

§ 379 Delegering av befogenheter för igångsättande av samarbetsförhandlingar

Diarienummer

VARHA/30047/00.01.01.01/2024

Beredare och tilläggsuppgifter ges av

Personaldirektör Noora Nordberg

Redogörelse

Förverkligandet av målen med välfärdsområdesreformen innebär betydande ändringar i välfärdsområdenas verksamhet under de kommande åren. Ändringarna har också alltid oundvikligen olika effekter på personalen. Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden förutsätter att arbetsgivaren, innan den fattar ett beslut i ett ärende som väsentligt inverkar på personalens ställning, ska förhandla om motiveringarna till, effekterna av och alternativen till beslutet med personalen.

Programmet för produktivitet och ekonomisk effektivitet 2024-2026, som välfärdsområdesstyrelsen godkände 22.11.2023 § 382 och kompletterade 25.6.2024 § 238 och 22.9.2025 § 283, innefattar ett stort antal åtgärder som hänför sig till balanseringen av ekonomin och genom vilka man strävar efter lösningar för såväl servicestrukturen som servicenätet, men även för effektiveringen av den egna verksamheten. Valfärdsområdesfullmäktige i Egentliga Finlands välfärdsområde godkände vid sitt sammanträde 15.11.2023 § 140 de allmänna principerna för bildandet av servicenätet i samband med servicestrategin och vid sitt sammanträde 12.6.2024 § 64 den regionala placeringen av social- och hälsocentralerna och social- och hälsostationerna. Inom ramarna för dessa riktlinjer kommer både välfärdsområdesstyrelsen och nämnderna att fatta mer detaljerade beslut om placeringen av serviceställena och om erbjudandet av tjänster inom Varha. När placeringen av serviceställena ändras kommer det bl.a. att innebära att verksamhetsställena för personalen ändras och att det sker eventuella ändringar i uppgifternas innehåll.

Utöver verkställandet av servicestrategin innehåller programmet för produktivitet och ekonomisk effektivitet bl.a. att principerna för personaldimensioneringen fastställs och att fördelningen av personalresurserna förenhetligas. Trots att man i förenhetligandet av resursfördelningen strävar efter att utnyttja naturlig omsättning och medgivande, kommer det också att innebära personalminskningar och att

man genomför ändamålsenliga förflyttningar så att platsen där personalen utför arbetet ändras genom ett ensidigt beslut av arbetsgivaren.

De förfaringsätt för att ändra villkoren för ett anställningsförhållande som ändringarna i verksamheten förutsätter beror för arbetstagarnas del på vad man kommit överens om i varje individuellt arbetsavtal gällande villkoren i arbetsförhållandet. Ifall t.ex. platsen där arbetet utförs har fastställts i arbetsavtalet enligt adressen eller t.ex. den överlåtande organisationens verksamhetsområde, kan arbetsgivaren inte ensidigt utan grund för uppsägning ändra det utan personens medgivande. I de arbetsavtal som har ingåtts med Varha har platsen där arbetet utförs fastställts till Varhas verksamhetsområde och likaså har man i de överlåtande organisationernas nyare arbetsavtal i regel beaktat möjligheten att ändra platsen där arbetet utförs. Varha har dock inte i egenskap av arbetsgivare vetskap om innehållet i arbetsavtalen för de arbetstagare som har överförts från andra organisationer än Egentliga Finlands sjukvårdsdistrikt, och om arbetstagaren hänvisar till ett begränsande villkor i arbetsavtalet förutsätter det att arbetstagaren uppvisar arbetsavtalet för arbetsgivaren.

De villkor för anställningsförhållandet som man genom arbetstagarens arbetsavtal har kommit överens om kan ändras genom att man kommer överens om det med arbetstagaren. Om arbetstagaren inte går med på ändringen, ska arbetsgivaren ha en sådan grund för uppsägning som avses i arbetsavtalslagen för att kunna göra en ensidig ändring. För att kunna hänvisa till en grund om uppsägning, även om det endast är för att ändra villkoren i ett anställningsförhållande, förutsätter det att arbetsgivaren redan innan beslutet fattas har förhandlat om grunderna för, effekterna av och alternativen till ärendet i enlighet med bestämmelserna om minskning av användning av arbetskraft i 7 § i samarbetslagen. Om de ändringar i villkoren för arbetsförhållandet som arbetsgivaren överväger och som förutsätter en grund för uppsägning omfattar minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha uppfyllt sin förhandlingsskyldighet när förhandlingarna har förts i en tidsperiod på minst sex veckor räknat från när de inleds, om man inte kommer överens om annat i samarbetsförhandlingarna.

Arbetsgivaren kan ändra villkoren i anställningsförhållandet för en tjänsteinnehavare med lite mer flexibilitet genom att ändra tjänsteutövningsskyldigheten. Ändrande av tjänsteutövningsskyldigheten förutsätter att tjänsteinnehavaren hörs innan ändringen genomförs.

Ett smidigt genomförande av de ändringar som verksamheten förutsätter och ett rättidigt inledande av de samarbetsförhandlingar som ändringarna förutsätter kräver en tydlig verksamhetsmodell. Trots att t.ex. en ändring av

verksamhetsstället inte alltid gällande alla arbetstagare förutsätter att man hänvisar till en grund för uppsägning, ska arbetsgivaren vid behov vara beredd på att det förutsätts åtminstone gällande en del av personalen. Således är igångsättande av samarbetsförhandlingar för att vid behov genomföra en behövlig ändring genom grund för uppsägning en förutsättning för att kunna bereda ändringen för beslutsfattande. Ett beslut t.ex. om att ändra verksamhetsstället fattas i enlighet med de befogenheter som fastställts i förvaltningsstadgan, men det förutsätter att samarbetsförhandlingar i enlighet med samarbetslagen genomförs på det sätt som redogjorts ovan. På grund av mångfalden och mängden av de olika ändringar som pågår och för att säkerställa deras rättidighet skulle det vara ändamålsenligt att de samarbetsförhandlingar som förutspår operativa ändringar kunde igångsättas utan onödig fördröjning.

Valfärdsområdesstyrelsen beslutade 28.1.2025 § 20 att inleda samarbetsförhandlingar i enlighet med 4 § och 7 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden gällande verkställande av servicenätet, förenhetligande av resursfördelningen av personal och omorganiseringen av koncerntjänster och organiserings tjänster så att förhandlingarna förs fortgående före utgången av 2025. Genom sitt beslut befullmäktigade välfärdsområdesstyrelsen välfärdsområdesdirektören att till och med 31.12.2025 ge ett förhandlingsförslag gällande helheten för samarbetsförhandlingsförfarandet och för varje delhelhet separat samt att inleda förhandlingar gällande dessa. Dessutom förutsatte välfärdsområdesstyrelsen att den innan förhandlingar inleds gällande varje ärendehelhets del som är föremål för förhandlingar tillställs närmare uppgifter om den avsedda tidtabellen för, målen med och riktandet av förhandlingarna och verkställandet samt deras resultat för kännedom.

Man har i enlighet med välfärdsområdesstyrelsens beslut fört stegvis framskridande samarbetsförhandlingar under 2025 i synnerhet i anknytning till ändringen av servicenätet och till personaldimensioneringen. Behovet av ändringar fortgår och det blir aktuellt att inleda riktade samarbetsförhandlingar i takt med att beredningen av ändringarna framskrider.

Enligt § 74 i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen om permitteringar och uppsägningar av ekonomiska orsaker och/eller produktionsorsaker. Valfärdsområdesstyrelsen föreslås att den delegerar sin beslutanderätt över igångsättande av samarbetsförhandlingar till välfärdsområdesdirektören i en situation där behovet att minska arbetskraft gäller högst fem arbetstagare eller tjänsteinnehavare eller där arbetsgivaren inte har något behov att minska arbetskraft men där de ändringar i personalens

anställningsvillkor som ändringarna i verksamheten förutsätter kräver en uppsägningsgrund, och att samarbetsförhandlingar således förs i enlighet med 7 § i samarbetslagen. Beslutet om den egentliga ändringen fattas i enlighet med bestämmelserna om befogenheter i Varhas förvaltningsstadga.

Valfärdsområdesstyrelsen tillställs fortfarande innan förhandlingar inleds för varje ärendehelhets del som är föremål för förhandlingar närmare uppgifter om den avsedda tidtabellen för, målen med och riktandet av förhandlingarna och verkställandet samt deras resultat för kännedom.

Valfärdsområdesdirektörens beslutsförslag

Valfärdsområdesstyrelsen beslutar att överföra sina befogenheter gällande samarbetsförhandlingar så att välfärdsområdesdirektören fr.o.m. 1.1.2026 fattar beslut om inledande av samarbetsförhandlingar och givande av ett förhandlingsförslag i situationer där

1. behovet att minska arbetskraft gäller högst fem arbetstagare eller tjänsteinnehavare; eller
2. arbetsgivaren inte har något behov att minska arbetskraft men de ändringar i personalens anställningsvillkor som ändringarna i verksamheten förutsätter inte kan göras genom arbetsgivarens ensidiga beslut utan uppsägningsgrund.

Beslut

Beslutsförslaget godkändes.