

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
kirjaamo.hyvinvointialue@siunsote.fi

Eeva-Maria Varpenius
Neuvottelupäällikkö
Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
eeva-maria.varpenius@siunsote.fi

Lausunto Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen ja Siun soten välisestä henkilöstön siirtosopimusehdotuksesta

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue on pyytänyt Pohjois-Karjalan terveys- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymältä, Siun sotelta, lausuntoa henkilöstön siirtosopimusehdotuksesta.

Lausuntopyynnön mukaan lausunnossa toivotaan lausunnonantajan perusteltua näkemystä ainakin seuraaviin asioihin:

- Lähtökohtaan, jonka mukaisesti henkilöstön siirtosopimus on samansisältöinen kaikkien henkilöstöä hyvinvointialueelle luovuttavien organisaatioiden ja hyvinvointialueen välillä.
- Mahdolliset muutosesitykset esitettyihin asiakoihtiin.
- Mahdolliset lisäsesitykset asiakohdiksi.

Kannanotto sopimuksen samansisältöisyyteen

Siun sote pitää perusteltuna sitä, että henkilöstö siirtosopimus on samansisältöinen kaikkien luovuttavien organisaatioiden ja hyvinvointialueiden välillä, olettaen kuitenkin, että jokaisen luovuttavan organisaation kanssa tehdään oma sopimus ja näin esimerkiksi sopimuksen tausta -osio voidaan räätälöidä kunkin luovuttavan organisaation ja siirtyvän henkilöstön näkökulmasta tilannetta parhaiten kuvaavaksi ja riittävän yksityiskohtaiseksi.

Yksityiskohtaiset muutosesitykset ja kysymykset

Sopimusluonnoksen kohdassa 4. ei mainita, tehdäänkö siirtymisen yhteydessä viranhaltijoille uudet viranhoitomääräykset. Sopimuksen kohdassa 5. kerrotaan, että työsuhteisille ei lähtökohtaisesti tehdä uusia työsopimuksia.

Sopimusluonnoksen kohdassa 4. ei oteta kantaa viran kelpoisuusehtojen täyttymiseen. Miten toimitaan tilanteessa, jossa siirtyvä viranhaltija ei täytä hyvinvointialueelle siirtyessään hyvinvointialueen päättämiä viran kelpoisuusehtoja?

Sopimusluonnoksen kohdan 6. lopussa oleva virke jää epäselväksi. *Henkilöstön tehtäväsältöjä ja toimenkuvia järjestellään ennen liikkeenluovutusta yhteistyössä virka- ja työehtosopimusten, työlakien ja työnantajan työjohto-oikeuden mahdollistamin tavoin siten, että liikkeenluovutuksen kohteena oleva henkilöstö määrittyy niin, että luovutuksensaajalle siirtyy ja luovuttajalle jää oikea määrä työpanosta.* Luovuttava organisaatio voi toki tehdä henkilöstön tehtävien uudelleenjärjestelyjä luovutuksen saajan kanssa käytyjen keskustelujen ja kartoitusten perusteella, mutta tehtäväjärjestelyjä ei varsinaisesti voida tehdä yhteistyössä kahden eri organisaation kesken.

Sopimusluonnoksen kohdassa 8. todetaan, että siirtyvän henkilöstön palkkarakenne voidaan myöhemmin muuttaa hyvinvointialueen palkkausjärjestelmän mukaiseksi. Palkkarakennemuutosten tekeminen ei ole mahdollista työnantajan yksipuolisella päätöksellä. Sopimuskohtaa on syytä tarkentaa lisäämällä esimerkiksi lauseke ”voimassa olevia työ- ja virkaehtosopimuksia noudattaen”. Siun sotessa pienempien liikkeenluovutusten yhteydessä henkilöstön siirtyessä toisen työehtosopimuksen piiristä toiseen, on toteutettu palkkarakennemuutos. Tällainen palkkarakennemuutos on henkilöstöjärjestöjen osalta riitautettu (henkilökohtaisen lisän osalta), vaikka henkilöstön varsinaisen palkan taso on säilytetty samana ja asiasta on etukäteen tiedotettu henkilöstä ja henkilöstön edustajia.

Sopimusluonnoksen kohdassa 9. olisi kenties mahdollista sopia siitä, mihin saakka luovuttavalla organisaatiolla on oikeus vahvistaa tulevia lomiamia ja muita vapaita. Sopia voisi myös siitä, missä vaiheessa luovuttavan organisaation on ilmoitettava luovutuksen saajalle myönnettyt vapaat ja lomat, jotka ajoittuvat vuodelle 2023 ja siitä eteenpäin.

Sopimuksessa olisi hyvä sopia tarkemmin myös muilta osin luovuttavan organisaation tiedonantovelvollisuudesta. Luovuttavan organisaation olisi sopimuksen perusteella mahdollista toimittaa luovutuksen saajalle esimerkiksi tiedot käynnissä olevista työkykyprosesseista, tiedot työ- tai virkavelvollisuuksien laiminlyönteihin liittyvistä prosesseista sekä tiedot luovutushetkeä edeltäneen vuoden aikaisista varoituksista, huomautuksista tai kirjallisista virkamääräyksistä. Myös tiedot muista työnantajan ja työntekijän välillä tehdyistä sopimuksista tai työn tekemiseen liittyvistä erityisjärjestelyistä voisivat olla hyödyllisiä luovutuksen saajalle.

Siirtosopimuksessa olisi syytä korostaa KT:n antamaa ohjeistusta luovuttavien organisaatioiden velvollisuudesta huomioida loppuvuoden aikana tehtävissä henkilöstöpäätöksissä tulevan hyvinvointialueen intressit. KT on ohjeistanut 3.11.2021 päivätyssä ohjeessa asiasta seuraavasti:

”Kunnista ja kuntayhtymistä on siirtymässä henkilökuntaa kokonaan uusiin työnantajaorganisaatioihin. Henkilöstään luovuttavien organisaatioiden eivät saa vaikeuttaa omilla päätöksillään valtakunnallisen prosessin toimeenpanoa. Voimassa olevia virka- ja työehtosopimusmääräyksiä, paikallista palkkausjärjestelmää sekä paikallisia sopimuksia on toki noudatettava.

Tässä tilanteessa on myös ensiarvoisen tärkeää, että työnantajat noudattavat tehtävän vaativuuden arviointia (TVA) ja niitä tehtäväkohtaisten palkkoja, jotka ovat työnantajajyksikössä voimassa.

Mikäli yksittäisellä esimiehellä on oikeus sopia työsopimuksella palvelussuhteen ehdoista rekrytoitavan kanssa, on varmistettava, että sovittava ja/tai työsopimukseen merkittävä tehtäväkohtainen palkka on linjassa työnantajan noudattaman TVA-tason kanssa.

Henkilöstöään luovuttavien työnantajayksiköiden (kunnat ja kuntayhtymät) on pidättäydyttävä tekemästä tasakorotuksenomaisia, harkinnanvaraisia palkankorotuksia, jotka voivat nostaa kustannuksia uusissa työnantajayksiköissä. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi sitä, että kuntatyönantajat nostaisivat henkilöstön palkkoja juuri ennen henkilöstön siirtymistä hyvinvointialueille.

Luovuttavien työnantajayksiköiden on myös osaltaan myötävaikutettava siihen, ettei palkkatasojen vaihtelu tulevan hyvinvointialueen sisällä suurene entisestään.”