liittyvän ammattiryhmän yhdessä lakkoon meneminen aiheuttaa paljon inhimillistä vahinkoa ja hoitajat tiedostavat tämän hyvin. Hoitajan etiikka tuleekin vastaan, kun aletaan puhua työtaistelutoimista. Hoitajat halusivat kirjoituksissaan korostaa sitä, että vaikka muut ammattialat menevät lakkoon, hoitajat tekevät niin tärkeää työtä, että eivät voi jättää sairaita pulaan lakko-

lun vuoksi. Tällä näkemyksellä voi olla vaikutusta siihen lähteekö järjestäytynyt työntekijä tosipaikan tullen yhdessä toimimaan kollegoidensa kanssa edunvalvonta-asian eteen.

*”Jos sairaanhoitajat ja lähihoitajat menisivät lakkoon miten sitten suu pantaisiin?! **Sairaat ei saisi hoitoa, vanhukset jäisivät heitteelle ja ketäs tämä hallituksen kaavailu kirpaisee kunnolla, no hoitoalan henkilöstöä tietenkäin**”, ”Kyllä mieli tekisi mennä lakkoon ja pysyä lakossa muutama viikko , niin ei tuon hallituksen kaavailut ainakaan vaan kun ei voi **koulutuksessa olemme vannoneet hoitavamme sairaita ja avun tarvitsijoita.**”, ”**Itse olen rikkuri! Siis menen töihin**” ja ”**Niin minäkin...sairaat tarvitsevat hoivaa.**”*

Hoitajien kirjoituksista löytyi myös ammattiliittojen organisoimaa kollektiivista edunvalvontaa vastustavia näkemyksiä. Edunvalvonta-asian eteenpäin vievä hoitaja on itsekäs valittaja ja häpeäksi koko ammattiryhmälle.

”Jos yksi hoitaja nostaa metakan yli menevästä työajasta, ei se tarkoita että muut tekisi niin.” ja ”Häpeäksi kaikille”.

Nuorten työntekijöiden nähdään olevan useasti tällaisia oman edun tavoittelijoita, jotka ovat valmiita kyseenalaistamaan työyhteisöjen toimintamallit ja käytänteet ”**Kuvastaa nykyajan nuorten suhtautumista työn tekoon.**” Ennen edunvalvonta-asian eteenpäin vientiä hoitajan tulisi muistaa kaikki ne työttömät, joilla työtä ei ole. Kiihkomielinen edunvalvonta syrjäyttää alleen hoitotyön eettiset arvot.

”Nyt tällaiset purnaamiset tuntuvat erittäin pahalta niitä kohtaankin joilla työtä ei ole. Miettikää valittajat ja itsekkyyks pois.”, ”Kiihkomielisyys näyttää syrjäyttäneen kaiken hyvän alleen. Malttia kaikille.”

Jos potilastyön sijaan hoitoalan töissä alettaisiin hoitamaan vain edunvalvonta-asioita, hoitajat olisivat rikkaita.

”Oltais muuten tosi rikkaita hoitsuja jos potilaisiin keskittymisen sijaan alkaisimme keskittymään (ammattiliiton nimi) soitteluun...”

Myöskään työpaikkatasolla hoitajien rivit eivät välttämättä edunvalvonta-asian eteenpäin viennissä ole yhtenäiset. Hoitajat kokevat olevansa liian kilttejä kyseenalaistaakseen työnantajan toimintamalleja. Kiltteys koetaan myös häiritseväksi ominaisuudeksi ja sanomaa tehostetaan visuaalisesti surunaamaisella hymiöllä

”Olen liian kiltti ☹ ja sama meno jatkuu” ja ”Ei olisi pokkaa lähteä käräjäimään työn luonteen vuoksi”.

Lisäksi hoitajan yritys parantaa työolosuhteita edunvalvonnan keinoin saattaa kohdata voimakasta vastarintaa työyhteisön muiden työntekijöiden taholta. Edunvalvonta-asian vireille tulo työpaikalla kiristää työilmapiiriä ja heikentää työhyvinvointia. Edunvalvonta-asiaa ajava kollega ei edusta yhteen hiileen puhaltavaa ja tiiminä toimivaa työyhteisöä *”Esimerkki äärettömästä itsekkyydestä.”* ja *”Pöyristyttävää hoitajan kannalta.”*. Vastarinnan lisäksi edunvalvontatyö voidaan vesittää sillä, että edunvalvonta-asiaa ajavan työkaverit joustavat silloin kun epäkohtaa yritetään kollektiivisella joustamattomuudella tuoda ilmi. Tähän marttyyrimaiseen työkaverin edunvalvonta-asian vesittävään joustoon syyksi riittää esimiehen pyyntö.

”Tosi noloa syödä omaa ammattitoveria, suorastaan selkään puukottaa! Työntekijät ovat hoitoalalla liian löysiä ja nöyriä. Ryhmänä ei ole selkärankaa ja joukosta löytyy aina tiukassa paikassa ”väärää” työntekijöitä jotka venyy lisää kun vaaditaan. Varsinkin jos johtaja taputtaa olalle.. Silloin se taas hetkeksi riittää. Kutsun sitä myös uhriutumiseksi.”

Joidenkin hoitajien mielestä hoitotyö on luonteeltaan sellaista, että se ei oikeuta aggressiivista edunvalvontaa missään tilanteessa. Voimakeinojen ja työtaistelutoimien käyttö on joka tilanteessa väärin ja johtaa hoitajien eroon ammattiliitoista.

”Ymmärrän, että meidän kaikkien on kannettava kortemne kekoon Suomen hyväksi, mutta ei lakkoilemalla”, ”En hyväksy.”, ”Vastustan lakkoa.” ja ”Eroan heti ammattiliitostani, jos aloitetaan puheet järeistä aseista ja uhkailemaan lakolla.”

Hoitajat myös kertovat, että ovat valmiita luopumaan saavutetuista eduista ja palkastaan yhteisen edun näin vaatiessa. Osa näki hallituksen kilpailukykypaketin hoitajiin

kohdistetut suunnitelmat ihan oikeutettuina ja niiden mukaan on myönnettävä ja joustettava yhteiseksi hyväksi.

”Onhan se oikein, että me kaikki osallistumme säästöihin”, ”Mielelläni sairaanhoitajana säilyttäisin nykyiset ”edut”, mutta tilanne on nyt tämä ja sen mukaan on eletävä.” ja ”Olen samaa mieltä hallituksen kanssa – tarvitsee leikkauksia. Voin luopua sunnuntailisistäkin.”

Tätä diskurssia edustava hoitaja ei suostu työtaistelutoimenpiteisiin, oli tilanne mikä hyvänsä. Asiakas, potilas ja muut asiat ovat tärkeysjärjestyksessä aina edellä ennen omaa etua. Tämä hoitaja irtisanoutuu kaikesta omaan edunvalvontaan tähtäävästä toiminnasta, ja on valmis eroamaan myös ammattiliitosta pitääkseen kiinni omasta periaatteestaan. Tälle porukalle itse asettelisin ylle marttyyrin viittaa. Joustoja ollaan valmiita tekemään työn ja työpaikan eteen sekä oman että työyhteisön työhyvinvoinnin kustannuksella.

6.8 ”Vaikeneminen on kultaa”

Alaa säätelevä vaitiolovelvollisuus heijastuu hoitajien tekemisiin myös vapaa-ajalla. Työasioista ei puhuta ja niitä ei levitellä julkisesti muiden tietoon. Jos joku näin tekee, omat kädet pestään pois toteamalla, että ei allekirjoita mitään kollegan edustamasta asiasta. Hoitotyön arjesta julkisesti kertova kollega voidaan nähdä jopa vajaaälyiseksi

”Hävettää ko. Kättilön puolesta (joka kirjoitti oman työnsä arjesta) koska kirjoituksessa mustamaalataan kättilöt ja koko sairaanhoitoala. Ei me kaikki ajatella näin yksinkertaisesti.”

Hoitajat tietävät, että työn todellisuudesta ei työpaikan ulkopuolelle juuri kerrota, ja ne asiat joita kerrotaan, ovat siloiteltua totuutta niin työpaikkojen kuin työntekijöidenkin osalta. Laupiaiksi samarialaisiksi mielletyt hoitotyönammattilaiset voivatkin olla täysin päin vastaisia, kuin mitä mielikuvien ja työn arjesta kertovien kirjoitusten myötä annetaan ymmärtää

”Tälläiset kertomukset (kuvaus omasta työstä) ovat todella harvinaisia terveyden ja sosiaalialan työntekijöistä. Totuus on että kymmenien

*työvuosien kokemuksella voin sanoa, että kyseisissä töissä on valtavan-
ti kovia ja itsekkäitä henkilöitä.”*

Mikkola (2013) kertoi proaktiivista käyttäytymistä tutkiessaan, että työntekijät päättävät vaieta asioista, vaikka heillä olisi asiaan liittyviä mielipiteitä, tietoa ja ideoita. Työntekijä ei ilmaise itseään aidosti, vaikka hänellä olisi esittää mielipiteitä organisaatiosta ihmisille, joilla olisi valtaa vaikuttaa näihin asioihin. Asioista vaietaan, koska pelätään arvostuksen puutetta ja kielteisiä jälkiseurauksia. Vaikeneminen voi olla luonteeltaan alistuvaa, puolustautuvaa, prososiaalista (yritystietojen salaus) tai omia tarkoitusperiä edistävää opportunistista vaikenemista. Vaikenemisen kulttuurin on usein laajalle levinnyt käyttäytymismalli organisaatiossa.

Myös oma työkokemukseni hoitoalalta vahvistaa vaikenemisen kulttuurin läsnäoloa alan työpaikoilla. Työstä ja tai sen epäkohdista ei puhuta julkisesti. Työpaikan seinien sisäpuolella asiasta voi olla mitä mieltä hyvänsä, mutta ulospäin asioista ei kerrota eikä anneta lausuntoja. Hierarkia käsityksen mukaan työpaikkaa koskevien lausuntojen antaminen on hoitajien mukaan työnantajan ja esimiesasemassa olevan tehtävä. Mikäli työkaveri vie työpaikkaa koskevan edunvalvonta-asian eteenpäin, kollegoilta ei tukea asian julkiseen käsittelyyn saa. Epäkohtien ilmituloa pidetään hävettävänä, ja vaikenemisen arvoisena asiana.

6.9 ”Ammattiliitot eivät vastaa nykyajan tarpeisiin”

Tässä diskurssissa tulee ilmi ajatusmaailman muutos, mikä on tapahtunut ammattiyhdistysliikettä vastaan ja johtanut yleisen järjestäytymisasteen laskuun. Jo alalle hakeuduttaessa hoitajat tietävät, että ala on matalasti palkattu ja eivät sen johdosta myöskään odota palkankorotuksia. Sen sijaan peruspalkan he toivovat olevan parempi kuin nyt.

”Olen amamtini valinnut ja en odota palkankorotuksia. Vuorolisät pois, tilalle parempi peruspalkka.”

Ammattiliiton nähdään olevan jarru hoitajien palkkakehitykselle.

”Ei ole kyse hoitajien palkkojen riittävydestä työn vaativuuteen nähden. Ammattijärjestö pitää siitä huolen. Sääliä ei kaivata ja sillä ei lisää saada.”

Hoitajien mukaan hoitoalan ammattiliitot eivät toimi, koska niitä on liikaa.

”Hoitoala rapautettu, kun poliitikot saaneet junailtua aikoinaan hoitoalan työntekijät eri ammattiliittoihin, ei ole yhtä liittoa yhteisen asian hyväksi”.

Liitto ei välttämättä ota jäsentensä asiaa työnalle, vaikka epäkohtaa olisi tuotu useasti ilmi

*”Todella hyvä jos jonkun liitto on toiminut, **MINUN AMMATTILIITTONI EI OLE TOIMINUT** vaikka asiasta on useasti valitettu ja palaveerattu”.*

Liittojen koetaan toimivan työnantajaan määräysvallan alla ilman omaa tahtoa, minkä johdosta hoitajat kyllästyvät ja eroavat liitosta, ja kehottavat myös kollegoitaan tekemään niin

*”Ammattiliitot naurettavia, epäuskottavia ja näennäisiä. **Liitot ihan rupuja asiansa ajamisessa, ihan työnantajien talutushihnassa. Ihmetelään pakkana miksi hoitajat katkeroituvat ja äänestävät jaloillaan.**” ja **”Siis *EROTKAA* hyvät ystävät näistä maailmanlopun liitoista ennen kuin on liian myöhäistä”.***

Hoitajat vertaavat ammattiliiton jäsenmaksua kirkollisveroon. Jos et koe tarpeelliseksi kuulua kirkkoon, et koe tarpeelliseksi kuulua myöskään ammattiliittoon

”Ps. lisäksi erosin kirkosta, johon on mennyt 40 - 50 e/kk aikaisemmin. Ammattiliittomaksuja ei mene.”

Ammattiliitosta eroa pohdittiin, mutta esteeksi yleiseen työttömyyskassaan siirtymiselle nähtiin se, että liiton maksut ovat pienempiä kuin yleisen työttömyyskassan jä-

senmaksu. Näin ollen siirtymistä ei kannata tehdä tai se pitää siirtää ajankohtaan, jolloin se on taloudellisesti kannattavampaa

”Teen sen (eron ammattiliitosta) vuoden alusta, kun on sen verran pieni palkka, että nyt kannattaa maksaa liiton maksuja. Harmittaa pirusti että se on nyt halvempaa kuin YTK:N vuosimaksu.”

Yksilöllisyyden lisääntyessä myös hoitajat ovat alkaneet kyseenalaistaa ammattiliittojen edunvalvontakykyä ja kollektiivisten sopimusten hyödyllisyyttä nykyajassa. Hoitaja on jo tiennyt alalle hakeutuessaan, että palkka tulee olemaan matala. Silti toive alan arvostamisesta ja peruspalkan nostamisesta on kuitenkin ollut kokoajan taustalla. Alan ammattiliitot eivät ole saaneet nostettua hoitajien peruspalkkaa, vaan ala on pysynyt tiukasti palkkakuopassa. Syyksi hoitajat arvelevat sitä, että tarjolla on liikaa ammattiliittoja, jotka eivät kuitenkaan tee yhteistyötä keskenään. Tämän hetkinen edunvalvonta koetaan tehottomaksi. Tässä diskurssissa on mielestäni monta näkökulmaa, joita alalla toimivien ammattiliittojen pitäisi pohtia huolella. Tehoton toiminta jatkuessaan johtaa lopulta jäsenten lähtemiseen ammattiliitoista.

Mielenkiintoinen näkökulma oli se, että hoitajat vertasivat ammattiliittojen jäsenmaksuja kirkollisveroon. Kirkko on myös yksi arvomaailmaan nojaava instituutio, joka on kärsinyt jäsenkadosta nykyajassa. Eroa ammattiliitosta markkinoidaan sillä, että jos et usko instituution ajamaan asiaan, älä kannata sitä kuulumalla siihen. Sen sijaan täysin väärä käsitys on vallalla siitä, että yleisen työttömyyskassan jäsenmaksu olisi edullisempi, kuin alan ammattijärjestöjen tarjoamien työttömyyskassojen jäsenmaksu. Nopealla selvitystyöllä selviää myös, että ammattiliittoon kuulumattoman terveydenhuoltoalan työttömyyskassan yksilöjäsenen kassan vuosimaksu on edullisempi, kuin yleisen työttömyyskassan vuosimaksu. Vuonna 2016 työttömyyskassojen jäsenmaksut olivat SuperTK 7,50 e/kk = 90 e/v, terveydenhuoltoalan työttömyyskassa 3,50 e/kk = 42 e/v ja YTK 118 e/v. Alan ammattiliitot maksavat työttömyyskassan jäsenmaksun yleensä jäsentensä puolesta, joten erillistä kassamaksua ei peritä. Tämä saattaa lisätä työntekijöiden virheellistä käsitystä siitä, että ammattiliitto on työttömyyskassa.

6.10 ”Pannaan pensselit sanaan ja rukkaset naukaan...”

Kiltteydellä ja joustamisella on rajansa.

”Hmmm kerroppa mulle ollaks me vaan niin hyväsydämmisiä et vaihdetaa vaippoja, otetaan turpaan ja palkka vaan alenee.”

Hoitotyön arvostuksen puute johtaa siihen, että hoitajat alkavat suunnitella alan vaihtoa.

”On teeskentelyä/valheellista esim julkisuudessa ihmetellä miksei hoitajat pysy alalla, joskus me vain ihan sattumalta koemme itsemme orjiksi, joiden työolosuhteita voi hankaloittaa koko ajan.”, ”Tervemenoa sairaanhoitoala.... Keksin kyllä muutakin tekemistä.”

Hoitajat lähtevät maasta sinne missä hoitotyötä arvostetaan ainakin heidän ennakkokäsityksissä. Norja on monen mielestä hyvä kohde. Lähtijät houkuttelevat myös kollegoita mukaansa.

”Itse olen sairaanhoitaja joka lähtee tammikuussa Norjaan.. Palkka ja kaikki edut paljon paljon Suomea paremmat. Kehotan muita toimimaan samalla tavalla.. Jos tätä työtä ei arvosteta Suomessa niin antaa olla”, ” Jos palkat ja lommat leikataan, lähden ruotsiin tai norjaan..” ja ”Hain Norjasta töitä ja sain kans. Palkka on parempi, työajat ja ehdot ok.”

Hoitajat kohdistavat ammattiyhdistysliikettä kohtaan paljon toiveita. Asioista toivotaan sovittavan neuvotteluissa, mutta jos neuvottelut eivät nykyajassa ole enää mahdollisia, ja lisäksi hoitajien mahdollisuudet ilmaista mieltään ja tuoda ilmi alansa epäkohtia on viety, ainoaksi vaihtoehdoksi jää lopulta irtisanoutuminen

”Tulevien heikennysten edessä mieleen alkaa hiipiä pelko siitä, että jos sopimalla ei voitu löytää kompromissia tai lakkoonkaan meillä ei ole lupaa niin ainoaksi vaihtoehdoksi jää irtisanoutuminen.”

Hoitajien peruspalkkaa pitäisi saada lähivuosina nostettua ja se on suuri toive ammattiliittojen suuntaan. Jos muutosta asiaan ei ala pian löytyä, hoitajat lähtevät alalta.

”Peruspalkka kuntoon (ammattiliiton nimi) ja vähän äkkiä, ettei tarvitse parkua meidän hoitajien perään, jotka löydämme kyllä paremmat työmarkkinat pian muualta”.

Alalta voidaan lähteä myös uudelleen kouluttautumalla ja myös tällaista vaihtoehtoa hoitajat kirjoituksissaan toisilleen ehdottavat *”Alan vaihtoa porukalla tässä suunnittelemaan?”*

Alalta poistumista tukevia lähteitä on löydettävissä useita. Tehyn puheenjohtaja Rautavaara on useassa mediatiedotteessa tuonut ilmi, että alalta on siirtynyt muihin tehtäviin 30 000 alan koulutettua henkilöä eri syiden johdosta. Alan peruspalkan korotusta on lähdetty hoitajien toimesta hakemaan mm. Sairaanhoidon pois palkka-kuopasta –adressilla. Flinkman (2014) totesi nuoria sairaanhoitajia tutkiessaan, että alalta lähtö on pitkällisen harkintaprosessin tulos. Suurimmat tekijät alalta pois lähtemiseen olivat tutkimuksen mukaan uupumus, heikko työhyvinvointi ja huono työskentely-ympäristö, heikot kehittymismahdollisuudet, kiire ja korkeat määrälliset vaateet. Syynä alalta lähtöön voi olla myös se, että hoitajan ura ei alun pitäen ollut ensimmäinen valinta ja ammatti on valittu sattumalta. Matala palkka ei tutkimuksenkaan mukaan ollut motiivi lähteä alalta eikä myöskään työn emotionaaliset vaatimukset. Alalta poislähtöön voidaan vaikuttaa ennaltaehkäisevästi riittävällä henkilöstömitoituksella, tasapainoisella työkuormituksella, työstressin vähentämisellä sekä urakehitysmahdollisuuksien tarjoamisella.

6.11 “Molotovin cocktaileja heittelevien röökisiskojen tupakkalakko”

Mielenkiintoisen diskurssin muodostaa tämä hoitajien anarkistijoukko, joka ei kaihda edes laittomien voimakeinojen käyttöä edunvalvonnassaan *”Alankin tästä täyttele-mään molotovin coctaileja.”* Hallituksen leikkauksilla on myös terveyttä edistävä puolensa. Palkan pienentyessä tupakan polton lopettaminen on kannattava ratkaisu, ja siihen kannattaa muidenkin alalla työskentelevien ryhtyä.

”Tästä sain vihdoin hyvän syyn lopettaa tupakanpolton. Lopettamalla säästän leikkauksien jälkeenkin 50-100 eukkaa/kk. Liittykää siskot mukaan!”

Epäilen että edellä olevat kommentit ovat huumorimielessä kirjoitettuja. Toki nykyään puhutaan siitä, miten alalle ohjataan kouluttautumaan paljon sellaista työväkeä, joka ei sinne oikeasti sovellu päihde- tai mielenterveysongelmien johdosta. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto Valvira huomautti vuonna 2014 työvoimaviranomaisille siitä, että lähihoitajaksi pääsee opiskelemaan paljon ammattiin soveltumattomia. Joukossa on vaikeasta päihderiippuvuudesta, mielenterveysongelmista ja sosiaalisista ongelmista kärsiviä. Tilanne on näkynyt selkeästi terveydenhuollon ammattilaisrekisteri Terhikistä, jossa kaikista terveydenhuollon ammattiryhmistä juuri lähihoitajilta on evätty oikeuksia harjoittaa ammattia. Arvelen että tupakkalakko-kommentilla on piilomerkityksellisesti viitattu juuri tähän alalle soveltumattomaan työntekijäjoukkoon.

7 POHDINTA

On hyvä huomioida, että diskurssianalyysiä käyttäen tästä aineistosta olisi voinut saada aikaan täysin toisenlaisen tulkinnan. Tutkimustulokset ovat täysin riippuvaisia siitä, minkälaisen näkökulman ja valitsee ja miten aineiston rajaa. Koska analyysi tehtiin nimimerkein tehdyistä kommentteista ja sellaisista kommentteista, joissa kirjoittaja kuvaa työtään hoitajan roolissa on mahdollista, että kirjoittaja ei olekaan ollut se joka ilmoittaa nimimerkillä olevansa. Tätä virhemahdollisuutta pyrin poistamaan arvioimalla jokaisen kommentin luotettavuuden henkilökohtaisesti. Hoitoalan työkokemuksen myötä olen tietoinen alan erityispiirteistä. Otin aineistoon mukaan kaikki positiivisesti ja negatiivisesti järjestäytymistä kuvaavat kommentit, mitkä arvioin aidosti olevan alalla työskentelevän kirjoittamia. Juhilan ja Suonisen mukaan (1999) diskurssianalyysin luotettavuutta lisää runsas esimerkkien käyttö analyysivaiheessa. Esimerkkien avulla tutkimuksen luotettavuus annetaan lukijan arvioitavaksi. Itsestään selvien tapausten lisäksi tutkimuksessa tuodaan ilmi myös epätyypilliset ja jopa ristiriitaisetkin vaihtoehdot. Vahva teoreettinen viitekehys ja tulosten vertaaminen aiempiin tutkimustuloksiin ja teorian tietoon vahvistavat diskurssianalyysillä saatuja tutkimustuloksia. Diskurssianalyysistä saadut tulokset kumuloituvat aiempiin tutkimuksiin nähden.

Opinnäytetyön tulokset vahvistivat aiempia teorioita ammattiyhdistysliikkeestä ja siihen kuulumisesta. Koivusen (2012) tutkimuksessa yleinen turvallisuuden tunne syynä kuulua ammattiliittoon tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Yhteistoiminnalla ja joukkovoimalla asioihin on helpompi vaikuttaa kuin yksin. Ammattiliiton jäsenyyttä pidetään työelämän vakuutuksena pahan päivän varalle. Tutkimuksessa saatiin vahvistusta myös Ojasen (2013) näkemyksille, minkä mukaan asiakassuhdeajattelu ammattiliitossa passivoi jäsenistöä. Hoitajat odottivat, että liitto toimii heidän puolestaan haastavassa työmarkkinatilanteessa ja tätä tarkoitusta varten jäsenmaksuja on maksettu jo vuosia.

Ammattiyhdistysliikkeen mahdollisuudet nykyisessä yhteiskunnallisessa tilanteessa ovat rajalliset asioiden hoitoon sekä hoitajien aseman parantamiseen. Keskitetyillä työmarkkinaratkaisulla ammattialakohtaiset työehtosopimusneuvottelut sidotaan vuosiksi eteenpäin ns. nollalinjalle. Hoitajat ovat järjestäytyneet eri ammattiliittoihin eri keskusjärjestöjen alle, ja näin ollen tarvittaessa käyttöön otettava joukkovoima on hajaantunut pienempiin omaa asiaansa ajaviin ryhmittymiin. Tästä esimerkkinä voidaan pitää yksittäisten sairaanhoitajien organisoimaa ”Sairaanhoitajat pois palkkakuopasta” -liikettä, joka tavoittelee sairaanhoitajille peruspalkan nostamista 3000 euroon/kk. Ajatus lähti hoitajista itsestään ja he ovat takautuvasti hakeneet myös eri ammattiliittojen hyväksyntää omalle hankkeelleen. Hoitajien idea on sairaanhoitajien ammattiryhmän sisällä saanut vastaansa myönteisen hyväksynnän, ja hankkeen vetäjät ovat kertoneet sanomaansa niin tv:ssä kuin lehdissäkin. Muut alalla työskentelevät ammattiryhmät kuitenkin kysyvät heti: Entäs me? Työnantajapuolen mukaan palkankorotusvaatimus on liian korkea.

Nykyisessä työmarkkinamallissa palkkaratkaisut lyödään kollektiivisesti lukkoon sopimuskausittain, ja myös hoitajat yleissitovuuden johdosta sitoutuvat sovittuun ratkaisuun sopimuskauden mittaiseksi määräajaksi. Kun yksittäiset hoitajat kuitenkin aktiivisesti pitävät yllä palkkakuoppa-ajatusta, johtaako tämä tulevaisuudessa siihen, että palkankorotuksia lähdetään hakemaan järjestäytyneenä tiiviinä joukkona yhdessä ammattiyhdistysliikkeen kautta, vai siihen että hoitajat kyllästyvät odottamaan ja eroavat muiden ammattiryhmien tapaan omista ammattiliitoistaan, järjestäytymisaste laskee alle yleissitovuuden rajan ja yleissitovat työehtosopimukset lakkaavat olemasta? Tämän vaihtoehdon toteutuessa työntekijät neuvottelevat henkilökohtaisesti työnantajan kanssa palkoista ja työehdoista. Mikäli pulaa alan osaajista on, niin tällöin voi

olla mahdollista, että hoitaja saa parempaa peruspalkkaa kuin nyt. Työstä maksettavista lisistä ja loma-ajoista ym. hänen on myös neuvoteltava itse. Mikäli sosiaali- ja terveysalan läpileikkaavan rakenne- ja rahoitusmalli muutosten jälkeen kävisikin niin, että työntekijöistä olisin ylitarjontaa, työn saisi tehtäväkseen se henkilö, joka suostuu tekemään ja joustamaan eniten pienimmällä palkalla ja heikoimmilla työehdoilla.

Tiedotusta ja näin ollen hoitajien tietämystä oikeuksista ja velvollisuuksista on lisättävä. Opinnäytetyön tuloksista ilmenee, että ymmärrys kollektiivisen sopimisen toimintatavoista ja sen merkityksistä on heikentynyt. Ammattiyhdistysliikkeellä olisin hyvä mahdollisuus lisätä ihmisten tietoisuutta omalla viestinnällään. Viestinnän avulla terävöitetään kollektiivisen edunvalvonnan ja työtaistelu toimenpiteiden merkitystä, aikana jolloin asioista ei käydä jatkuvia neuvottelua. Nykyisen työelämän saavutetut edut ovat pitkällisten neuvotteluprosessien tulosta, eivät lakiperusteisia ja tämä on päässyt monelta työntekijältä unohtumaan. Asian merkityksen unohtuminen ja suhtautuminen ammattiliiton jäsenyyteen asiakassuhteena murentaa kollektiivisen ammattiyhdistystoiminnan toimintamahdollisuuksia. Kun toiminta ei ole odotusten mukaista, jäsenet äänestävät herkästi jaloillaan. Tästä syystä perustiedon ja ammattiyhdistysliikkeen toimintamenetelmien kirkastaminen on ensiarvoisen tärkeää ajassa, missä työelämän perusteista on tullut lähes pysyviä asiantiloja.

Hoitajien tietoisuutta lisäämällä kannustetaan työntekijöitä pitämään huolta itsestään ja ammattiryhmästään murtamalla mm. alalla laajasti vallalla olevaa vaikenemisen kulttuuria. Tämän kulttuurin murtaminen vaatii taakseen paljon tietoisuuden lisäämistä. Hoitajien tulee olla tietoisia siitä mistä työhön liittyvistä asioista saa puhua ja mistä ei saa puhua. Kaikki työpaikkaan liittyvät asiat eivät ole vaikenemista edellyttäviä asioita, vaan epäkohdista saa ja pitää puhua julkisesti, jotta niihin voidaan saada aikaan muutosta. Opinnäytetyön aineiston saatavuuden vaikeus ja tutkimustulokset kuitenkin vahvistavatkin Mikkolan (2013) näkemystä organisaatioiden laajalle levinneestä vaikenemisen kulttuurista. Hoitoalalla vaitiolovelvollisuuteen perustuva vaikenemisen kulttuuri ulottuu myös hoitajien vapaa-aikaan ja vaikuttaa julkiseen keskusteluun osallistumisen motiiveissa. Hoitajien kommentointi oli pääsääntöisesti luonteeltaan varovaista ja puolustelevaa. Enimmäkseen hoitajien kirjoitukset olivat sisällöltään oman työn kuvaamista ja vertaamista sitä muiden alan ammattiryhmien työhön. Vaikka yhteiskunnallinen tilanne on hoitajien kannalta tukala, selkeää ammattiryhmän ja järjestäytymisen aktivoitumista ei hoitajien valtakunnanmediassa verkkokeskustelussa

ollut havaittavissa. Yksittäisiä järjestäytymiseen liittyviä tai siihen kannustavia kommentteja löytyi sieltä täältä. Nämä kommentit eivät erityishuomiota tai tykkäyksiä muilta lukijoilta saaneet. Ulostuloja pelätään tehdä, koska ei haluta aiheuttaa harmia ja pelätään niiden jälkiseurauksia. Hoitajat ovat vuosia vaienneet jatkuvasti yli menevistä työvuoroista, joita he ovat tehneet korvauksetta. Hallituksen kilpailukyypaketin ja tehokkuusvaateiden kohdistuminen sinne, missä vaiettua ja palkatonta ns. harmaata ylityötä on tehty jo vuosia paljon, on omiaan lisäämään hoitajien tunnetta siitä että heitä ei arvosteta. Asia ei ole ollut julkisessa tiedossa, vaikka hoitajat ehkä näin ovat olettaneet olevan.

Ericsson-Pielan (2003) mukaan terveydenhuollon toimijat ovat jo pitkään tuoneet ilmi, että alalla on liian henkilöstöä ja palkka on huono työn vaatavuuteen nähden. Työtä ei pystytä tekemään niin hyvin kuin sitä haluttaisiin tehdä. Omat tutkimustulokseni tukivat tätä väitettä. Hoitajat toivat aktiivisesti ilmi että työmäärä ja työstä maksettava palkka ovat epäsuhdassa keskenään. Kaikkosen (2010) ja Sarkion (2007) vahvistivat omissa tutkimuksissaan kutsumuseetoksen läsnäoloa tämän päivän hoitotyössä ja sitä, että hoitajat ovat olleet lääkäreihin nähden alisteisessa asemassa aina ja ammatin professiota ei olla saatu nostettua useista yrityksistä huolimatta. Oman edun tavoittelu työpaikoilla ammattiliiton kautta on vastoin hoitotyön kutsumusammattietosta ja hoitotyötä ohjaavia arvoja, joiden mukaan kollegiaalisuus ja yhteen hiileen puhaltaminen ovat tärkeitä hyvän hoitajan ominaisuuksia. Opinnäytetyössäni ilmeni, että asenteet ja tietyn eetoksen ylläpito ovat pitkälle ikäsidonnoisia asioita. Nuoremmat hoitajasukupolvet uskaltavat kyseenalaistaa vallitsevia käytäntöjä vanhempia aktiivisemmin. Sukupolvien näkemuserot voivat aiheuttaa ristiriitatilanteita työpaikoille. Ikärakenteen muutoksen lisäksi yhteiskunnassa tulee tapahtumaan paljon rakenteellisia muutoksia, jotka tulevat vaikuttamaan sosiaali- ja terveysalan työhön, työtehtäviin, ammatinimikkeisiin, työnantajarakenteeseen ja samalla myös ammattiliittoihin.

Tästä opinnäytetyöstä saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää yhdistystoiminnassa jäsenpalvelun ja viestinnän kehittämiseen. Kun vaihtoehtoista toimintaa vapaaajalle on nykyään tarjolla paljon, yhdistykset joutuvat kilpailemaan keskenään jäsenistä, aktiivisista toimijoista ja olemassa olostaan. Tässä kilpailussa joukosta on pystyttävä erottautumaan. Yksi tapa erottautua on asioiden tekeminen merkitykselliseksi viestinnän keinoin. Viestinnän avulla voidaan tehostaa sanomaa ja herättää mielikuvia. Kun ihminen kokee asian henkilökohtaisesti merkitykselliseksi hän on valmis

toimimaan sen eteen. Itsestään selvyyden ja henkilökohtaisesti merkityksettömän asian eteen ei puolestaan nähdä vaivaa toimia.

Mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde olisi kansalaisten tai yksittäisen ammattiryhmän todellisen työmarkkinatietotason selvittäminen. Toinen hoitajien työssä jaksamiseen ja alalla viihtyvyyteen liittyvä asia on työpaikoilla vallalla oleva kutsumuseetos ja vaikeamisen kulttuuri ja niiden eri ulottuvuudet. Voitaisiinko näitä asioita tutkimalla ja tietoisuutta lisäämällä päästä parempaan alalla viihtyvyyteen? Tällä hetkellä vaikuttaa siltä, että vertauskuvallisesti hoitajat ahdetaan yhteen ja samaan muottiin ja poikkeamia tästä prototyypistä ei sallita eikä epäkohdista saa puhua. Yksilöllisen ajattelun vahvistuminen on Helteen (2014) mukaan ammattiyhdistysliikkeelle valtava haaste, mutta sitä se on koko työelämälle niin hoitajien kuin kaikkien muidenkin työntekijöiden osalta. Jokivuoren (2002) mukaan työpaikan tai yhdistyksen toimintaan sitoutumista edeltää kuuluminen johonkin joukkoon. Sitoutuminen voi olla vahvaa tai heikkoa ja sitä voi ylläpitää tunne, rationaalinen valinta tai tottumus. Sitoutumista selittävät syyt ovat myös niitä syitä, jotka etäännyttävät yhteisöllisyydestä yksilöllisyyteen.

LÄHTEET

- Ahtiainen, Lasse 2015. Palkansaajien järjestäytyminen Suomessa vuonna 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 52/2015. PDF - dokumentti. http://www.tem.fi/files/43417/TEMjul_52_2015_web_10072015.pdf. Luettu 1.3.2016.
- Arala Katariina, Anna Suutarla, Eva Tilander, Mari Kangasniemi & Toni Haapa 2015. Kollegiaalisuuden eettinen perusta. Teoksessa Becker Eve, Hahtela Nina & Iiri Ranta (toim.) Kollegiaalisuus hoitotyössä – Hoitotyön vuosikirja 2015. Fioca Oy. Porvoo: Bookwell Oy, 9 - 24.
- Eskola Jari & Suoranta Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 7.painos. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Eriksson-Piela, Susan 2003. Tunnetta, taitoa vai hierarkiaa? Sairaanhoidon moninainen ammatillisuus. Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print. PDF –dokumentti. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67295/951-44-5665-3.pdf?sequence=1>. Luettu 13.2.2016.
- Flinkman, Mervi 2014. Young Registered Nurses' Intent to Leave the Profession in Finland- A Mixed-Method Study. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitos. Akateeminen väitöskirja. PDF –dokumentti. <https://www.doria.fi/handle/10024/95711>. Luettu 27.4.2016.
- Helle Minna 2014. Edunvalvonnassa on katsottava tulevaisuuteen. Teoksessa Rajakangas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi Oy, 40 - 45.
- Jokinen, Arja, Juhila, Kirsti & Suoninen, Eero 1993. Diskursiivinen maailma: teoreettiset lähtökohdat ja analyttiset käsitteet. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsti & Suoninen, Eero. Diskurssianalyysin aakkoset. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 1999. Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen, Arja, Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.
- Kaikkonen, Kati 2010. Hoitotyön imagon tarkastelua sikainfluenssapandemian aikana - Kuinka asiakkaat ja hoitajat keskustelevat hoitotyöstä Internetissä. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.
- Kangasniemi Mari, Haapa Toni, Arala Katariina, Tilander Eva & Suutarla Anna 2015. Ammattien välinen kollegiaalisuus. Teoksessa Becker Eve, Hahtela Nina & Iiri Ranta (toim.) Kollegiaalisuus hoitotyössä – Hoitotyön vuosikirja 2015. Fioca Oy. Porvoo: Bookwell Oy, 25 - 42.
- Kiilakoski, Tomi 2014. Osallistumisen uudet muodot. Teoksessa Rajakangas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi Oy, 8 - 15.

Kivioja, Juska 2014. Puhuvatko nuoret ja ay-liike toistensa ohi? Teoksessa Rajakangas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi Oy, 36 - 39.

Koivunen, Annika 2012. Ammattiliiton jäsenyys painottuen valmistuvan tradenomin näkökulmaan. Savonia ammattikorkeakoulu. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Opinnäytetyö.

Palkat ja ammatit 2014. Kuntatyönantajat. WWW –dokumentti.
<http://www.kuntatyonantajat.fi/fi/kunta-tyonantajana/palkat-ammait-ja-tutkinnot/palkat-2014/Sivut/default.aspx>. Luettu 2.3.2016.

Lohi, Santeri 2014. Historiallisen turmeltunut nuoriso? Teoksessa Rajakangas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi Oy, 20 - 23.

Mikkola, Anu 2008. Internetin keskustelupalstat, informaali oppiminen ja vertaistuki. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta. Pro gradu –tutkielma. PDF -dokumentti.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/79562/gradu03227.pdf?sequence=1> .
Luettu 15.3.2016.

Mikkola, Tuomas 2013. Proaktiivinen käyttäytyminen organisaatioissa. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu –tutkielma. PDF- dokumentti.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94732/GRADU-1386750812.pdf?sequence=1>. Luettu 28.4.2016.

Nurmi, Elina 2013. Maahanmuuttokriittisesti indentifioituneet moraalisen paniikin kohteena. Etnografinen tapaustutkimus eräästä Facebook- ryhmästä. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Pro gradu - tutkielma.

Ojanen, Amalia 2013. Tarjotaanko vakuutus vai myös jotain muuta? – Muuttuvia motivaatiotekijöitä etujärjestömaailmassa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Kansalais-toiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Palola, Antti 2014. Ei minun nuoruudessaani? Teoksessa Rajakangas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteiskunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi Oy, 6 - 7.

Pantsu, Pekka 2015. Kekkonen määräsi virkamiehille pitkät lomat - Sipilä haluaa kumota presidentin tahdon. Ylen verkkouutiset. Kotimaa. WWW -dokumentti.
http://yle.fi/uutiset/kekkonen_maarasi_virkamiehille_pitkat_lomat_sipila_haluaa_kumota_presidentin_tahdon/8310271. Julkaistu 17.9.2015 klo 10:32. Päivitetty 3.12.2015 klo 7:58. Luettu 2.3.2016.

Pekkinen, Anna-Maria 2005. Mustavalkoisia puheenvuoroja - rasismi internetin keskustelupalstoilla. Tampereen yliopisto. Tiedotusopin koulutusohjelma. Pro gradu –tutkielma. PDF -dokumentti.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/92691/gradu00520.pdf?sequence=1> Luettu 15.3.2016.

Ruuskanen, Pertti 2002. (toim.) sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi – näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille. Jyväskylä: PS-kustannus.

Ruuskanen, Pertti 2007. Sosiaalisella pääomalla selittäminen. Teoksessa Alanen, Leena, Salminen, Veli-Matti, & Siisiäinen Martti (toim.) Sosiaalinen pääoma ja paikalliset kentät. (toim.) Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 11-38.

Sarkio, Maria 2007. Sairaanhoidajaksi kasvattaminen. Sairaanhoidajakoulutus ja siinä käytetyt oppikirjat Suomessa vuoteen 1967 asti. Tutkimusraportti. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon järjestelmä ja vastuut. WWW –dokumentti. <http://stm.fi/sotepalvelut/jarjestelma-vastuut>. Ei päivivitystietoja. Luettu 27.4.2016.

Tilastokeskus. Kuntasektorin palkat 2014. WWW –dokumentti. http://tilastokeskus.fi/til/ksp/2014/ksp_2014_2015-05-07_tie_001_fi.html. Julkaistu 7.5.2015. Luettu 2.3.2016.

Hallituksen esitykset toimista kustannuskilpailukyvyn parantamiseksi. Valtioneuvoston viestintäosasto. Tiedote 463/2015. WWW dokumentti. http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallituksen-esitykset-toimista-kustannuskilpailukyvyn-parantamiseksi?_101_INSTANCE_3wyslLo1Z0ni_groupId=10616. Julkaistu 8.9.2015 klo 15:13. Luettu 8.9.2015.

Valtonen, Mikko 2014. Saavutetun vai yhteisen edun puolesta? Teoksessa Rajakan-
gas, Marja-Liisa (toim.) Historiallisen turmeltunut nuoriso? Nuorten ajatuksia yhteis-
kunnasta, työstä, ay-liikkeestä ja vaikuttamisesta. STTK pamflettisarja: Aksidenssi
Oy, 66-71.

