

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen

Aluehallitus 24.06.2024 § 154

3938/01.04.00.00/2024

Valmistelija

henkilöstöjohtaja Petri Alaluusua, puh. 040 656 7232

Etelä-Savon hyvinvointialueen aluehallitus on esittänyt 10.6.2024 §:ssä 135 aluevaltuustolle hyväksyttäväksi toimialakohtaiset vuosille 2025-2026 kohdistuvat sopeuttamistavoitteet seuraavasti:

1. sosiaalipalvelut 5,7 M€ (2,20 M€ + 3,50 M€)
2. ikääntyneiden palvelut 5,16 M€ (1,16 M€ + 4,00 M€)
3. terveyspalvelut 21,66 M€ (13,36 M€ + 8,30 M€)
4. pelastus- ja turvallisuuspalvelut 2,70 M€ (2,70 M€ + 0 M€)
5. konsernipalvelut 10,48 M€ (5,58 M€ + 4,90 M€)

Aluevaltuusto on päättänyt 17.6.2024 §:ssä 29 toimialakohtaiset vuosille 2025-2026 kohdistuvat sopeuttamistavoitteet seuraavasti:

1. sosiaalipalvelut 5,7 M€
2. ikääntyneiden palvelut 5,16 M€
3. terveyspalvelut 16,66 M€
4. pelastus- ja turvallisuuspalvelut 1 M€
5. konsernipalvelut 10,48 M€

<i>milj. euroa</i>	2025	2026	Yhteensä
Sosiaalipalvelut	2,20	3,50	5,70
Ikääntyneiden palvelut	1,16	4,00	5,16
Terveyspalvelut	10,86	5,80	16,66
Pelastus- ja turvallisuuspalvelut	1,00	0,00	1,00
Konsernipalvelut	5,58	4,90	10,48
Yhteensä	20,80	18,20	39,00

Talouden sopeuttamisella on toteutuessaan oleellisia Etelä-Savon hyvinvointialueen henkilöstöön kohdistuvia henkilöstövaikutuksia. Vaikutuksia ovat muutokset, joita työnantaja ei voi toteuttaa pelkästään työnjohto-oikeutensa nojalla. Muutokset voivat olla seuraavanlaisia:

Työtehtäviä koskevat muutokset; työnkuvan muutokset tehtäväjärjestelyiden tai uusien työnjakojen tai työtapojen vuoksi. Työaikamuodon muutokset; henkilöstön työaikamuotoja on tarpeen tarkastella siten, että ne ovat palvelutoiminnan kannalta tarkoituksenmukaisia sekä harmonisoida niin, että samoissa tehtävissä tehdään töitä samoissa työaikamuodossa.

Työnteon paikkojen muutokset; työskentely-yksiköiden ja fyysisten toimipaikkojen muutokset.

Palvelussuhteen oleellisten ehtojen tai paikallisesti sovittujen vakiintuneiden käytäntöjen ja paikallisten sopimusten/työnantajan yksipuolisten päätösten muutokset.

Muut palvelutoiminnan organisointiin liittyvät henkilöstön asemaan vaikuttavat muutokset.

Toteutettavat muutokset edellä mainittujen lisäksi voivat johtaa yli 10 henkilön irtisanomisiin ja/ tai lomautuksiin

Yhteistoimintaneuvottelujen kohteena tulee olemaan Etelä-Savon hyvinvointialueen koko henkilöstö. Yhteistoimintaneuvottelujen aikana kriittiset toiminnot turvataan ja potilasturvallisuutta ei vaaranneta missään tilanteessa.

Yhteistoimintaneuvottelussa ensisijaisena lähtökohtana ei ole henkilöstön vähentäminen taloudellista ja tuotannollista syistä. Tavoitteena on tarjota vakituiselle henkilöstölle tehtävää hyvinvointialueella mahdollisen irtisanomisen sijasta. Mikäli aiempi tehtävä päättyy, eikä henkilölle voida tarjota tai hän ei ota vastaan tarjottua muuta tehtävää, palvelussuhde voidaan joutua irtisanomaan taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Muutostilanteessa henkilöstön vaikutusmahdollisuudet turvataan yhteistoimintalain (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449) mukaisesti.

Kyseisen lain 4 §:n 1 momentti edellyttää, että työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa,

kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;

palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;

henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Neuvottelut henkilöstön kanssa on aloitettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa asian lopputulokseen.

Toimivalta

hallintosääntö 9§

Hyvinvointialuejohtajan esitys:

Aluehallitus

- 1) päättää, että hyvinvointialueella käynnistetään koko henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaiset yhteistoimintamenettelyt, koska alustavan selvityksen perusteella työnantajan harkitsemilla talouden sopeuttamisohjelman toimenpiteillä voi toteutuessaan olla oleellisia henkilöstövaikutuksia ja sopeutustoimet voivat johtaa yli 10 henkilön irtisanomisiin ja/ tai lomautuksiin;
- 2) päättää, että yhteistoimintaneuvottelujen tulos ja päätösehdotus tarvittavista toimenpiteistä tuodaan aluehallitukseen neuvottelujen päätyttyä;
- 3) päättää, että neuvotteluja jatketaan, mikäli sopeuttamisohjelmaa koskevat päätökset edellyttävät yhteistoimintaneuvottelujen jatkamista.
- 4) valtuuttaa henkilöstöjohtajan päättämään neuvottelukutsun laatimisesta, sisällöstä ja lähettämisestä sekä työnantajan edustajien nimeämisestä yhteistoimintaneuvotteluun;
- 5) valtuuttaa henkilöstöjohtajan vastaamaan yhteistoimintaneuvottelujen käytännön toteutuksesta.

Päätös:

Hyväksyttiin esityksen mukaan.

Tiedoksi