

LIITE 5

Henkilöstöjärjestöjen ja työsuojelun edustajat jättävät seuraavan loppulausunnon:

Keski-Uudenmaan hyvinvointialueella käytiin yhteistoimintaneuvottelut ajalla 19.3.2026-6.5.2026, työnantajan esittämien tuotannollisten ja taloudellisten syiden perusteella. Henkilöstöjärjestöt toteavat, ettei hyvinvointialueella ole tapahtunut olennaista työn vähenemistä, vaan päinvastoin, eikä esitetyn laajuisille henkilöstövähennyksille ole siten kestäviä perusteita. Osan henkilöstön rajaaminen neuvotteluiden kuluessa neuvotteluiden ulkopuolelle puoltaa tätä ajatusta.

Henkilöstöedustajien näkemyksen mukaan irtisanomisten sijaan työnantajan olisi tullut ensisijaisesti hyödyntää kaikki muut talouden sopeuttamiskeinot, kuten tilaratkaisuihin liittyvät säästöt, päätöksentekoon liittyvät säästöt sekä käyttää enemmän osa-aikaistamista irtisanomisten vaihtoehtona.

Neuvotteluiden aikana työnantajan toimittama materiaali sekä esitetyt tiedot jäivät osin epäselviksi, erityisesti palvelualueittain tarkasteltuna. Henkilöstöjärjestöille ei muodostunut selkeää kokonaiskuvaa palvelualueittain. Henkilöstöjärjestöt korostavat, että yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijöille ja heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot riittävän ajoissa ja riittävän yksityiskohtaisina, jotta neuvotteluihin voidaan asianmukaisesti perehtyä ja valmistautua. Materiaali jätti neuvotteluissa esitetyistä lisäkysymyksistä huolimatta niiden lopullisen tulkinnan pitkälti henkilöstöedustajien vastuulle.

Henkilöstöjärjestöt ja työsuojeluvaltuutetut ovat erityisen huolissaan henkilöstövähennysten vaikutuksista työhyvinvointiin ja asiakasturvallisuuteen. Henkilöstön jatkuva vähentäminen sekä tehtävien uudelleen organisoinnit vähentävät palveluiden laatua sekä kuormittaa henkilöstöä. On helppo ennustaa, että tällä menolla henkilöstön työhyvinvointi ja sitoutuvuus Keusoteen työnantajana todennäköisesti laskee. Jatkuvat yt- menettelyt ovat myös suuri mainehaitta ja osaava, ammattitaitoinen henkilöstö hakeutuu muualle töihin.

Henkilöstöjärjestöt eivät hyväksy esitettyjä henkilöstöresurssien vähennyksiä.

Henkilöstöedustajat jättävät eriävän kannanoton käytyihin yhteistoimintaneuvotteluihin ja varaavat henkilöstölle oikeuden niiden riitauttamiseen