



Esitys ohjeistukseksi edustuksellista yhteistoiminnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta Pohjanmaan sote- ja maakuntaudistuksessa

30.3.2017 Muutoksen johtoryhmän 3. kokous

Henkilöstöryhmän pj

Leena Kaunisto

Sisällysluettelo

1. Yt- laki, voimaanpanolaki, maakuntalaki	2
2. Kolmenlaiset yt-menettelyt.....	2
2.1 Luovuttava organisaatio- kunta, kuntayhtymä, valtion virasto	2
2.2. Vastaanottava organisaatio- väliaikaishallinto	3
3. Väliaikaisen yhteistoimintaelimen (YT-elin) perustaminen ja kokoonpano 1.7.2017- 31.12.2018	
3	
3.1. Yhteistoimintaelimen perustaminen.....	3
3.1.1 Yhteistoimintaelimen henkilöstön edustus	3
4. Miten yhteistoimintamenettely etenee?.....	Error! Bookmark not defined.
4.1. Tiedottamisvelvollisuus ja YT	5
4.1.1. Valmistautuminen YT-menettelyyn.....	5
4.1.2. Tiedottaminen väliaikaisen valmistelutoimielimen YT-ryhmän kokouksista:.....	5
5. Henkilöstön asema.....	5
5.1. Liikkeenluovutus:	5
5.2. Yhtiöittäminen:	5
6. Työsuojeilyyhteistoiminta.....	6
7. Vapautus virka- ja työtehtävistä	6
8. Ansiomenetyksen korvaaminen (L449 § 20)	6
9. Yt-normien velvoittavuus.....	6
10. Voimassaolo.....	6

Henkilöstön asemaa ja muutosta määrittävät normit

- Kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa eli YT-lakia. Valtion virastoissa noudatetaan valtion YT-lakia 1233/2013.
- Sote – ja maakuntauudistuksessa on kyse sekä henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavasta palvelutuotannon muutoksesta (4§) että liikkeen luovutuksesta (11§).
- Sote- ja maakuntauudistuksessa kuntien, kuntayhtymien ja valtion virastojen on huolehdittava esivalmisteluvaiheesta lähtien jatkuvasta viestinnästä henkilöstölle ja aloitettava YT-lain mukainen yhteistoimintamenettely

Henkilöstön asema:

- Kunnan ja kuntayhtymien henkilöstön asemasta toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestelyissä säädetään työsuhteisten osalta työsopimuslaissa (55/2001) ja viranhaltijoiden osalta kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa (304/2003). Tehtävien ja toiminnan uudelleenjärjestelyihin sovelletaan myös EY:n liikkeenluovutusdirektiiviä (2001/23/EY). Voimaanpanolaki. Maakuntauudistuksen yhteydessä valtion sisällä tapahtuvat henkilöstösiirrot toteutetaan valtion virkamieslain 5a-c §: ien mukaisesti.

Yt-menettelyt -luovuttava ja vastaanottava organisaatio

- **Luovuttaja** eli kuntatyönantaja tai valtio käy itsenäisesti yhteistoimintamenettelyt.
- Yhteistoimintamenettelyt on käytävä ennen henkilöstön siirtoja kunnasta, kuntayhtymästä tai valtiolta maakuntaan- päätökseen syys 2018
- **Luovutuksensaaja** eli maakunta (liikelaitos), maakuntakonsernin osakeyhtiö ja valtakunnallisen palvelukeskuksen osakeyhtiö käyvät omat yhteistoimintaneuvottelut.
- **Maakuntien väliaikaishallinto** tulee tekemään maakuntia sitovia henkilöstöä koskevia päätöksiä ja sopimuksia. Tästä syystä myös wäliaikaishallinnolla on velvollisuus noudattaa yhteistoimintalain periaatteita.

Henkilöstöryhmän esitys YT-elimen perustamisesta 1.7.2017- 31.12.2018

- Tehtävät: hoitaa väliaikaisessa viranomaisessa voimaannanolain sekä lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja maakunnassa mukaisen YT-menettelyn

Kokoonpano:

- henkilöstö- ja työnantajaedustus -> alueellisuus (laaja toiminta-alue)
- muutoksen –, ja toiminnan laajuus
- siirtyvän henkilöstön määrä huomioiden (useita organisaatioita).

Yhteistoimintaryhmän lisäksi väliaikaishallinnon yhteistoiminnan toteuttamisen tueksi perustetaan muutosta tukemaan muutostukiryhmiä.

YT-elimen edustajien valinta

Henkilöstöedustajien valinta:

- Yhteistoimintalain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin kootaan tarkoituksenmukaisessa laajuudessa samoja periaatteita noudattaen kuten **kunnan yhteistoimintaelin**.
- YT-lain 19 §:ssä tarkoitettut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät maakuntanedustajat, jotka edustavat henkilöstöä yhteistoiminnassa. **Pääsopijajärjestöt ohjeistavat asiasta tarkemmin**

Työnantajaedustajien valinnassa huomioidaan em:t periaatteet

YT-valmistautuminen: tiedottaminen, osallistamiskäytännöt= muutostuki

- Työnantajan tulee **ennen** yhteistoimintamenettelyyn ryhtymistä antaa henkilöstölle tai sen edustajille asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot.
- Tiedottamisvelvollisuus yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvissa asioissa tulee toteuttaa siten, että henkilöstön vaikuttamismahdollisuudet turvataan.

Henkilöstön osallistaminen ja tukeminen muutoksessa

- Esimiesten tulee pitää säännöllisesti työpaikkakokoukset, jossa käsitellään ajankohtaista tietoa muutoksesta (jos ei tiedetä mitään, sekin pitää kertoa).
- Kokouksesta laaditaan muistiot.
- Osallistamiskäytäntöjä, kuten muutoshahvilat; vapaamuotoiset keskustelut muutoksessa yhdessä esimiehen kanssa, kehittämiskeskustelut, esimies-alaiskeskustelut yms tulee aktiivisesti hyödyntää

Väliaikaisen valmistelutoimielimen YT-ryhmän kokouksista tiedottaminen

- YT-ryhmän jokaisesta kokouksesta tehdään tiedote (**väliaikaisen valmistelutoimielimen toimesta**), joka toimitetaan kaikkiin alla oleviin organisaatioihin edelleen toimitettavaksi:
- Sairaanhoidopiirit, kunnat (sis. Pohjanmaan pelastuslaitos), Pohjanmaan liitto, Keski-Pohjanmaan Liitto, Etelä-Pohjanmaan liitto, Pohjanmaan TE-toimisto, ELY-keskukset, AVI, Erytishuoltopiirit.

Viestinnän toimeenpano eri organisaatiossa:

- Jokaisen organisaation tulee laatia YT-tiedottamisesta **ajantasainen viestintäsuunnitelma** YT-tiedotuksen varmistamiseksi omalle henkilökunnalleen
- **LIITE erillinen työyhteisöviestinnän ohje**
(maakuntaliiton viestintä laatinut).

Työsuojeluyhteistoiminta muutoksessa osa organisaatioiden muutoksen johtamista

- Yhteistoimintamenettelyn mukaisesti on työsuojelun piirissä käsiteltävä lain määräämät asiat
- Muutostuki ja henkilöstön hyvinvointi tulee olla osa jokaisen organisaation omaa muutoksen johtamista
- Esim. osana koulutussuunnittelua, osaamisen kehittämisen suunnitelmaa, työsuojelun toimintasuunnitelmaa, muutostuen suunnitelma, työhyvinvointisuunnitelma yms