

§ 379 Toimivallan siirtäminen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi

Diaarinumero

VARHA/30047/00.01.01.01/2024

Valmistelija ja lisätietojen antaja

Henkilöstöjohtaja Noora Nordberg

Selostus

Hyvinvointialueuudistuksen tavoitteiden toteuttaminen tarkoittaa tulevina vuosina merkittäviä muutoksia hyvinvointialueiden toiminnassa. Muutoksilla on väistämättä aina myös eritasoisia henkilöstövaikutuksia. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella edellyttää, että ennen kuin työnantaja tekee päätöksen henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavasta asiasta, tulee työnantajan neuvotella ratkaisun perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista henkilöstön kanssa.

Aluehallituksen 22.11.2023 § 382 hyväksymä ja 25.6.2024 § 238, ja 22.9.2025 § 283 täydentämä tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma 2024-2026 sisältää lukuisia talouden tasapainottamiseen liittyviä toimenpiteitä, joilla haetaan ratkaisuja niin palvelurakenteeseen kuin palveluverkkoon, mutta myös oman toiminnan tehostamiseen. Varsinais-Suomen hyvinvointialueen aluevaltuusto hyväksyi palvelustrategian yhteydessä palveluverkon muodostamisen yleiset periaatteet kokouksessaan 15.11.2023, § 140 sekä sosiaali- ja terveyskeskusten ja sosiaali- ja terveysasemien alueellisen sijoittumisen kokouksessaan 12.6.2024 § 64. Näiden linjausten puitteissa aluehallitus sekä lautakunnat tulevat tekemään tarkempia päätöksiä palvelupisteiden sijainneista ja palveluiden tarjoamisesta Varhan alueella. Palvelupisteiden sijaintien muuttuminen tulee tarkoittamaan mm. henkilöstön toimipisteiden muuttumista sekä mahdollisesti muutoksia tehtävien sisältöön.

Palvelustrategian toimeenpanon lisäksi tuottavuus- ja taloudellisuusohjelma sisältää mm. henkilöstömitoituksen periaatteiden määrittämisen sekä henkilöstöresursoinnin yhdenmukaistamisen. Vaikka resursoinnin yhdenmukaistamisessa pyritään hyödyntämään luonnollista vaihtuvuutta ja suostumusta, tulee se tarkoittamaan myös henkilöstövähennyksiä sekä tarkoituksenmukaisten siirtojen toteuttamista siten, että henkilöstön työntekopaikkaa muutetaan työnantajan yksipuolisella päätöksellä.

Toiminnan muutosten edellyttämien palvelussuhteen ehtojen muuttamisen menettelytavat riippuvat työntekijöiden osalta siitä, miten palvelussuhteen ehdoista on kunkin yksilöllisessä työsopimuksessa sovittu. Mikäli esim. työntekopaikka on työsopimuksessa määritelty osoitteen tai esim. luovuttaneen organisaation toiminta-alueen mukaisesti, ei työnantaja voi muuttaa sitä ilman henkilön suostumusta yksipuolisesti ilman irtisanomisperustetta. Varhan kanssa solmituissa työsopimuksissa työntekopaikaksi on määritelty Varhan toiminta-alue ja samoin luovuttaneiden organisaatioiden tuoreemmissa työsopimuksissa on pääsääntöisesti huomioitu mahdollisuus mm. muuttaa työntekopaikkaa. Varhalla ei kuitenkaan työnantajana ole muualta kuin Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiristä siirtyneiden työntekijöiden työsopimusten sisältöjä tiedossa, joten vetoaminen työsopimuksen rajoittavaan ehtoon edellyttää sitä, että työntekijä esittää työsopimuksen työnantajalle.

Työntekijän työsopimuksella sovittuja palvelussuhteen ehtoja voidaan muuttaa niistä työntekijän kanssa sopimalla. Jos työntekijä ei suostu muutokseen, tulee työnantajalla yksipuolisen muutoksen tehdäkseen olla työsopimuslaisia tarkoitettu irtisanomisperuste. Irtisanomisperusteeseen vetoaminen, vaikka vain työsuhteen ehtojen muuttamiseksi edellyttää sitä, että työnantajan on ennen päätöksen tekemistä neuvoteltava asian perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista yhteistoimitalain 7 §:n työvoiman käytön vähentämistä koskevien määräysten mukaisesti. Jos työnantajan harkitsemat, irtisanomisperustetta edellyttävät työsuhteen ehtojen muutokset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, katsotaan työnantajan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden aloittamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Viranhaltijan palvelussuhteen ehtoja voi työnantaja muuttaa hieman joustavammin virantoimitusvelvollisuutta muuttamalla. Virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen edellyttää viranhaltijan kuulemista ennen muutoksen tekemistä.

Toiminnan edellyttämien muutosten toteuttaminen sujuvasti ja niiden edellyttämien yhteistoimintaneuvottelujen aloittaminen oikea-aikaisesti edellyttävät selkeää toimintamallia. Vaikka esim. toimipisteen muuttaminen ei aina kaikkien työntekijöiden osalta edellytä irtisanomisperusteeseen vetoamista, on työnantajan tarvittaessa varauduttava siihen, että ainakin osan henkilöstöstä osalta se sitä edellyttää. Siten yhteistoimintaneuvottelun käynnistäminen tarvittavan muutoksen suorittamiseksi tarvittaessa irtisanomisperusteella on edellytys sille, että muutosta voidaan valmistella päätöksentekoon. Päätös esim. toimipisteen siirtämisestä tehdään hallintosäännössä määriteltyjen

toimivaltuuksien mukaisesti, mutta sitä edellyttää yhteistoimintalain mukaisen yhteistoimintaneuvottelun toteuttaminen yllä selostetulla tavalla. Erilaisten käynnissä olevien muutosten moninaisuudesta ja määrästä johtuen sekä niiden oikea-aikaisuuden varmistamiseksi olisi tarkoituksenmukaista, että toiminnallisia muutoksia ennakoivat yhteistoimintaneuvottelut voitaisiin käynnistää ilman aiheetonta viivytystä.

Aluehallitus päätti 28.1.2025 § 20 käynnistää yhteistoimintaneuvottelut työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaisesti koskien palveluverkon toimeenpanoa, henkilöstöresursoinnin yhdenmukaistamista, sekä konsernipalvelujen ja järjestämisen palveluiden uudelleen organisoitumista siten, että neuvotteluja käydään etenevästi vuoden 2025 loppuun mennessä. Päätöksellään aluehallitus valtuutti hyvinvointialuejohtajan 31.12.2025 saakka antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn kokonaisuuden sekä kunkin osakokonaisuuden osalta erikseen ja käynnistämään niitä koskevat neuvottelut. Lisäksi aluehallitus edellytti, että sille tuodaan tiedoksi ennen kunkin neuvoteltavan muutostyön kokonaisuuden neuvottelujen aloittamista tarkemmat tiedot neuvottelujen ja täytäntöönpanon aiotusta aikataulusta, tavoitteista ja kohdentumisesta sekä niiden tuloksista.

Yhteistoimintaneuvotteluja on aluehallituksen päätöksen mukaisesti käyty etenevästi vuoden 2025 aikana liittyen erityisesti palveluverkkomuutokseen sekä henkilöstömitoitukseen. Tarve muutoksille jatkuu edelleen ja kohdennettujen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen tulee ajankohtaiseksi sitä mukaa, kun muutosten valmistelu etenee.

Hallintosäännön 74 §:n mukaan aluehallitus päättää taloudellisella ja/tai tuotannollisella perusteella tehtävien lomautusten ja irtisanomisten käyttöönotosta. Aluehallitukselle esitetään, että se siirtäisi hyvinvointialuejohtajalle päätösvallan yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä tilanteessa, jossa työvoiman vähentämisen tarve koskee enintään viittä työntekijää tai viranhaltijaa tai työnantajalla ei ole työvoiman vähentämisen tarvetta, mutta toiminnan muutosten edellyttämät muutokset henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin edellyttävät irtisanomisperusteen olemassaoloa, ja siten yhteistoimintaneuvottelujen käymistä yhteistoimintalain 7 §:n mukaisesti. Varsinaisesta muutoksesta päättäminen tapahtuu Varhan hallintosäännön toimivaltamääräysten mukaisesti.

Aluehallitukselle tuodaan edelleen tarkemmat tiedot ennen kunkin neuvoteltavan muutostyön kokonaisuuden neuvottelujen aloittamista neuvottelujen ja

täytäntöönpanon aiotusta aikataulusta, tavoitteista ja kohdentumisesta sekä niiden tuloksista.

Hyvinvointialuejohtajan päätösehdotus

Aluehallitus päättää siirtää toimivaltaansa yhteistoimintaneuvotteluiden osalta siten, että 1.1.2026 alkaen hyvinvointialuejohtaja päättää yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä ja neuvotteluesityksen antamisesta tilanteissa, joissa

1. työvoiman vähentämisen tarve koskee enintään viittä työntekijää tai viranhaltijaa; tai
2. työnantajalla ei ole työvoiman vähentämisen tarvetta, mutta toiminnan muutosten edellyttämia muutoksia henkilöstön palvelussuhteen ehtoihin ei voida tehdä työnantajan yksipuolisella päätöksellä ilman irtisanomisperustetta.

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.