

## **Arbetsgivarens förhandlingsframställning för inledande av förhandlingar enligt 4 och 7 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden och Kallelse till samarbetsförhandlingar**

### **Bakgrund och rättslig grund**

Lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och välfärdsområden (hädanefter samarbetslagen) definierar de frågor som ska behandlas i samarbetet. I 4 § i samarbetslagen förutsätts att i samarbetet mellan arbetsgivaren och personalen behandlas åtminstone ärenden som gäller:

1. sådana förändringar i organiseringen av arbetet, kommunens eller välfärdsområdets servicestruktur, i kommunindelningen eller i samarbetet mellan kommunerna, i samarbetet mellan välfärdsområdena eller i samarbetet mellan kommunerna och välfärdsområdena som har betydande konsekvenser för personalens ställning,
2. principerna för omorganisering av tjänsterna, om ärendet kan ha väsentliga personalkonsekvenser som följer av anlitande av utomstående arbetskraft eller överlåtelse av rörelse eller andra väsentliga konsekvenser för personalen,
3. principer och planer som hänför sig till personalen, utvecklandet av och likvärdigt bemötande av personalen samt till det interna informationsutbytet inom arbetskollektivet,
4. överföring av arbetstagare till anställning på deltid, permittering eller uppsägning, om dessa åtgärder vidtas av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker.

I 7 § i samarbetslagen förutsätts att om arbetsgivaren överväger i 4 § 1 mom. 4 punkten avsedda åtgärder, ska arbetsgivaren göra en skriftlig förhandlingsframställning för inledande av samarbetsförhandlingar senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

När arbetsgivaren överväger uppsägning, permittering för mer än 90 dagar eller överföring till anställning på deltid av minst tio arbetstagare, ska arbetsgivaren skriftligen lämna företrädarna för de berörda arbetstagarna de uppgifter han förfogar över om

1. grunderna för de planerade åtgärderna,
2. en preliminär uppskattning av antalet uppsägningar, permitteringar och överföringar till anställning på deltid,
3. en utredning om de principer som används för att bestämma vilka arbetstagare som blir föremål för uppsägning, permittering och överföring till anställning på deltid, samt
4. en bedömning av den tid inom vilken uppsägningarna, permitteringarna och överföringarna till anställning på deltid verkställs.

13.3.2026

I samarbetsförhandlingarna deltar även en i 3 § avsedd företrädare för personalen, om permitteringen, överföringen till anställning på deltid eller uppsägningen gäller minst tre arbetstagare, eller om arbetsgivaren eller en företrädare för personalen kräver det.

Om uppsägningen, permitteringen eller överföringen till anställning på deltid som arbetsgivaren överväger gäller färre än tio arbetstagare eller en permittering som varar högst 90 dagar gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om 14 dagar från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

Om uppsägningen, överföringen till anställning på deltid eller permitteringen på över 90 dagar som arbetsgivaren överväger gäller minst tio arbetstagare, anses arbetsgivaren ha fullgjort sin förhandlingsskyldighet när förhandlingar har förts under en tidsperiod om minst sex veckor från det att de inleddes, om inte något annat avtalas vid samarbetsförhandlingarna.

**Valfärdsområdesstyrelsen beslutade vid sitt sammanträde 12.3.2026 (§ 74)** att inleda samarbetsförhandlingar i enlighet med 4 och 7 § i lagen om samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare i kommuner och valfärdsområden.

### **Grunder för inledande av samarbetsförhandlingar och behov av kostnadsanpassning**

Inledandet av samarbetsförhandlingar vid Östra Nylands valfärdsområde grundade sig på den lagstadgade skyldigheten att täcka underskottet, finansministeriets utvärderingsförfarande samt det betydande och strukturella anpassningsbehov som konstaterats i budgetberedningen.

Det är inte möjligt att balansera ekonomin utan sådana bestående kostnadsnedskärningar som har personalkonsekvenser, varför förhandlingar enligt samarbetslagen är nödvändiga. Efter de tidigare samarbetsförhandlingarna, som avslutades 27.11.2025, ligger vi fortfarande klart efter det bestående sparmål på 11 miljoner euro för personalkostnadernas del som fastställts i produktivitetsprogrammet.

Utöver ovanstående beslutade valfärdsområdesfullmäktige vid sitt sammanträde 17.12.2025 att förutsätta att ett sparmål på 0,5 miljoner euro uppnås i lönekostnaderna för den högsta ledningen. Sparmålsbeloppet är cirka 2,5 miljoner euro.

Inledandet av förhandlingar gäller valfärdsområdets hela personal, eftersom behovet att balansera ekonomin förutsätter en helhetsgranskning av alla sektorer och uppgiftshelheter. I förhandlingarna bedöms i första hand bestående strukturella och operativa lösningar. Om balanseringen av ekonomin ändå kräver det, kan man i förhandlingarna också behandla möjligheten till tidsbegränsade permitteringar. Eventuella permitteringar vore tidsbegränsade och skulle inriktas enligt principen om likabehandling.

13.3.2026

Bedömning av personalkonsekvenserna

### **Preliminär bedömning av målgruppen**

Förhandlingarna omfattar all personal inom välfärdsområdet, preliminärt cirka 2 600–2 800 anställda i flera olika uppgifter. Bedömningen preciseras i takt med att förhandlingarna framskrider.

Uppskattning av omfattningen av de möjliga åtgärderna. Arbetsgivarens preliminära bedömning är följande:

- eventuella permitteringar: uppskattningsvis högst 2 600–2 800 personer,
- eventuella uppsägningar: uppskattningsvis högst 50 personer,
- eventuella överföringar till anställning på deltid: högst 5 personer.

Uppskattningarna kan komma att preciseras under förhandlingarna.

### **Principer utifrån vilka eventuella objekt bestäms**

Vid inriktningen av eventuella åtgärder iakttas åtminstone följande principer:

- faktisk minskning eller upphörande av uppgifter,
- förändringar till följd av omorganiseringar av verksamheten,
- kompetens, uppgiftshelheternas ändamålsenlighet och effektiviteten i verksamheten,
- möjligheter att placera eller omplacera en anställd i andra uppgifter i enlighet med 7 kap. 4 § i arbetsavtalslagen och 46 § i tjänsteinnehavarlagen,
- principerna om likabehandling och icke-diskriminering.

### **Uppskattad tidsplan**

Eventuella åtgärder med personalkonsekvenser genomförs tidigast med början 1.6.2026 och senast 31.8.2026. Eventuella permitteringar genomförs stegvis under perioden 1.6.2026–31.12.2026. Tidsplanen preciseras under förhandlingarna.

### **Åtgärder som föreslås av arbetsgivaren**

Arbetsgivaren eftersträvar i första hand bestående personalbesparingar, men ingen anpassningsåtgärd i anslutning till personalen utesluts i detta skede från de tänkbara förfaringssätten. Personalomsättningen utnyttjas i så stor utsträckning och på ett så ändamålsenligt sätt som möjligt, vilket kan förutsätta en omorganisering av uppgifterna och en omplacering av personer. Behovet av vikarier och visstidsanställda kommer att bedömas noggrannare än tidigare.

13.3.2026

Om de ekonomiska anpassningsåtgärder leder till en situation där det inte finns ekonomiska och/eller produktionsrelaterade förutsättningar att erbjuda personalen arbete, är överlåtelse av rörelse, uppsägningar och överföringar till anställning på deltid möjliga.

Om det är nödvändigt för att uppnå målen, kan permitteringar av hela eller en del av den personal som omfattas av förhandlingarna genomföras.

Arbetsgivarens mål är i första hand att minska de bestående personalkostnaderna. Urvalet av metoder begränsas inte på förhand, men tyngdpunkten ligger på följande:

- minskning av de tidsbegränsade anställningsförhållandena
- utnyttjande av pensioneringar
- begränsning av rekryteringarna och skärpning av vikariepraxisen
- organisatoriska förändringar och omorganisering av verksamheter och uppgifter
- möjlighet till överlåtelse av rörelse
- begränsning av avgiftsbelagda, prövningsbaserade utbildningar ordnade av utomstående aktörer
- minskning av resekostnaderna
- ändamålsenlig användning av fastigheter
- slopande av personalförmåner
- inskränkning av innehållet i företagshälsovårdens tjänster
- personalorganisationernas förslag till kostnadsbesparingar
- personalens förslag till kostnadsbesparingar
- översyn av lokala avtal
- ensidiga åtgärder som vidtas av arbetsgivaren, uppsägning av anställningsförhållanden samt permitteringar eller överföringar till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker.

Eventuella uppsägningar eller överföringar till anställning på deltid av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker ska genomföras i enlighet med bestämmelserna i kapitel VIII § 4 i VÄLKA. I SH-avtalet och läkaravtalet finns hänvisningsbestämmelser till paragrafen i fråga i VÄLKA. Enligt den ska man vid uppsägning av arbetstagare av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker i mån av möjlighet iaktta den regel att man sist i ordningen säger upp sådana arbetstagare som är viktiga för välfärdsområdets eller välfärdssammanslutningens verksamhet och personer som förlorat en del av sin arbetsförmåga i arbete hos samma

13.3.2026

arbetsgivare. Om arbetstagarna pä dessa grunder är likvärdiga, beaktas också deras försörjningsplikt och anställningens längd. I fråga om tjänsteinnehavare iaktas i mån av möjlighet motsvarande principer.

Vi strävar efter att personalen ska placeras i ändamålsenliga uppgifter, på rätt ställen och att personaldimensioneringen och resursallokeringen ska vara rättvis samt svara mot klienternas och patienternas behov. I alla förändringar ser vi till att klient- och patientsäkerheten uppfylls.

### **Beaktande av tvåspråkigheten i omställningssituationer**

I samband med samarbetsförhandlingarna bedöms också personalarrangemangens inverkan på förverkligandet av områdets tvåspråkighet. Bedömningen gäller i synnerhet de uppgifter och servicehelheter där kunskaper i svenska är en väsentlig del av uppgiftens krav med tanke på tillgången till tjänster, klientsäkerheten eller uppfyllandet av de lagstadgade skyldigheterna.

Under förhandlingarna kommer man att säkerställa att eventuella personalförändringar inte påverkar tillgången till service för svenskspråkiga klienter eller tillgodoseendet av personalens språkliga rättigheter och att lösningarna är i linje med språklagens och välfärdsområdets skyldigheter gällande tvåspråkigheten.

### **Arbetsgivarens förhandlingsframställning och genomförandet av samarbetsförhandlingarna**

Det rör sig om ett förhandlingsförfarande i enlighet med 4 och 7 § i samarbetslagen. Under förhandlingarna diskuteras vid behov också överlåtelse av rörelse enligt 11 § i samarbetslagen. Grunderna för åtgärderna beskrivs i denna kallelse till förhandlingar. Målet med samarbetsförhandlingarna är att tillsammans söka alternativ till permitteringar, överföringar till anställning på deltid och uppsägningar.

Samarbetsförhandlingarna inleds **onsdag 18.3.2026**, då lagens krav på minst fem kalenderdagar är uppfyllt (7 § i samarbetslagen; förhandlingsframställningen lämnats 13.3.2026).

Personalrepresentanterna ombeds att senast 16.3.2026 meddela personaldirektören vem som ska fungera som förhandlare, om det är ett vice huvudfackombud som ska agera förhandlare.

De följande förhandlingstidpunkterna kommer man överens om vid den första överläggningen.

13.3.2026

## KALLELSE TILL SAMARBETSFÖRHANDLING

### Tidpunkt

18.3.2026 kl. 9.00–11.00

### Plats

Tullportsgatan 1, 06100 Borgå

### Ärendelista

1. Mötet öppnas och konstituering
2. Val av protokolljusterare
3. Arbetsgivarens förhandlingsframställning samt utgångspunkterna och grunderna för förhandlingarna
4. Överenskommelse om spelreglerna för förhandlingarna
5. Överenskommelse om kommunikationen kring förhandlingarna
6. Överenskommelse om tidpunkterna för förhandlingarna
7. Stödåtgärder för personalen under förhandlingarna och i samband med att åtgärderna verkställs
8. Eventuella övriga ärenden
9. Avslutande av förhandlingarna

**13.3.2026**

Max Lönnqvist  
Välfärdsområdesdirektör  
Östra Nylands välfärdsområde