

Maakunta- ja sote-uudistus on työmarkkinahistorian suurin liikkeen luovutus

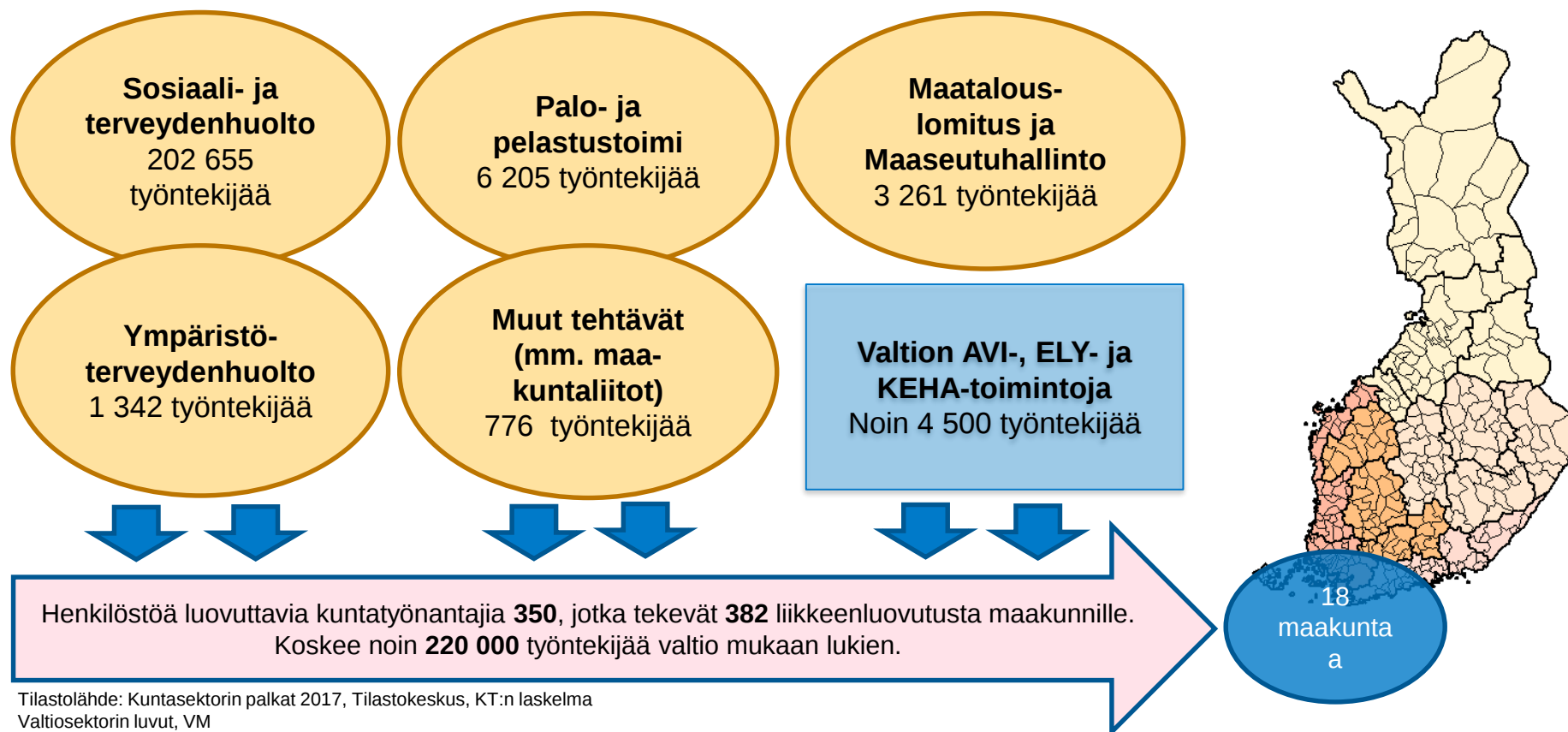
Kunta-alan työmarkkinajohtaja Markku Jalonen

Maakuntafoorumi 19.9.2018

KT *Kuntatyönantajat*



Maakunnille siirtyvä henkilöstö tehtäväalueittain



Siirtyvät henkilöt maakunnittain ja tehtäväalueittain (työvoimakustannukset n. 11 mrd €/vuosi)

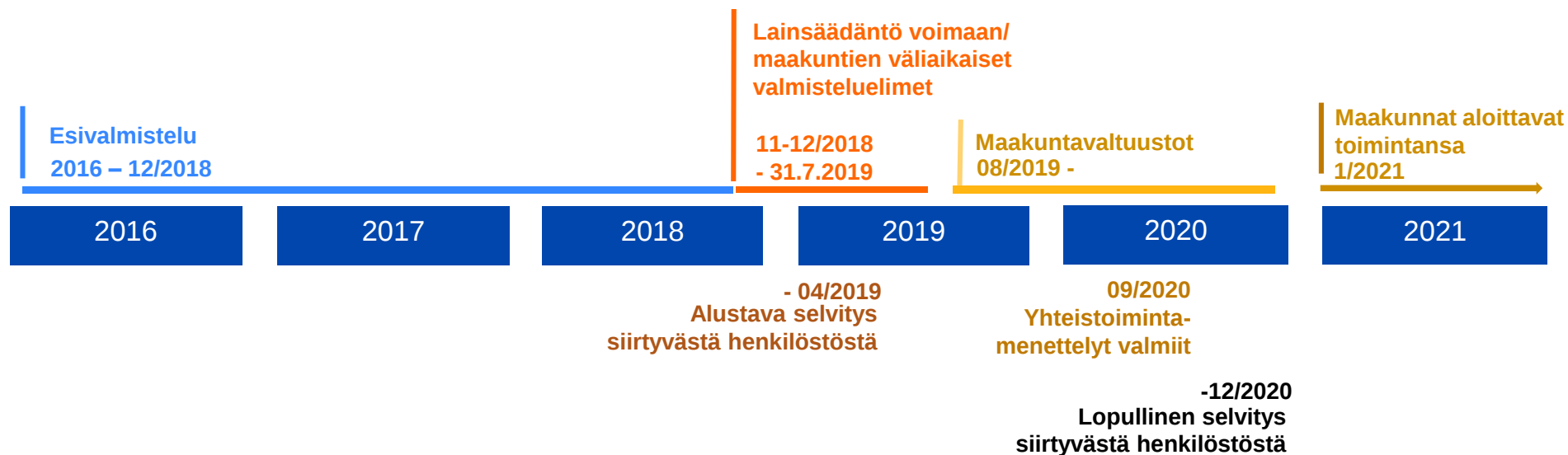
Maakunta	Sote	Palo- ja pelastus-toimi	Maatalous-lomitus ja maaseutu-hallinto	Ympäristö-terveyden-huolto	Muut tehtävät, mm. maakunta-liitot	Palkkaa saavat yht.	%-osuus	Palkattomalla virka- tai työvapaalla tms. ilman palkkaa olevat	Kaikki yht.
Etelä-Karjala	4 911	127	93	42	32	5 205	2,4 %	372	5 577
Etelä-Pohjanmaa	7 860	128	375	65	35	8 463	4,0 %	709	9 172
Etelä-Savo	6 751	190	136	70	31	7 178	3,4 %	780	7 958
Kainuu	3 330	63	93	30	28	3 544	1,7 %	375	3 919
Kanta-Häme	5 863	177	103	48	37	6 228	2,9 %	387	6 615
Keski-Pohjanmaa	3 330	54	165	29	15	3 593	1,7 %	219	3 812
Keski-Suomi	9 419	327	167	81	31	10 025	4,7 %	740	10 675
Kymenlaakso	6 109	221	106	48	26	6 510	3,0 %	460	6 970
Lappi	8 046	152	201	75	64	8 538	4,0 %	613	9 151
Pirkanmaa	16 749	628	188	88	68	17 721	8,3 %	1 585	19 306
Pohjanmaa	7 832	261	112	51	38	8 294	3,9 %	653	8 947
Pohjois-Karjala	6 463	307	201	48	47	7 066	3,3 %	436	7 502
Pohjois-Pohjanmaa	15 994	685	461	138	68	17 346	8,1 %	1 156	18 502
Pohjois-Savo	10 994	279	412	86	25	11 796	5,5 %	1 071	12 867
Päijät-Häme	7 711	250	84	25	21	8 091	3,8 %	596	8 687
Satakunta	9 002	218	92	65	30	9 407	4,4 %	596	10 003
Uusimaa	52 522	1 767	63	264	98	54 714	25,5 %	4 055	58 769
Varsinais-Suomi	19 769	371	209	89	82	20 520	9,6 %	1 386	21 906
Yhteensä	202 655	6 205	3 261	1 342	776	214 239	100,0 %	16 189	230 428
%-osuus	94,6	2,9	1,5	0,6	0,4	100,0			

Tilastolähde:
Kuntasektorin palkat 2017, Tilastokeskus, KT:n laskelma
Valtiosektorin luvut, VM

Henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksen periaatteella

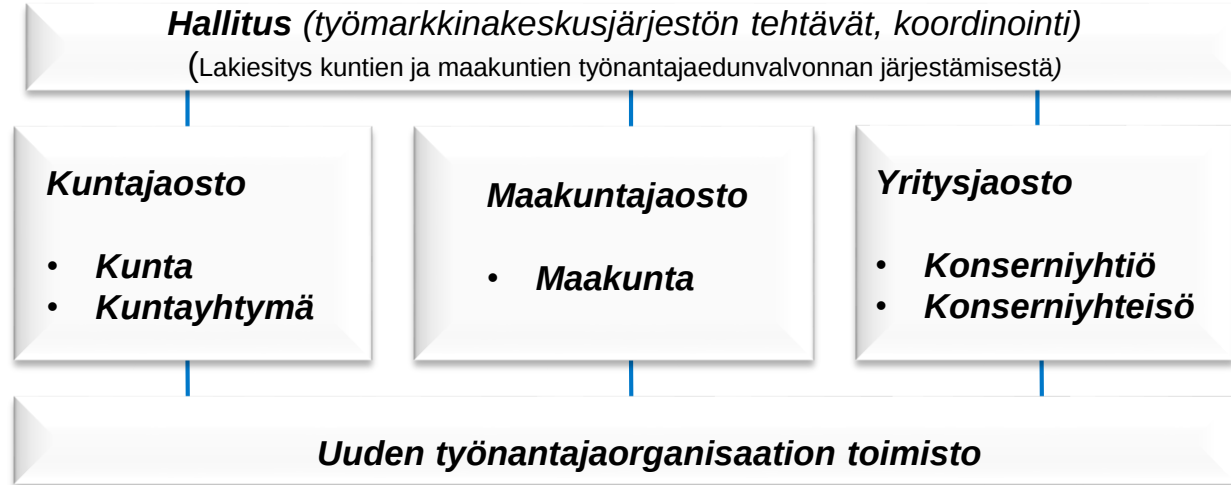
- Kuntien ja kuntayhtymien ja valtion henkilöstö siirtyy maakuntien ja maakuntakonserniin kuuluvien tai maakuntien määräysvallassa olevien yhteisöiden palvelukseen. **Henkilöstö siirtyy sen maakunnan tai maakuntakonserniin kuuluvan tai maakunnan määräysvallassa olevan yhteisön palvelukseen, jolla on tuottamisvastuu niistä tehtävistä, joissa asianomainen henkilö on ollut ennen siirtymistä.**
- Yhteisten **tukipalvelujen osalta** työntekijä siirtyy maakunnan tai maakuntakonserniin kuuluvan tai maakunnan määräysvallassa olevan yhteisön palvelukseen, **jos henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu maakunnalle siirtyviin tehtäviin**
- Siirtyminen tapahtuu liikkeenluovutuksen periaatteiden mukaisesti ns. vanhoina työntekijöinä eli siirtymähetkellä voimassa olevat oikeudet ja velvollisuudet säilyvät.
- Liikkeenluovutusperiaatetta sovelletaan riippumatta siitä, missä järjestyksessä maakuntien organisaatioita perustetaan.

Henkilöstön siirtymistä koskevat valmistelutoimenpiteet



- **Alustava selvitys (esiselvitys) siirtyvästä henkilöstöstä** 30.4.2019 mennessä
- **Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt** luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2020 loppuun mennessä
- **Lopullinen selvitys siirtyvästä henkilöstöstä** valmis joulukuussa 2020 (esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2020 tilanteeseen)

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT



- Kunkin työnantajasektorin tes-ves -toiminnasta päättävät jaostot. Jaostojen jäsenet valitaan kunta- ja maakuntavaalien voimasuhteiden perusteella sekä kyseisen työnantajasektorin edustajista. Yritysjaoston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa. Työmarkkinakeskusjärjestön hallitus valitaan jaostojen jäsenistä ja kokoonpanossa huomioidaan eri jaostojen painoarvo.
- Soveltuu työmarkkinarakenteeseen (keskusjärjestötaso, liittotaso, työnantajataso).
- Voi ottaa jäsenikseen vapaaehtois pohjalta myös kunta/maakunta -konsernin yhtiöitä ja yhteisöjä.
- Yksi toimisto – synergia- ja tehokkuushyödyt.

Kunta- ja maakuntatyöntajat KT:n tehtävät



Neuvottelut sopimus- ja neuvottelujärjestelmän uudistamiseksi

- Lakiesitys kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan (uusi KT-laki) järjestämisestä merkitsee toteutuessaan sitä, että KT on 1.1.2019? alkaen kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös perustettavien maakuntien valtakunnallinen työnantajaorganisaatio.
- Uudessa KT-laissa työ- ja virkaehtosopimusten päätöksenteko eriytyy kolmeen osaan, kunta-, maakunta- ja yritysjaostoon.
- KT ja pääsopijajärjestöt neuvottelevat työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän uudistamisesta sote- ja maakuntauudistuksessa. Osapuolet ovat sopineet menettelystä, jolla kunnallisen pääsopimuksen neuvottelu- ja sopijaosapuolista sekä kunta-alaa, maakuntia ja yritysjaostoa koskevista sopimusaloista ja näihin välittömästi liittyvästi asioista neuvotellaan ja sovitaan.
- Neuvottelut kohdistuvat lähinnä siihen, mitä sopimusaloja on tulevan KT-lain mukaisten kunta-, maakunta- ja yritysjaostojen piirissä sekä mitkä henkilöstöä edustavat neuvottelujärjestöt ovat KT:n ja paikallisten/alueellisten työnantajien neuvottelu- ja sopijaosapuolina eri sopimuksissa.

Kuntasektorin työ- ja virkaehtosopimusten määräaikaisesta soveltamisesta

- KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat sopineet kuntasektorin sopimusten soveltamisesta
 - maakunnissa sekä
 - kuntasektorin ja maakunnan yhtiöitetyssä toiminnassa
- Kyseessä on väliaikaisratkaisu, joka määrittelee sovellettavat työehdot ennen kuin varsinainen uusi kuntien ja maakuntien sopimus- ja neuvottelujärjestelmä saadaan sovittua.
- Yhtiöt ja säätiöt: Työnantajille tarjotaan tällä järjestelyllä mahdollisuus säilyttää uusi organisaatio kuntasopimusten piirissä siirtymäkauden ajan.
- Sopimuksia sovelletaan kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnasta annetun lain voimaantulosta alkaen.
 - Huom: Myös uuden KT-lain käsittely eduskunnassa kesken
→ voimaan 1.1.2019?

KT Kunta- ja maakuntatyönantajat palvelee

Lakisääteistä työmarkkinatoimintaa ja työnantajaedunvalvontaa	Tuloksellista henkilöstöjohtamista muutoksissa ja työnantajakuva
○ Kuntien, kuntayhtymien, maakuntien sekä niiden omistamien yhteisöjen ja yhtiöiden työ- ja virkaehtosopimukset ○ Edunvalvonta: Työlainsäädäntö ja sosiaalivakuutukset ml. eläkkeet ○ Maakunta- ja soteuudistuksen valmistelua koskeva edunvalvonta henkilöstöasioissa	○ Henkilöstösiirtojen onnistuminen hallitusti ○ Henkilöstökäytäntöjen ja -ohjelman toimintamallien kehittäminen ○ Strategisen henkilöstöjohtamisen ja työnantajakuvan kirkastaminen hyvällä henkilöstöjohtamisella muutoksissa
Palvelumuodot	
○ Verkostot ○ Maakunta- ja soteuudistuksen HR-vastaavien verkosto henkilöstösiirtoja ja henkilöstöjohtamisen toimintamalleja koskeviin kysymyksiin ○ HR-verkosto henkilöstövoimavarojen johtamisesta (HRM) ja organisaatiouudistuksista kiinnostuneille työnantajien edustajille ○ Neuvonta, viestintä ja koulutus ○ Tutkimukseen ja kehittämistyöhön perustuva tiedolla johtamisen tuki, esim. hyvät HR-käytännöt, työmarkkinatutkimus	