

Sairaanhoitajat ja edunvalvonta: Puheenjohtajana Toini Nousiainen

Toini Nousiainen on Suomen Sairaanhoitajaliiton pitkäaikainen puheenjohtaja. Aluksi hän työskenteli liiton sihteerinä vuodesta 1952 alkaen ja myöhemmin pääsihteerinä. Hänen puheenjohtajakautensa alkoi vuonna 1963 ja päättyi Sairaanhoitajaliitossa vuonna 1982. Tehyn ensimmäisenä puheenjohtajana hän toimi vuoteen 1985 asti.

Tähän aikaan mahtuu sairaanhoitajien ja heidän järjestöimintansa kannalta suuria muutoksia, joiden taustalla ovat terveydenhuolto- ja edunvalvontajärjestelmien kehittyminen sekä sairaanhoitajien herääminen edunvalvontaan ja jopa voimatoimien käyttämiseen. Järjestöjen on elettävä osana tätä muutosta jäsenkuntaansa edustaen, kiteyttää puheenjohtaja Nousiainen.

- Sairaanhoitajat ovat koko järjestöimintansa ajan olleet kiinnostuneita sekä ammattiryhmänsä koulutuksesta ja työn korkeasta tasosta että työolosuhteista ja palkkauksesta ja pyrkineet käytettävissä olevilla keinoilla kehittämään näitä. Keinot ovat vaihdelleet ja kehittyneet ja niitä on aktiivisesti pyritty tehostamaan. Työtä on tehty joko yksin, täysin itsenäisesti tai yhteistyössä muiden kanssa.

Varhaisen vaikuttamisen kausi

- Vuosisadan alussa ei ollut mahdollisuuksia varsinaisiin neuvotteluihin. Ei ollut mitään järjestelmää, jonka mukaan olisi voitu toimia. Käytiin "kuninkaissa" niin kuin suomalaiset olivat aikaisemmin tehneet. Jo vuonna 1900 Suomen sairaanhoitajatyhdistys - Sjuksköterskeföreningen i Finland lähetti kirjeen keisarille, ts. keisarikunnalle. Kirjeessä pyydettiin valtion sairaaloiden sairaanhoitajien palkka- ja eläkeolojen

vahvistamista. Tämän jälkeen pidettiin yhteyksiä lääkintöhallitukseen, jonka valmistelun pohjalta asetettiin sairaanhoitohenkilöstöstä vahvistettiin vuonna 1910. Tässä asetuksessa vahvistettiin myös valtion sairaanhoitajien eläkeoikeus.

- Kuntapuolella ei mahdollisuutta valtakunnalliseen vaikuttamiseen sen sijaan ollut vaan vaatimattomissa puitteissa kunnallisesti pyrittiin asioita kehittämään. Tällaisena olosuhteet olivat 1940-luvulle asti.

Kehittyvän järjestelmän kausi

- Neuvottelujärjestelmä lähti kehittymään 1940-luvulla sen jälkeen kun yksityisessä sektorissa oli päästy työehtosopimusjärjestelmän kehittämiseen. Tämän alku oli STK:n (Suomen Työnantajain keskusliiton) ja SAK:n (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö) tammikuun kihlaus. Järjestöt antoivat tammikuussa 1940 yhteisen tiedonannon,

jossa todettiin mm. seuraavaa: STK:n ja SAK:n edustajat ovat käyneet keskenään neuvotteluja, joiden tuloksena on sovittu, että sanotut keskusjärjestöt ... tulevat luottamuksellisesti neuvottelemaan kaikista niiden toimialalla esiintyvistä kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi mikäli mahdollista, yhteisymmärryksessä.

Tammikuun kihlauksen jälkeen teollisuuden työntekijöiden piirissä työehtosopimusjärjestelmä yleistyi 1940-luvulla. Teollisuuden toimihenkilöpuolella sen sijaan työehtosopimusta päästiin kehittämään vasta 1950-luvulla.

- Yksityisen sektorin kehitys oli varmasti yhtenä voimakkaana taustatekijänä siihen, että eduskunta sääteli valtion ja kuntien osalta neuvottelu-oikeuslait: valtio 1943 ja kunnat 1944. Neuvottelu-oikeuslakien mukaan virkamiehillä oli oikeus neuvotella pe-

riaatteellisista ja muutoin yleisluontoisista virkaan tai toimeen ottamista, virka- ja työsuhdetta sekä palkkausta koskevista asioista. Virkamiehiä edustivat neuvotteluissa järjestöt, joiksi kelpasivat sellaiset rekisteröidyt ja valtioneuvoston neuvottelukelpoisiksi hyväksymät yhdistykset, joiden tehtäviin kuului sääntöjen mukaan virkamiesten etujen valvominen. Hyvin pian neuvottelu-oikeuden omaavien järjestöjen lukumäärä kasvoi suureksi. Sekä valtion että kunnan puolella neuvottelu-oikeuden omaavia oli yli 20 kappaletta.

- Järjestelmä oli käytännössä hankala. Esimerkiksi valtion puolella valtionvarainministeriö kutsui Säättövaliokuntaa yhtä aikaa kaikki järjestöt. Ne yrittivät siinä huutokaupassa vuorollaan saada äänensä kuuluviin, esittää ja perustella vaatimuksiaan.



Sairaanhoitajaliiton kunniapuheenjohtaja Toini Nousiainen on nyt eläkkeellä ja voi hyvin. Sairaanhoitajien järjestötoimintaan ja edunvalvontaan liittyviä kysymyksiä hän kertoo seuraavassa edelleenkin aktiivisesti mutta välimatkan päästä.

Vastapuolelta ei tullut vastauksia, neuvottelujen jälkeen tapahtui mitä tapahtui. Kuitenkin järjestöjohtajien henkilökohtaiset suhteet ja ominaisuudet vaikuttivat myös silloin paljon järjestöjen painoarvoon.

- Myös Sairaanhoidajaliitto sai neuvotteluvoikeuden sekä valtion että kuntien osalta. Monimutkaiseksi tilanteen teki se, että neuvotteluvoikeus koski vain yksittäistä kuntaa, kuntien keskusjärjestöjä laki ei tuntenut. Tilanne oli pulmallinen myös ns. valtion-apupalkkaisten osalta. Sairaanhoidajat olivat siinä kansakoulun opettajien kanssa samassa asemassa. Neuvotteluvoikeus koski kuntaa työnantajana, mutta todellisen ratkaisun teki valtionavun maksaja.

- Vähitellen koko järjestelmän suurimmaksi ongelmaksi nousi se, etteivät neuvotteluvoikeuslait velvoittaneet työnantajapuolta tekemään sopimuksia järjestöjen kanssa vaan laki antoi järjestöille ainoastaan oikeuden tehdä ehdotuksia, esittää vaatimuksia, perustella niitä. Neuvotteluvoikeuslaki ei myöskään pitänyt sisällään lakko-oikeutta.

- Voidaankin todeta, että valtion ja kuntien virkamiehet olivat vuoteen 1970 saakka muodollisesti vailla yksityisen ja julkisen sektorin työsuhteisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden lakko-oikeutta. Virkamiehet saattoivat kylläkin käyttää työtaistelukeinoinaan joukkohoidantoutumista, hakukieltoja ja -saartoja mutta myös lainvastaista lakonmaista pidättymistä työn tekemisestä esiintyi, esimerkiksi vuonna 1947 Virkamiesliitto oli lakossa. Virkamiesliitto esitti tämän jälkeen useita kertoja myös uhkavaatimuksia.

- Sairaanhoidajien piirissä em. vuoden 1947 lakko johti siihen, että Sairaanhoidajaliitto tiedusteli jäsenkunnalta, oliko se valmis antamaan tukensa järjestön työtaistelutoimenpiteille. Tulosten mukaan sairaanhoidajat katsoivat, että sairaanhoidajan työ on kutsuustyö ja esimerkiksi lakkoitoimenpiteitä ei voida ottaa käyttöön, se on vastoin työn eettistä perustaa. Muutos tapahtui vuoteen 1955 mennessä, silloin oltiin val-

miita joukkohoidantoutumisiin. Sairaanhoidajaliitto keräsi silloin valtion yleissairaaloiden sairaanhoidajilta joukkohoidantoutumisolmoitukset tehostakseen palkankorotusvaatimuksiaan valtion sairaaloissa. Sairaanhoidajien asenteissa tapahtui edelleen hiljalleen muutosta ja myös voimatoimia alettiin pitää mahdollisena. Ilmeisesti tämän taustalla oli myöskin alalle hakeutuvien aikaisempaa laajempi yhteiskunnallinen tausta.

- Virkamiesliitto esitti jälleen vuonna 1956 uhkavaatimuksen ja tässä yhteydessä se teki yhteistyötä toisen TVK:oon (Toimihenkilö- ja Virkamiesjärjestöjen Keskusliitto ry) kuuluvan järjestön, Suomen Kansakoulunopettajain Liiton kanssa. Vuoden vaihteessa 1955-56 esitetty joukkohoidantoutumishuaka oli myös nostanut Sairaanhoidajaliiton arvostusta muiden järjestöjen piirissä. Tästä syystä Virkamiesliitto kutsui myös Sairaanhoidajaliiton mukaan lakkouhkaa käsittelevään taustaryhmään. Tässä yhteydessä Sairaanhoidajaliitto joutui ensimmäistä kertaa tiiviiseen yhteistyöhön muiden virkamiesjärjestöjen kanssa. Sairaanhoidajaliitto liittyikin jo vuoden 1956 aikana TVK:oon.

- Järjestöjen piirissä vahvistui tyytymättömyys neuvotteluvoikeuslakeihin 1950-luvulla ja 1960-luvun alussa. Alettiin vaatia sopimus-oikeutta. Näiden vaatimusten pohjalta jonkinlaisena koepalloina eduskunta 1964 hyväksyi valtion osalta ns. menettelytapalain, jonka mukaan sovittiin valtion virkamiesten ansiotason muutosten pysyttämisestä oikeassa suhteessa yleisten työmarkkinoiden ansiotason muutoksiin.

- Tämän lain valmistelun aikaan TVK:lainen opetus- ja terveydenhuoltoala olivat voimakkaasti vaatimassa sitä, että vaikka opetus- ja terveydenhuoltoalan virkamiehet olivat kunnan palveluksessa, heidän pitäisi palkkausasioiden osalta saada menettelytapalain piiriin. Tähän ei kuitenkaan pitkistä valmisteluvaiheesta huolimatta ollut mahdollisuuksia. Esitystä ei saatu eduskunnassa läpi, vaikka TVK:n opetus- ja terveydenhuoltoala perusti-

vat jopa yhteisen neuvottelu-järjestön voidakseen tämän järjestön kautta yhteisesti neuvotella menettelytapalain mukaisissa neuvotteluissa. Eduskunta kuitenkin menettelytapalain perusteluissa esitti, että hallituksen olisi pyrittävä myös opetus- ja terveydenhuoltoalan osalta kehittämään järjestelmää.

- Menettelytapalaki oli voimassa vuosina 1966-68 ja myöhemmin sitä jatkettiin vuosiksi 1969 ja 1970. Tänä aikana oli tyypillistä, että kuntapuolella seurailtiin valtion puolen ratkaisuja.

Lakkoon 1968

- Suomen sairaanhoidajaliiton piirissä koettiin menettelytapalain aika turhauttavaksi. Sinä aikana ei pystytty riittävän tehokkaasti valvomaan etuja. Tämä tyytymättömyys johti vuonna 1968 siihen, että TVK:laiset terveydenhuoltoalan järjestöt yhdessä esittivät lakkouhkauksen. Tärkeimpinä vaatimuksina esitettiin palkankorotus, työajan lyhennys ja neuvottelujärjestelmän uudistaminen.

Mukana olivat sairaanhoidajien lisäksi kättilöt, lastenhoitajat ja lääkintävoimistelijat. Kunnallisvirkamiesliittoon silloin kuuluneet apuhoitajat, röntgenhoitajat ja laboratoriohoitajat jättäytyivät lakon ulkopuolelle.

- Lakko kesti neljä viikkoa ja se päättyi 20.3. Vanha neuvotteluvoikeuslaki ei tuntenut lakkoa eikä se tuntenut myöskään sovittelujärjestelmää. Lakko oli kestänyt jo kolme viikkoa ennen kuin valtioneuvosto asetti sovittelijan lakkoa selvittämään. Tämän työn pohjalta syntyi sopimus. Lakon tulos oli valitettavasti palkkauskysymysten osalta suhteellisten heikko ja monia karvaita asioita jouduttiin nielemään. Jotkut niistä vaikuttivat pitkään, esimerkiksi terveyssisärykysymys. Silloin opittiin, ettei työtaistelutilanteessa pidä lähteä liian tarkkaan yksilöimään tavoitteita. Muuten voidaan antaa vastapuolelle mahdollisuuksia käyttää järjestön omia perusteluja sitä itseään vastaan. Työaika-asia sai ollenaisesti hyvän ratkaisun. Lakon lopettamissopimukseen tuli myös maininta, että ryh-

dytään selvittämään sopimustoiminnan aikaansaamista kuntien valtionapupalkkaisten sektoriin.

- Lakko oli aikanaan huomattava itsenäisyyden osoitus ja voimanponnistus. Lakossa pysyttiin huolimatta siitä, että työnantajapuolella väitettiin, "etteivät ne pysty lakkoa kauaa pitämään vaan juoksevat töihin". Lakolaisten henki oli sitä vahvempi mitä enemmän tyhmyksiä työnantajapuolella tehtiin. Havaitsimme myös, että lakossa olleilla TVK:laisilla terveydenhuoltoalan järjestöillä suuret päämäärät olivat yhdenmukaisia ja että erottavat tekijät palkkaneeuvotteluissa olivat sittenkin hyvin pieniä.

Keskitetyn sopimusjärjestelmän vuoro

- Virkaehtosopimuslait hyväksyttiin vuonna 1970. Työnantajapuoli oli valmis hyväksymään sen, että heidän toimintaoikeuksiaan rajoitettiin, ts. neuvottelujen oli päädyttävä sopimukseen eikä työnantajalla ollut enää oikeutta yksipuolisesti ratkaista asiaa. Tämän hintana virkamiehet joutuivat hyväksymään, että sopijajärjestöjen lukumäärää rajoitettiin. Aikaisemmin neuvotteluissa oli ollut mukana yli 20 järjestöä. Nyt sopijajärjestöjen lukumäärä rajattiin kolmeen: TVK-V, SAK:n virkamiessektori ja Akava. Esimerkiksi siis sairaanhoidajat, lääkärit ja opettajat joutuivat hoitamaan neuvotteluasiansa oman keskusjärjestönsä piirissä yhteistyössä toisten virkamiesjärjestöjen kanssa.

- Ensimmäiset virkaehtosopimusneuvottelut käytiin 1972. TVK-V:ssä havaittiin hyvin pian, että terveydenhuoltoalan sisällä pitää tehdä yhteistyötä. Työnantajapuoli osasi taitavasti käyttää hyväkseen tilannetta, jossa sopijajärjestön sisällä oli monia järjestöjä. Siellä tiedettiin miten päätöksenteko-organisaatio oli luotu ja miten se toimi. Työnantaja pystyi vaikuttamaan hankalienkin kysymysten ratkaisuun antamalla jollekin strategiselle ryhmälle vähän ylimääräistä.

Kohti Tehyä

- Terveysthuoltoalan järjestöjen kesken toimi yhteistyö TVK-V:n sisällä. Asioista keskusteltiin, vaatimuksista neuvoteltiin ja niitä yritettiin sovittaa yhteen. Pulmallista oli, että ratkaisut tehtiin jokaisessa ryhmässä erikseen ja se vei voimaa heikommaksi. Vähitellen todettiin tarpeelliseksi saada aikaan sellainen yhteistyö, jossa asioiden valmistelu, neuvottelu ja sopiminen saataisiin yhdessä päätettäväksi. Näin lähti Tehyn rakennelma liikkeelle 1970-luvun alkupuolella, jolloin perustettiin Terveysthuoltoalan järjestöjen yhteistyötoimikunta, josta jo käytettiin lyhennystä TEHY. Tässä toimikunnassa olivat mukana myös apuhoitajat, mutta SAL jättäytyi loppuvaiheessa yh-

teiseksi edunvalvontajärjestöksi perustetun Tehyn ulkopuolelle.

- Lopulliseen tavoitteeseen päästiin, kun Sairaanhoidajaliitto, Lastenhoitajaliitto, Kätilöliitto, Laboratorihoidajayhdistys, Hammashoitajaliitto ja Lääkintävoimistelijaliitto perustivat Terveysthuoltoalan ammattijärjestö Tehy ry:n kesäkuussa 1982. Voimien yhdistäminen neuvottelutoimintaa varten oli ehdottoman välttämätöntä. Ajatus osoittautui oikeaksi jo vuonna 1983, jolloin yhdistetyin voimin pystyttiin saamaan aikaan huomattavasti parempi tulos kuin olisi saatu ilman lakkoa ja ilman yhteistä päätöksentekoa.

- Tehyä perustettaessa todettiin, että ammatilliset asiat, koulutus ja ammatinharjoittamiseen liittyvät kysymykset ovat jokaiselle ammatti-

ryhmälle niin tärkeitä kysymyksiä, että niiden hoitamista varten tarvitaan Tehyn sisällä oma järjestelmä. Tällä yhteistyöjäsenten asiantuntemus saadaan kanavoiduksi riittävän tehokkaasti. Ammatillisissa kysymyksissä on yhteistyöjäsenillä oma tärkeä asema. Oltiin yksimielisiä siitä, että palkka- ja työehtoaikat ovat ehdottomasti ja yksiselitteisesti Tehyn tehtäviä.

- Nyt kun yli kymmenen vuotta on kulunut, on hyvä katsoa, missä on onnistuttu hyvin ja missä heikommin. Toimintaa on kehitettävä määrätietoisesti koko jäsenkunnan parhaaksi. Tehy syntyi vastauksena keskitettyyn sopimusjärjestelmään. Nykyisten jäsenten on harkittava, mikä on aikaisempien päätösten arvo.