

Kainuun soten henkilöstöjärjestöjen kannanotto 16.3.2020 hallitukselle yhteistoimintaneuvottelujen päättämisestä

Kuntayhtymän hallitus tekee käytyjen yt-neuvotteluiden jälkeen päätöksiä yhtymän toiminnasta työnantajan esityksen perustalta. Henkilöstöjärjestöjen näkemyksen mukaan työnantajan esityksillä on joitakin heikentäviä vaikutuksia palveluihin, henkilöstöön, työnantajan julkisuuskuvaan ja työhyvinvointiin.

Työnantaja esittää yhden päivän lomautusta koko henkilöstölle. Lomautus heikentää hoidon ja palveluiden saatavuutta. Myös työnantaja on arvioinut (IVA) vaikutuksia hoidon ja palveluiden saatavuuden ja oikea-aikaisuuden heikkenemiseen, hoitoon pääsyn ja hoidon jatkuvuuden vaarantumiseen, sairauspoissaolojen lisääntymiseen ja henkilöstön saatavuuden heikentymiseen. Edellä mainituissa asioissa on haasteita jo nykytilanteessa, jota lomautukset vielä huonontavat.

Henkilöstön edustajat eivät pidä oletettuja säästölaskelmia realistisina, koska välillisiä vaikutuksia ei ole arvioitu. Uhkana on muun muassa etteivät hoitotakuut toteudu nykyisessäkään määrin, mikä tuo lisäkustannuksia jononpuruista ja ulkopuolisista ostoista. Vastaanotoilla asiakasjonot kasvavat entisestään, kotihoidon resurssien vähennys pitkittää osastoilta kotiuttamista ja erikoissairaanhoidon kuormitus kasvaa.

Kätilöt ovat markkinoineet hienosti työtään. Ulkopaikkakuntalaiset synnyttäjät ovat lisänneet kuntayhtymän tulokertymää. Synnytysten määrän kasvu antaa paremmat edellytykset synnytysten poikkeusluvan jatkamiseksi. Vääränlaisella yt-viestillä voimme mitätöidä heidän tekemänsä työn. Jo vuoden 2012 lomautusten jälkeen todettiin, ettei niillä saatu oletettuja säästöjä aikaan.

Henkilöstön työnantajakohtaisten etujen heikennyksillä on suora vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Työntekijät viestivät, kuinka suuri merkitys heille on työhyvinvointirahalla (e-passi) ja palvelusaikavapailla. Palvelusaikavapailla haettiin aikanaan työnantajasideonaisuutta. Tarvitsemme edelleen työnantajamme veto- ja pitovoimaa pitääksemme kokeneet työntekijät. Työurien pidentäminen on valtakunnallinen tavoite. Henkilöstöstrategiana on osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Lisäksi näillä asioilla on merkitystä työpaikkojen houkuttelevuuden ja työnantajien kilpailuedun näkökulmista. Olemme samaa maakuntaa yhteisellä intressillä kuntalaisia palvellen, joten toivomme henkilöstön yhdenmukaista kohtelua isompien omistajakuntien henkilöstön etuihin nähden.

Yhteistoimintamenettelyt ovat valtakunnassa vallalla oleva toimintatapa säästötoimien kohdistuessa pääosin henkilöstöön. Samaan aikaan meillä on ongelmia henkilöstön saatavuudessa ja sitä kautta palvelujen tuottamisen turvaamisessa. Voisimmeko tehdä asioita toisin? Huolehditaan itse työnantajan veto- ja pitovoimasta ja turvataan henkilöstön saatavuus.

Työnantajan esittämä yhden päivän lomautus helppona ratkaisuna ei ole vaikutuksiltaan vähäpätöinen. Yksiköissä työskennellään jo nyt ääri rajoilla tehden tuplavuoroja ja työvuoroja vajaalla henkilöstöllä. Sijaisia on vaikea tai mahdoton saada. Kun tähän lisätään päivän lomautus: mitkä tehtävät hoidetaan? Miten palvelut turvataan ja miten huolehditaan henkilöstön jaksamisesta. Päivän lomautus jokaiselle työntekijälle vuorollaan kuormittaa työyhteisöä sen koosta riippuen jopa kuukausia. Sairauspoissaolotkin kasvoivat viime vuonna 5 % edellisvuoteen verrattuna.

Neuvottelujen aikaan selvisi, että työnantajan raportointijärjestelmissä on kehitettävää. Emme saaneet kaikkia tietoja työnantajalta (muun muassa tehdyt ylityöt tunteina, matkustuskulut, tarjoilukulut) riittävän tarkalla tasolla. Näkemyksemme mukaan esimerkiksi tiedot ylityöistä, sairauspoissaoloista ja maksetuista hälytysrahoista olisivat vaikuttaneet kokonaiskuvaan ja vaikutusten arviointiin.

Neuvotteluissa olimme yhtä mieltä asioista, joita tulisi tarkastella pysyvien säästöjen saamiseksi kuten palvelu- ja organisaatorakenne, käytännön toiminnot, johtamisjärjestelmä ja matkustusohjeen tarkentaminen. Toivomme hallituksen ottavan huomioon, että henkilöstöön kohdistuvia säästöjä tulee myös talouden tasapainottamisohjelman kautta. Ettei unohtuisi, yt-neuvottelujen aikana henkilöstö teki lukuisia käyttökelpoisia ehdotuksia yhtymän rakenteiden ja toiminnan jatkokehittämiseksi.

Tehy pääluottamusmies

Marjo Kangasharju

Tehy varapääluottamusmies

Tiina Törrö

Super pääluottamusmies

Eija Karppinen

Super varapääluottamusmies

Sari Tervo

Juko pääluottamusmies

Risto Makkonen

Juko pääluottamusmies

Marja Mäntymaa

JHL pääluottamusmies

Leila Koskensalmi

Jyty varapääluottamusmies

Kati Karppinen