

SuPerin lausunto Pirkanmaan hyvinvointialueen hallintosäännön muutosesitykset - laaja kierros.

Hallintosääntö on keskeisin johtamisasiakirja, joka määrittelee erilaisten toimielinten, viranhaltijoiden tehtävät, toimivallan, delegoinnin sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan. Myös organisaation hallinnon yleiset toimintatavat ja päätöksenteko sisältyvät ko. asiakirjaan. Käsiteltävänä on siis erittäin merkittävä asiakirja, koska se vaikuttaa myös siihen, miten henkilöstöä kuullaan, osallistetaan ja miten henkilöstön edustajat toimivat organisaation sisällä.

Näkemyksemme mukaan tärkeimpiä asioita on päätöksentekorakenteen selkeys. Kuka päättää henkilöstöä koskevista asioista, kenelle asiasta voi valittaa tai tehdä oikaisuvaatimuksen. Tärkeää on, myös, miten asioiden valmistelu organisaatiossa etenee. Henkilöstöedustajana tämä tulee meillä olla selkeää, jotta me pystymme arvioimaan, missä vaiheessa me pystymme antamaan mahdollisia lausuntoja tai esittämään muuten näkemyksiämme.

Henkilöstöasioiden päätöksenteko on yksi keskeinen asia. Nostoina tämän osalta on, että meillä on selkeästi määriteltynä rekrytointivaltuudet, virkasuhteiden perustaminen ja lakkauttaminen, palkkapäätösten delegointi ja organisaatiomuutosten päätöksenteko. Näin ollen henkilöstöedustajina tiedämme, miten valta on delegoitu ja pystymme myös arvioimaan, milloin yt-lain mukainen neuvotteluvelvoite tulee käynnistää.

Henkilöstöedustajana tarkastelemme hallintosääntöä myös siitä näkökulmasta, miten organisaatiossamme henkilöstön/henkilöstöedustajien osallistumisoikeuksia vahvistetaan. Tähän mukaan luetaan, miten yt-elin toimii, miten henkilöstöedustajat pääsevät osallistumaan valmisteluun, miten esittelyvastuut ja tiedonkulku on järjestetty?

Toimivallan delegointi ja sen rajat koskettavat suoraan henkilöstöön esimerkiksi esihenkilöiden ja viranhaltijoiden päätösvallan eli lomien, palkkioiden, työajan, työvuorojen ja sijaisjärjestelyiden osalta. Henkilöstöjaoston päätösvalta on merkittävä henkilöstöön liittyviä asioita päätettäessä. Henkilöstöedustajien yhteistoiminnan näkökulmasta on merkitystä, kuka saa tehdä minkäkin päätöksen ja miten me pystymme niistä neuvottelemaan ja mahdollisesti reklamoimaan.

Henkilöstöedustajina koemme, että hallintosäännön tulee olla sellainen, että se aidosti sisältää sen, että me pääsemme vaikuttamaan asioihin oikeaan aikaan ja myös osaltamme jakamaan tietoa edustamille työntekijöille. YT-toiminnan tehokkuus tulee olla sellaista, että henkilöstöedustajat saavat tiedon riittävän ajoissa yt-käsittelyyn tulevista asioista. Meidän henkilöstöedustajien tulee myös pystyä varmistamaan ns. työntekijöiden oikeusturva, jotta työntekijöihin kohdistuneet mahdolliset virheet esim. palkanmaksussa tai muussa työntekijään kohdistuvassa asiassa on mahdollista oikaista.

Hallintosääntö ohjaa myös muutosten valmistelua ja päätöksentekoa eli näin ollen toivomme, että meidät henkilöstöedustajat otetaan yt-lain mukaisesti aidosti mukaan jo valmisteluvaiheessa.

Hyvinvointialueelle on tullut useita liikkeenluovutuksia ja on todennäköistä, että liikkeenluovutuksia tulee jatkossakin. Tähän tulisi olla selkeä menettelytapa ja -ohjeet hallintosäännön kirjausten lisäksi.

Strategisesti ja toiminnallisesti merkittävien liikkeen luovutusten määritelmä on haastava, mutta se tulee olla tarkkaan määritelty epäselvyyksien välttämiseksi.

Liikkeen luovutuksia voi tapahtua ennakoidusti, mutta yllättäen hyvin nopeallakin aikataululla, jolloin prosessien tulee olla kunnossa toiminnan turvaamiseksi ja henkilöstön turvalliseen siirtymiseen. Erityisesti kiireellisissä liikkeen luovutustilanteissa tulee olla selkeät toimintaohjeet yhteistoiminnan toteutumiseen.

Liikkeen luovutuksissa henkilöstö siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä hyvinvointialueen palvelukseen. Tässä tulee huomioida yhteistoimintalain lisäksi työsopimuslain edellytykset. Vaikka toiminta ja työsuhteen ehdot eivät liikkeen luovutuksessa muutu, vaikuttaa siirtyminen työntekijöihin merkittävästi. Useimmiten esimerkiksi palkkarakenne muuttuu siirryttäessä eri työehtosopimuksesta toiseen. Epäselvyyksien välttämiseksi tulisi yhteistoiminnassa käydä siirtyvien tehtävien palkkaus ja työsuhteiden ehdot riittävällä laajuudella läpi. Tämä

säästää aikaa ja epäselvyyksiä, kun ennakolta vältymme epäselvyyksiltä tai pahimmillaan riitatilanteilta. Viime aikoina tapahtuneissa liikkeen luovutuksissa tämä ei ole aina tapahtunut.

Liikkeen luovutuksista päätettäessä tulisi huomioida myös mahdollisten jatkoliikkeenluovutusten tarve ja mahdollisuus. Esimerkiksi liikkeenluovutuksen yhteydessä siirtyvien tukipalveluita tuottavien henkilöiden siirtyminen edelleen hyvinvointialueelta Voimian palvelukseen.

Tampere
18.11.2025

Anu Siimes
Aki Leppänen