



Hyvän yhteistoiminnan periaatteet

Henkilöstön asema palvelutuotannon muutoksessa

Sisältö

1. Maakuntauudistus ja Satasote muuttavat palvelutoimintaa ja –rakenteita
2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana
 - 2.1. Vastuu yhteistoiminnasta henkilöstön kanssa on kaikilla työnantajaorganisaatioilla
 - 2.2. Maakunta ja Satasote
 - 2.3. Suositus yhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden aikataulusta
 - 2.4. Konkreettiset henkilöstövaikutukset
3. Henkilöstön asema lakisääteisessä sote-uudistuksessa
 - 3.1. Liikkeen luovutus
 - 3.2. Siirtyminen vanhoina työntekijöinä

Liitteet:

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 13.4.2007/449

1. Maakuntauudistus ja Satasote muuttavat palvelutoimintaa ja –rakenteita

Sote-uudistuksen valtakunnallisten linjausten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut siirtyvät maakunnan järjestämisvastuulle 1.1.2019 alkaen. Maakunnan tulee perustaa julkisten palveluiden tuottamista varten palvelulaitos. Maakunnan tulee yhtiöittää palvelutuotanto, joka toimii kilpailuilla markkinoilla tai on asiakkaan valinnanvapauden piirissä. Lisäksi maakunta voi hankkia palveluita mm. yksityisiltä toimijoilta ja kolmannelta sektorilta. Valtakunnallisen uudistuksen valmistelu on kesken.

Satakunnan 18 kuntaa ja Pohjois-Satakunnan Peruspalvelukuntayhtymä, Keski-Satakunnan terveydenhuollon kuntayhtymä, Satakunnan sairaanhoitopiiri sekä Satakuntaliitto ovat käynnistäneet tulossa olevaan lainsäädäntöön perustuvan maakunnan palvelulaitoksen, Satasoten, valmistelun. Valmisteluun osallistuneet organisaatiot ovat sitoutuneet Satasoten kautta tapahtuvaan palvelujen tuottamiseen sekä sosiaali- ja terveydenhuollon integraation kehittämiseen myös siinä tapauksessa, että valtakunnallinen sote-uudistus viivästyy.

Maakuntauudistus ja Satasoten perustaminen tarkoittavat kuntien yhteistyön ja palvelutoiminnan uudelleen järjestelyä, joilla on merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Uuden palvelutuottajan perustaminen, sosiaali- ja terveydenhuollon integraatio, asiakaslähtöiset toimintamallit, palvelujen järjestäjän ja tuottajan eriyttäminen sekä asiakkaan valinnanvapauden piirissä olevan toiminnan yhtiöittäminen tuovat olennaisia, merkittäviä muutoksia henkilöstön asemaan.

2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.1 Vastuu yhteistoiminnasta henkilöstön kanssa on kaikilla työnantajaorganisaatioilla

Maakuntauudistuksen ja Satasoten valmistelun aikana kaikki valmistelusta vastaavat organisaatiot huolehtivat yhteistoiminnasta henkilöstön kanssa omassa organisaatiossaan. Kun maakunnan ja Satasoten toiminta käynnistyy, myös ne alkavat toteuttaa yhteistoimintaa.

Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään uusien organisaatioiden perustamisen ja uusien toimintamallien *vaikutusta henkilöstön asemaan*. Yhteistoimintamenettely koskee sekä nykyisiin organisaatioihin jäävää henkilöstöä että uusille toimijoille siirtyvää henkilöstöä.

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikan toiminnan kehittämiseksi ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi päätöksissä, jotka koskevat työtä, työoloja ja työntekijän asemaa työssä.

2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.1 Vastuu yhteistoiminnasta henkilöstön kanssa on kaikilla työnantajaorganisaatioilla

Yhteistoiminnan tasot



2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.2. Maakunta ja Satasote

Koska on jo selvää, että maakuntauudistuksesta ja Satasotesta aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, näitä uudistuksia tulee käsitellä kunkin valmisteluun osallistuvan kunnan/kuntayhtymän yhteistoimintaelimessä.

- Alustavaa valmistelua voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä.
- Henkilöstön osallistuminen Satasoten valmisteluun tapahtuu myös valmistelutyöryhmien kautta. Jokaisessa valmisteluryhmässä on vähintään yksi henkilöstön edustaja.
- Käsitteleminen on aloitettava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta henkilöstöllä on todellinen mahdollisuus vaikuttaa asiaan.
- Työnantajaorganisaatio päättää, missä vaiheessa menettely käynnistetään.
- Päätöksiä asioista voidaan tehdä vasta kun yhteistoimintamenettely on toteutettu.

2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.2. Maakunta ja Satasote

Yhteistoimintaelimessä käsitellään:

- Muutoksen perusteet: valtakunnalliset linjaukset ja lainsäädännön tilanne, kuntaorganisaatioiden sopimat Satasoten valmistelun perusteet
- Muutoksen vaikutukset ja vaihtoehdot: valtakunnallisten linjausten varmistuessa ja Satasoten valmistelun edetessä käsitellään henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat
- Satasoten valmistelutyöryhmät tuottavat yhteistoimintamenettelyn tueksi viestintämateriaalia, jotta viesti henkilöstölle on yhdenmukainen koko Satasoten alueella

Päätökset tehdään kuntalain ja kunnan/kuntayhtymän hallintosäännön edellyttämässä järjestyksessä yhteistoimintamenettelyn jälkeen.

2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.3.Suositus yhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden aikataulusta 2016 – 08/2017

Ajankohta	Asiat	Satasoten yhteyshenkilö
11 – 12/2016	Yhteistoimintamenettelyn ohjeet ja aikataulu	Henkilöstötyöryhmä Kaisa Kausto-Uski @satshp.fi
12/2016	Ehdotus sairaanhoidon tukipalvelujen sopimuksista ja organisoinnista	Sairaanhoidon liittyvät tukipalvelut - työryhmä Harri Hagman @satshp.fi
01/2017	Muutosjohtamisen työkalupakki	Viestintätyöryhmä Salla Rajala @pori.fi
01/2017	ICT-järjestelmät	ICT-työryhmä Leena Ollonqvist @satshp.fi
03/2017	Henkilöstösuunnitelma	Henkilöstötyöryhmä Kaisa Kausto-Uski @satshp.fi
03/2017	Viestinnän työkalupakki	Viestintätyöryhmä Salla Rajala @pori.fi
05/2017	Selvitys rahoitusmallin vaikutuksista Satakunnassa	Hallinto- ja taloustyöryhmä Tuomas Hatanpää @pori.fi
05/2017	Kiinteistöyhtiömalli	Kiinteistöt-työryhmä Kari Hannus @pori.fi
05/2017	ICT-palveluiden organisointi	ICT-työryhmä Leena Ollonqvist @satshp.fi

2. Yhteistoiminta uudistuksen valmistelun aikana

2.3.Suositus yhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden aikataulusta 2016 – 08/2017

Ajankohta	Asiat	Satasoten yhteyshenkilö
06/2017	Viestintäorganisaatio	Viestintätyöryhmä Salla Rajala @pori.fi
06/2017	Taloushallinnon organisointi	Hallinto- ja taloustyöryhmä Tuomas Hatanpää @pori.fi
06/2017	Ympäristöterveydenhuollon organisointi	Ympäristöterveydenhuollon työryhmä Laura Juhantalo @eposa.fi
08/2017	Sote-kunnat-sidosryhmät yhteistyön johtaminen ja yhteistyömalli	Sidosryhmäyhteistyö-työryhmä Milja Karjalainen@yhteisokeskus.fi
08/2017	Kiinteistöhallinnan organisointi	Kiinteistöt-työryhmä Kari Hannus @pori.fi
08/2017	Muiden tukipalveluiden organisointi	Muut tukipalvelut -työryhmä Tapio Kallio @satshp.fi

2. Yhteistoiminta Satasoten valmistelun aikana

2.4. Konkreettiset henkilöstövaikutukset

Henkilöstövaikutukset konkretisoituvat valmistelun edetessä. Kun uudistuksia käsitellään yhteistoimintaelimessä, ei yleensä ole tiedossa kaikkia siitä johtuvia merkittäviä henkilöstövaikutuksia. Nämä muutokset käsitellään yhteistoiminnassa erikseen.

Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään hänen ja esimiehen välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu työntekijän valitsema tukihenkilö. Jos asia koskee useita henkilöitä, ao. henkilöt tai henkilöstön edustajat ja työnantajan edustaja käyvät yhteistoimintaneuvottelut. Henkilöstöä voi edustaa luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Konkreettinen, olennainen henkilöstövaikutus voi olla esimerkiksi:

- Muutos työtehtävien sisältöön, työnjakoon
- Työntekopaikan muuttuminen (esimerkiksi toiseen toimipisteeseen, joka sijaitsee kaukana nykyisestä)
- Työyhteisön muuttuminen (esimerkiksi toimintojen yhdistämisen seurauksena)

Henkilöstövaikutuksen olennaisuuden arviointi on tapauskohtaista. Arvioinnissa otetaan huomioon muun muassa:

- Muutoksen kesto – pysyvä muutos on todennäköisemmin olennainen kuin tilapäinen muutos
- Koskeeko muutos yksittäistä henkilöä vai jotakin henkilöstöryhmää – jos muutoksen kohteena on koko henkilöstöryhmä tai sen suuri osa, muutoksella on pääsääntöisesti merkittäviä henkilöstövaikutuksia

3. Henkilöstön asema lakisääteisessä sote-uudistuksessa

Valtakunnallisen sote-uudistuksen toteutuessa ns. sote-henkilöstö siirtyy maakunnan, maakunnallisen palveluntuottajan tai valtakunnallisesti organisoitujen tukipalveluiden tuottajan palvelukseen ns. *vanhoina työntekijöinä* liikkeen luovutuksen periaatteiden mukaisesti suoraan lain nojalla.

Siirtyvään henkilöstöön kuuluvat:

- Kunnallisissa sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja tuottavissa organisaatioissa työskentelevä henkilöstö
- Henkilöstö, joka muualla kunnan/kuntayhtymän hallinnossa ja tukipalveluissa tekee pääasiallisesti (vähintään 50 %) sosiaali- ja terveydenhuollon tehtäviä.

Lainsäädännössä tullaan todennäköisesti määräämään yhteistoimintaneuvotteluissa noudatettavat menettelytavat. Todennäköisesti muutosta tulee käsitellä samalla tavalla kuin nykyisin on säädetty liikkeen luovutuksesta.

3.1. Liikkeen luovutus

Työsopimuslain ja Kunnallisen viranhaltijalain mukainen liikkeen luovutus tarkoittaa toiminnallisen kokonaisuuden siirtymistä siten, että sekä toimintaan liittyvä henkilöstö että omaisuus pääosin siirtyvät uudelle toimijalle ja toiminta jatkuu käytännössä samana eikä asiakaskunnassa tapahdu olennaisia muutoksia.

Vakinainen henkilöstö siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä entisillä työsuhteen/virkasuhteen ehdoillaan. Jos luovutuksen saaja on yksityisoikeudellinen organisaatio, virkasuhteet muuttuvat työsuhteiksi. Uudella työnantajalla on velvollisuus noudattaa luovuttajalla noudatettuja virka- ja työehtosopimuksia kulloinkin meneillään olevan sopimuskauden loppuun saakka. Sopimuskauden päätyttyä siirtyneeseen henkilöstöön sovelletaan sitä virka- tai työehtosopimusta, jota luovutuksensaajan muuhunkin henkilöstöön sovelletaan. Henkilöstön kannalta tämä on turvallinen ratkaisu, koska keskeiset palvelussuhteen ehdot pysyvät ennallaan.

Henkilöstö ei voi jäädä entisen työnantajan palvelukseen. Jos joku ei halua siirtyä uuden työnantajan palvelukseen, hänellä on oikeus irtisanoa työ/virkasuhteensa irtisanomisaikaa noudattamatta päättymään siirtohetkeen

3.2. Siirtyminen vanhoina työntekijöinä

- Virka- ja työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät uudelle työnantajalle. Palvelussuhteen ehdot säilyvät ennallaan: Työaika ja palkka eivät liikkeen luovutuksen vuoksi voi muuttua, mutta uudella työnantajalla on sekä oikeus että velvollisuus harmonisointiin tulevien tarpeiden mukaisesti. Luontoisedut eivät pääsääntöisesti siirry automaattisesti (puhelinetu tms).
- Vuosiloma: sekä pitämättömät ns. vanhat lomat (ml säästöön siirretyt lomat) että 1.4. alkaen kertynyt ns. uusi loma siirtyy siirtohetken tilanteen mukaisena pidettäväksi uuden työnantajan palveluksessa.
- Vanha työnantaja maksaa lopputilin yhteydessä mahdolliset ylityö- tai työaikakorvaukset, jotka ovat kertyneet ennen siirtohetkeä.
- Uudella työnantajalla on velvollisuus noudattaa luovuttajalla noudatettuja virka- ja työehtosopimuksia kulloinkin meneillään olevan sopimuskauden loppuun saakka.
- Muut työtä koskevat säännöt ja määräykset: Siirtohetkestä alkaen noudatetaan uuden työnantajan sääntöjä ja määräyksiä. (Esim. matkustaminen, poissaoloista ilmoittaminen, henkilöstöetuudet kuten uimahalliliput jne)
- Maakunnan ja maakunnan palvelulaitoksen palvelukseen siirtyvä henkilöstö tulee kunnallisen eläkejärjestelmän piiriin; perustettavat yhtiöt voivat valita eläkeyhtiönsä
- Uusi työnantaja voi työnantajan oikeuksien rajoissa ja asianmukaisesti menetellen muokata tehtäviä ja muuttaa nimikkeitä siirtymisen jälkeen.