

Pirkanmaan hyvinvointialue
PL 272, 33101 Tampere
katja.vihusaari@pirha.fi

VASTAUS VALTUUSTOALOITTEESEEN

Vastaus valtuustoaloitteeseen/Hyvinvointialueen henkilöstön määräaikaisista työsopimuksista/Miia Kinnari ja perussuomalaisten aluevaltuustoryhmä

Miia Kinnarin tekemässä valtuustoaloitteessa (käsitelty 16.1.2023) on tuotu esille, että hyvinvointialueelle siirtyvän hoitohenkilöstön keskuudessa on paljon työntekijöitä määräaikaisilla sopimuksilla, joita on tehty toistuvasti.

Valtuustoaloitteessa on esitetty, että hyvinvointialueen tulee selvittää yksikkötasolla määräaikaisen hoitohenkilöstön määrä ja yksiköiden todellinen henkilöstötarve ja tämän selvityksen pohjalta ryhtyä mahdollisiin toimenpiteisiin työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi.

Pirkanmaan hyvinvointialueen hr-ohjeistukset määräaikaisten työsopimusten käyttämisestä

Työsopimuslain 3 § mukaan määräaikaisuudelle tulee löytyä aina peruste. Pirkanmaan hyvinvointialueen hr-ohjeistusten mukaisesti työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Peruste keskustellaan työntekijän kanssa, jotta hän ymmärtää määräaikaisuuden perusteen.

Perusteltu syy voi olla esim. sijaisuus, tietty työprojekti tai työntekijän oma pyyntö. Olennaista on, että määräaikaisuuksia voi käyttää vain, jos työn tekemisen tarve tiedetään jo etukäteen tilapäiseksi. Mikäli kyseessä on pysyvä työvoiman tarve, ei määräaikaista työsopimusta voida käyttää. Määräaikaisten työsopimusten ketjuttamisen kieltä koskee myös tilanteita, missä työnantajalla on pysyvä työvoiman tarve olemassa olevasta sijaisuusperusteesta huolimatta. Näissä tilanteissa vakinaistetaan myös pitkäaikaiset sijaiset, jos kyseinen työntekijä on kelpoinen



tehtävään. Pirkanmaan hyvinvointialueella on mahdollista vakinaistaa suoraan ilman erillistä hakumenettelyä yli kuusi kuukautta määräaikaisessa työsuhhteessa olleet.

Virat on aina laitettava julkiseen hakumenettelyyn ja tällöin tulee valita ansioitunein hakija. Toimien tultua avoimeksi, tulee ensisijaisesti tarkastella työhön työkyvyn vuoksi sijoitettavissa olevat työntekijät, mahdolliset tuotannollisten ja taloudellisten syiden vuoksi irtisanotut työntarjoamisvelvollisuuden piirissä olevat ja tämän jälkeen hyvinvointialueella työskennelleet pitkäaikaiset sijaiset, jos he ovat kelpoisia tehtävään.

Selvitys määräaikaisten työsopimusten käytöstä Pirkanmaan hyvinvointialueella

Marraskuussa 2023 on tehty lisäselvitys, kuinka paljon määräaikaisia työsopimuksia on ollut käytössä Pirkanmaan hyvinvointialueella palvelulinjoittain ja minkälaisia määräaikaiset jaksot ovat olleet. Koko Pirkanmaan hyvinvointialueella on määräaikaisten osuus henkilöstöstä 19,7 % (taulukko 1, määräaikaisten %-osuus koko palvelulinjan henkilöstöstä).

Palvelulinja	Sijaisten määrä	Avoimen viran/toimen hoitajien määrä	Määräaikaisten määrä yhteensä	Koko henkilöstön määrä	Määräaikaisten osuus henkilöstöstä (%)
Avopalvelut	356	106	462	2705	17,1
Ikäihmisten ja vammaisten palvelut	597	249	846	5376	15,7
Lasten, nuorten ja perheiden palvelut	225	104	329	1979	16,6
Pelastuspalvelut	81	35	116	893	13,0
Sairaalapalvelut	1436	374	1810	7906	22,9
Sote palvelutuotannon johto ja integraatiotoiminta	5	34	39	165	23,6
Strateginen ohjaus ja järjestäminen	4	106	110	568	19,4
Tukipalvelut	157	191	320	1202	26,6
Kaikki yhteensä	2861	1199	4060	20560	19,7

Määräaikaisista palvelussuhteista suurin osuus on tukipalveluissa, missä kuitenkin on huomioitava työn luonne ja alan erityispiirteet. Esimerkiksi sairaalahuollossa kilpaillaan työvoimasta, jolloin työntekijän on myös mahdollistettava määräaikaiset työsuhteet työntekijän niin toivoessa. Kaikki työnhakijat eivät ole valmiita sitoutumaan vakituiseen työsuhteeseen. Ilman alan koulutusta tuleville työntekijöille, joilla on halukkuutta pidempään työsuhteeseen, tarjotaan oppisopimuskoulutusta, jotta saamme osaavaa ja vakituista työvoimaa. Alan koulutuksen saaneille pyritään aina tarjoamaan vakituista työsuhdetta. Mm. strategiseen ohjaukseen ja järjestämiseen kuuluvalla tutkimuksen, kehittämisen, innovaatioiden ja osaamisen (TKIO) vastuualueella on tutkijoiden sopimukset määräaikaisia tutkimustyön luonteesta johtuen. Samankaltaista luonnetta on integraatiopalveluissa, missä on paljon hanketyötä. Näissä työtehtävissä on myös hoitohenkilöstöä.

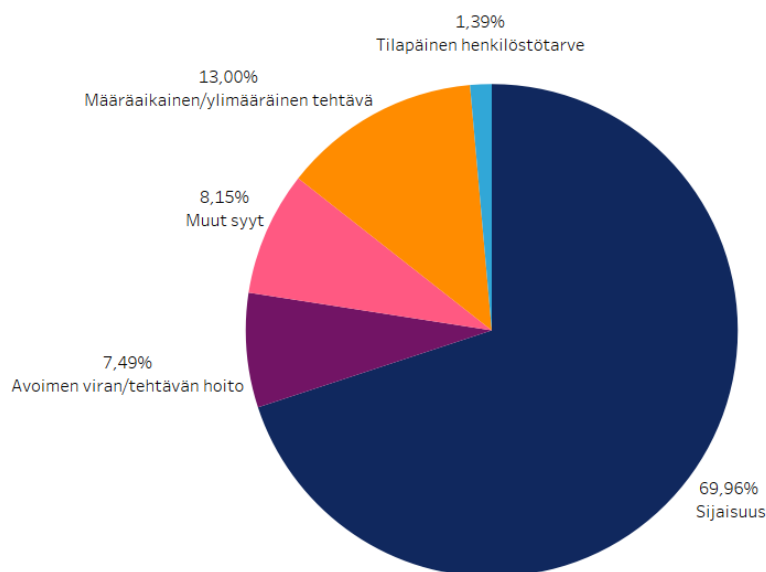
Määräaikaisuuden perusteet

Suurin osa Pirkanmaan hyvinvointialueen määräaikaisista työsuhteista on sijaisuuksia (Kuvio 1).

Kategoriaan "Muut syyt" kuuluvat seuraavat määräaikaisuuden perusteet:

- Lakisääteinen kelpoisuus puuttuu (0,31 %)
- Oppisopimus (3,40 %)
- Projektiluontoinen työ (0,90 %)
- Työllistetty työntekijä (0,38 %)
- Työntekijän tai viranhaltijan pyyntö (0,73 %)
- Töiden tilapäinen lisääntyminen (0,21 %)
- Harjoittelu (0,87 %)
- Kesätyöntekijä (0,19 %)

Avoimen viran/tehtävän hoidolla tarkoitetaan määräaikaisia palvelussuhteita, joissa ei toimita kenenkään sijaisena.



Kuvio 1. Määräaikaisuuksien perusteet.

Toimenpiteet määräaikaisten työsopimusten käytön vähentämiseksi

Pirkanmaan hyvinvointialueella on tehty suunnitelmaa määräaikaisten työsopimusten käytön vähentämiseksi, joista yksi ratkaisu on keskitetyn vakinaisen varahenkilöstön palkkaaminen sekä lyhytaikaisiin että pidempiaikaisiin sijaisuuksiin.

Tästä on tehty hyvinvointialueen sisäinen kysely, ja varahenkilöstön käyttöön suhtaudutaan myönteisesti. Vakinaista varahenkilöstä työskentelee tällä hetkellä 320 työntekijää ja toiminnan laajentamisesta on tehty suunnitelma osana strategian toimeenpano-ohjelmaa.

Tavoitteena on lisätä liikkuvuutta eri yksiköiden välillä ja panostaa varahenkilöstön rekrytointiin. Varahenkilöiden organisoituminen tapahtuu palvelulinjakohtaisesti. Keskitettyjen palvelulinjakohtaisten varahenkilöstöjen toimintaperiaatteiden osalta on suunnitelma, jota työstetään resurssien johtamisen palveluiden ja palvelulinjojen yhteistyönä. Keskitetyt palvelulinjakohtaiset varahenkilöstöt tarjoavat mahdollisuuden nykyisten määräaikaisten sijaisten vakinaistamiseen sekä olemassa oleviin osaajapooleihin, että uudenlaiseen resurssipooliin, joka palvelee laajemmin eri yksiköitä. Uutta toimintamallia käsiteltiin 8.11.2023 sosiaali- ja terveystalouden johtoryhmässä ja seuraava vaihe on esitellä sitä palvelulinjojen johtoryhmissä, joissa sovitaan tarkempi etenemissuunnitelma.

Valtuustoaloitevastaus palautui valmisteluun 27.9.2023 konsernipalveluiden johtoryhmäkäsittelyn jälkeen, jonka jälkeen vastausta on täydennetty resurssipoolin, määräaikaikaisuuksien perusteiden (kuvio), taulukon yksi sekä tukipalveluista saadun palautteen perusteella. Valtuustoaloitevastausta on käsitelty tammi- ja helmikuussa 2024 ennen henkilöstöjaoston kokousta konserni-, pelastus-, sote- ja tukipalveluiden johtoryhmissä.

Pirkanmaan hyvinvointialue 8.2.2024

Henkilöstön toimialue

Henkilöstöjohtaja Taina Niiranen

HR-palvelupäällikkö Katja Vihusaari

HR-palvelupäällikkö Teija Liimatainen