

YT-neuvotteluiden osapuolet

Aluehallitus

Sote ry:n lausunto yt-neuvotteluista 13.4.2026

Pirkanmaan hyvinvointialueen aluehallitus päätti hyvinvointialueen viranhaltijajohdon esityksen pohjalta kokouksessaan 9.2.2026 käynnistää Pirhan sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäväaluetta koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Irtisanomisuhkaisten toimenpiteiden alla hyvinvointialue ilmoitti olevan noin 2900 työntekijää ja viranhaltijaa. Neuvottelu käytiin aikavälillä 17.2.-13.4.2026.

Kaikilta osin yhteistoimintaneuvotteluja ei voi kuvata aidoiksi neuvotteluiksi, sillä työnantaja oli monen esityksensä osalta jo etukäteen päättänyt millaisia toimenpiteitä, se tulee toteuttamaan. Neuvottelujen kuluessa työnantaja veti osan alkuperäisistä esityksistään pois, mutta valmiutta neuvotella muiden esitysten osalta vaihtoehtoisista toteuttamistavoista oli vain rajallisesti.

Useassa toimenpide-esityksessään hyvinvointialue ei ole pystynyt kertomaan, mikä konkreettisesti muuttuisi työntekijöiden ja viranhaltijoiden tehtävissä eikä kertomaan sitä, keiden tehtäviin tosiasiallisia muutoksia olisi tulossa. Hyvinvointialueen mukaan nämä selviävät neuvottelujen jälkeen toimeenpanovaiheessa. Neuvottelujen käyminen on kovin hankalaa, kun työnantajakaan ei tiedä omien esitystensä tarkempaa sisältöä tai vaikutuksia.

Hyvinvointialue on tuonut neuvotteluihin esityksiä työaikamuotojen muutoksista, jotka eivät kuulu tuotannollis-taloudellisten yhteistoimintaneuvottelujen piiriin vaan ovat normaalia työehtosopimusten sitovien sopimusmääräysten tulkintaa. Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksessa on erilliset määräyksensä näitä tulkintakysymyksiä koskevien neuvottelujen käymisestä. Pirhan päätös tuoda työehtosopimusten tulkintakysymyksiä osaksi irtisanomisuhkaisia yhteistoimintaneuvotteluja ei ole pääsopimuksen mukainen menettely eikä edusta hyvää hallintotapaa. Lisäksi on huonoa henkilöstöpolitiikkaa uhkailla ja painostaa työntekijöitä ja viranhaltijoita mahdollisella irtisanomisella asioissa, joissa lain mukaista irtisanomisperustetta ei työnantajalla ole.

Yhteistoimintaneuvotteluissa hyvinvointialue on perustellut esityksiään työntekoalueiden muutoksista sillä, että työnantajalla on halu yhdenmukaistaa nykyisen henkilöstön työ sopimuksia. Hyvinvointialue on tulkinnut työ sopimusten erillaiset kirjaukset työntekijöiden eriarvoiseksi kohteluksi. Työsopimus on kuitenkin juridiselta luonteeltaan työntekijän ja työnantajan kahdenvälinen sopimus, eikä halu yhdenmukaistaa kirjauksia muodosta itsessään lain tarkoittamaa irtisanomisperustetta. Hyväksymällä viranhaltijoiden päätösesityksen aluehallitus rikkoisi työ sopimuslain määräyksiä.

Ikäihmisten ja vammaisten palvelut

Osa työnantajan esityksistä ikäihmisten ja vammaisten palvelulinjalle on hyväksyttävissä. Esimerkiksi esihenkilöiden nimikkeiden ja työaikamuotojen yhtenäistäminen on perusteltua. Palvelulinjalle kaavailut uudet varahenkilöjärjestelmät tulevat myös varmasti tarpeeseen.

Varahenkilöstöön panostaminen ja järjestelmän kehittäminen on järkevää, jotta ulkopuolisen työvoiman käyttöä saadaan vähennettyä ja työtä tehostettua. Tätä tukee myös suunnitelma varahenkilöstön sijoittamisesta saman esihenkilön alaisuuteen, joka johtaa myös toiminnanohjausta. Varahenkilöstölle esitetyt kiertoalueet ovat kuitenkin keskenään hyvin erilaisia. Neuvotteluissa ei myöskään tullut esille, miten varahenkilöjärjestelmässä varahenkilöiden varaaminen ja eri yksiköiden sijaistaminen todellisuudessa tulee tapahtumaan. Myös laaja-alaiseen perehdyttämiseen tulee kiinnittää huomiota. Järjestelmän tarkempaan suunnitteluun tulisi ehdottomasti ottaa mukaan henkilöstöedustajia. Varahenkilöjärjestelmää rakennetaan ikäihmisten kotiin vietäviin palveluihin sekä asumispalveluihin. Vammaisten palvelut jäävät vielä toistaiseksi ilman yhtenäistä varahenkilöjärjestelmää.

Työnantajan esitys koskee kaikkia nykyisiä varahenkilön tehtäviä tekeviä. Monet nykyisistä tehtävistä eivät ole vaatineet edes ajokorttia, saati oman auton käyttömahdollisuutta. Tulevissa varahenkilötehtävissä alueet laajenevat niin suuriksi, ettei niiden hoitaminen ole mahdollista ilman autoa. Työnantajan olisi syytä harkita ajokortin kustantamista työntekijöille tilanteissa, joissa työtehtävä muuttuu sellaiseksi, että ajokortti on edellytys työn hoitamiseksi. Kiertävän henkilöstön tehtävä on luonteeltaan sellainen, johon kaikki eivät ole halukkaita hakeutumaan. Nykyiset varahenkilöt ovat hakenneet tehtävään ja sitoutuneet siihen aikana, jolloin ajokorttia ei ole edellytetty. Lähtökohtaisesti tehtävää ei lakkauteta, vaan työtehtävä muuttuu työnantajan näkökulman mukaan sellaiseksi, että ajokortti tarvitaan. Tämän vuoksi

työnantajan tulisi pohtia keinoja turvata työntekijän työsuhteen jatkuminen, kuten ajokorttikustannusten mahdollinen korvaaminen. Neuvotteluissa jäi myös avoimeksi, onko varahenkilöillä mahdollisuutta saada työnantajan auto käyttöön.

Ikäihmisten asumispalveluiden tiimivastaava -tehtävien luopumisen sijaan tehtäviä tulisi kehittää ja laajentaa myös muihin yksiköihin. Jos tehtävistä luovutaan, siirtyvät tehtävät vastaaville sairaanhoitajille, jolloin heidän työkuormansa kasvaa liian suureksi ajankäyttöön nähden.

Neuvotteluiden aikana tuli esille, että ikäihmisten ja vammaisten palvelulinjalla on tunnistettu myös muita yhtenäistämistarpeita, esimerkiksi nimikkeiden osalta. Eli vastaavanlaisia neuvotteluita joudumme käymään vielä myöhemmin, eikä tälläkään kierroksella tullut valmista. Jatkuvat neuvotteluprosessit ovat kuormittavia ja työläitä, sekä vaikuttavat merkittävästi työssä viihtyvyyteen ja työnantajakuvaan.

Lasten ja nuorten ja perheiden palvelut

Olemme työnantajan kanssa samaa mieltä siitä, että työkuormaa on tasattava ja palvelun laatu varmistettava riittävällä henkilöstömäärällä ja osaamisella. Eri mieltä olemme työnantajan suunnitelmasta muuttaa työntekoalue koko Pirkanmaata koskevaksi kaikkien työntekijöiden osalta. Työnantaja toteaa omassa esityksessään, että ei ole tarkoituksenmukaista organisoida ja suunnitella työtä siten, että työtehtävien hoitamisen vuoksi liikkuminen veisi liikaa aikaa asiakastyöltä. Tähän olemme vaihtoehtona esittäneet resurssipoolin kehittämistä. Työnantajan tulee ottaa huomioon, että osalla työntekijöistä ei ole ajokorttia tai oman auton käyttömahdollisuutta, koska tätä ei ole aiemmin edellytetty.

Perheintensiivisyksiköiden yhdistäminen ja sijainti voi tuottaa haasteita niin työntekijöiden kuin asiakkaiden liikkumisen suhteen, joten jääme erimielisiksi työnantajan esityksen osalta.

Kotiin vietävien palveluiden osalta suunnitelma välittömän työajan lisäämisestä 80 %:iin tuntuu kohtuuttoman suurelta. Lisäämisessä tulee ottaa huomioon suunnitellut laajemmat työntekoalueet ja välilliset työtehtävät, mukaan lukien tiimien yhteiset palaverit ja koulutukset.

Työnsuorituspaikan muutosten toimeenpanolle on työnantaja esittänyt kahta vuotta. Hyvänä asiana pidämme sitä, että työnantaja on ottamassa työntekijöitä toimeenpanon suunnitteluun mukaan. Tästä huolimatta muutokset tulee toteuttaa nopeammalla aikataululla ja niiden tulee vastata tosiasialliseen muutostarpeeseen, jotta voidaan todentaa tuotannollinen neuvotteluperuste.

Avopalvelut

Työnantaja esitti hoitohenkilökunnan resurssien tasaamista sotekeskusindeksin mukaan laskettujen kertoimien mukaisesti. Asiaa on aiemmin käsitelty avopalveluiden yhteistyöryhmässä, jossa todettiin, että tarvittavat muutokset tehdään tulevana vuosina tyhjiä vakansseja siirtämällä. Sote ry:n kantana on, että pakottaviin kuulemisiin tai irtisanomisuhkaan perustuviin menettelyihin ei edetä, koska on jo aiemmin sovittu, että henkilösiirtoja tämän osalta ei tehdä.

Vastaanottopalveluiden osalta työnantaja toi esille toiminnan tarpeesta johtuvan liukuman käytön poistamisen hoitohenkilökunnalta, jotta takaisinsoitot saadaan hoidettua määräajan sisällä. Sote ry toivoo, että työnantaja tarkastelee kuitenkin vastaanottopalveluiden asiantuntijahoitajien (haavahoitaja, diabeteshoitaja yms.) mahdollisuutta jatkaa liukumien käyttöä, sillä se tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja mahdollistaa asiakkaille ilta-aikojen hyödyntämisen. Sote ry esittää myös, että työnantaja palauttaa liukuman myös muiden alueiden asiantuntijahoitajille, jotka eivät osallistu takaisinsoittoihin ja joilta se on aiemmin liukumien käytön poistanut.

Materiaaleissaan työnantaja käytti termiä liukuva yleistyöaika. Toivomme termistön käyttämistä oikein, työaikamuoto on yleistyöaika, jossa on mahdollisuus valita liukuva työaika. Työntekijällä tulee olla oikeus jättäytyä myös liukuman ulkopuolelle, vaikka työnantaja mahdollistaa liukuvan työajan käytön työntekijän työssä.

Tampereella 13.4.2026

Sote ry:n neuvottelijat