

Delegering av beslutanderätt i fråga om inledande av samarbetsförhandlingar

Välfärdsområdesstyrelse 19.10.2026

ÖVPH/6069/01.00.00/2026

Beredare Suikkanen Juha

Tilläggsuppgifter: telefonnummer: 040 183 5803, fornamn.efternamn@ovph.fi

Grunderna för samarbetsförhandlingarna utgörs av ekonomiska och produktionsmässiga orsaker samt orsaker som hänför sig till omorganiseringen av verksamheten. De eventuella ändringarna baserar sig på det framtids- och utvecklingsprogram som godkänts av välfärdsområdesfullmäktige och som godkändes den 4 maj 2026 (§ 111). Utöver de föreslagna ändringarna kommer budgeten för 2027 att belastas med inbesparingar på 1 M€, vilket i första hand eftersträvas genom naturlig avgång.

För att uppnå de mål som fastställts för anpassningsåtgärderna måste verksamheten i välfärdsområdet ses över. Dyliga ändringar leder oundvikligen alltid också till konsekvenser som påverkar personalen i varierande grad. Samarbetslagen förutsätter att arbetsgivaren innan den fattar beslut i en fråga som väsentligt påverkar personalens ställning förhandlar med personalen om grunderna för, verkningarna av och alternativen till beslutet. Om genomförandet av ändringarna leder till att minst 10 anställda sägs upp, överförs till anställning på deltid eller permitteras, ska förhandlingar föras i minst 6 veckor innan något beslut i ärendet fattas. I fråga om uppsägningar, överföringar till anställning på deltid eller permitteringar som gäller färre än 10 anställda är förhandlingstiden minst två veckor. Motsvarande förhandlingsförfarande iakttas också när genomförandet av en ändring ensidigt ändrar villkoren i ett arbetsavtal som ingåtts med en arbetstagare utan att arbetstagaren samtycker till den föreslagna ändringen.

Den praxis som ska iakttas när anställningsvillkor ska ändras till följd av ändringar i verksamheten beror för arbetstagarnas del på hur anställningsvillkoren har avtalats i varje enskilt arbetsavtal. Om till exempel adressen till arbetsstället eller den överlåtande organisationens verksamhetsområde har fastställts i arbetsavtalet, kan arbetsgivaren inte ensidigt ändra avtalet utan personens samtycke utan någon uppsägningsgrund. I de arbetsavtal som ingåtts med Österbottens välfärdsområde har verksamhetsområdet för Österbottens välfärdsområde fastställts som arbetsställe och i de överlåtande organisationernas nyare arbetsavtal har möjligheten att bland annat ändra arbetsstället i regel beaktats i arbetsavtalen.

De anställningsvillkor som man kommit överens om i arbetstagarens arbetsavtal kan ändras genom överenskommelse med arbetstagaren. Om arbetstagaren inte samtycker till ändringen måste arbetsgivaren för att ensidigt kunna ändra villkoren ha en sådan uppsägningsgrund som avses i arbetsavtalslagen. Att återöppna en sådan uppsägningsgrund, även om endast för att ändra anställningsvillkoren, förutsätter att arbetsgivaren innan den fattar ett beslut i ärendet förhandlar om grunderna för, verkningarna av och alternativen i enlighet med bestämmelserna i 7 § i samarbetslagen om minskning av användningen av arbetskraft.

En tjänsteinnehavares anställningsvillkor kan ändras något smidigare av arbetsgivaren genom att ändra tjänsteutövningsskyldigheten. Ändringen av tjänsteutövningsskyldigheten förutsätter att tjänsteinnehavaren hörs innan ändringen görs.

Med hänsyn till det stora antalet ändringar som eventuellt ska genomföras och för att säkerställa att de genomförs i rätt tid är det ändamålsenligt att samarbetsförhandlingar om verksamhetsmässiga ändringar kan inledas utan ogrundat dröjsmål.

Enligt 18 § i förvaltningsstadgan beslutar välfärdsområdesstyrelsen om samarbetsförhandlingar som kan leda till permitteringar och uppsägningar av ekonomiska orsaker och/eller produktionsmässiga orsaker. För välfärdsområdesstyrelsen föreslås därför att välfärdsområdesdirektören ska ges beslutanderätt att inleda



samarbetsförhandlingar i situationer där behovet av att minska arbetskraften berör färre än tio (10) arbetstagare eller tjänsteinnehavare, eller där arbetsgivaren inte har behov av att minska arbetskraften, men de ändringar i personalens anställningsvillkor som ändringarna i verksamheten förutsätter är sådana att det finns en uppsägningsgrund, och samarbetsförhandlingar därför ska föras i enlighet med 7 § i samarbetslagen. Beslut om den egentliga ändringen fattas i enlighet med förvaltningsstadgans bestämmelser om befogenheter.

Välfärdsområdesdirektör Kinnunen Marina

föreslår att välfärdsområdesstyrelsen ska besluta att till och med 31.12.2027 överföra sin befogenhet i fråga om samarbetsförhandlingar så att välfärdsområdesdirektören beslutar om inledande av samarbetsförhandlingar och givande av förhandlingsframställning i situationer där;

1. under tio (10) arbetstagare eller tjänsteinnehavare berörs av behovet av att minska arbetskraften, eller
2. arbetsgivaren inte har något behov av att minska arbetskraften, men de ändringar i personalens anställningsvillkor som ändringarna i verksamheten förutsätter inte kan göras med arbetsgivarens ensidiga beslut utan uppsägningsgrund.

Beslut:

Bilagor

Kompletterande material