

Hälften av de kommunanställda överförs – stegen mot överlåtelse av rörelse

Landskapsbesöken 2018

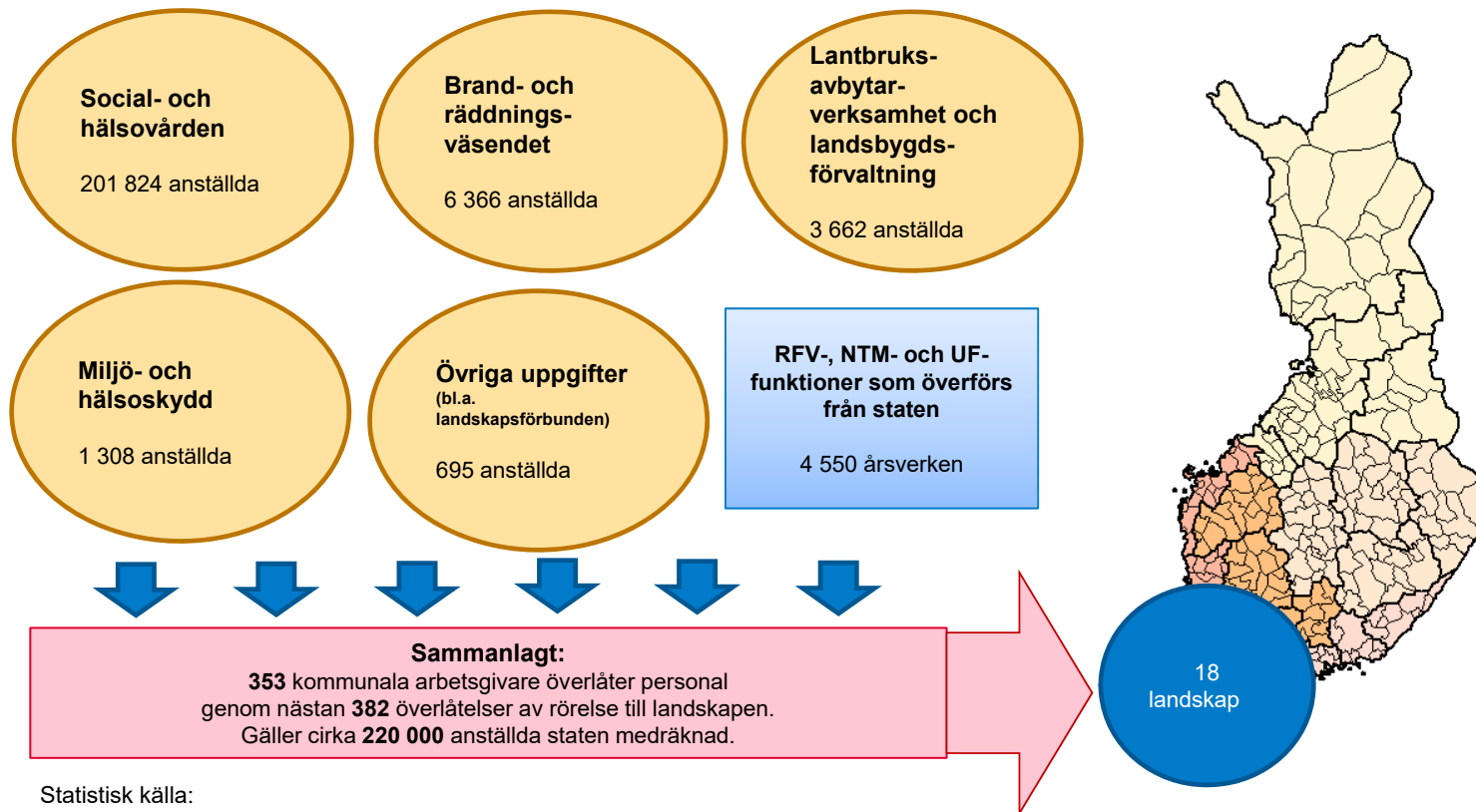
Vasa 16.4.2018

Ilkka Niinimaa, KT Kommunarbetsgivarna

KT *Kuntatyöntajat*

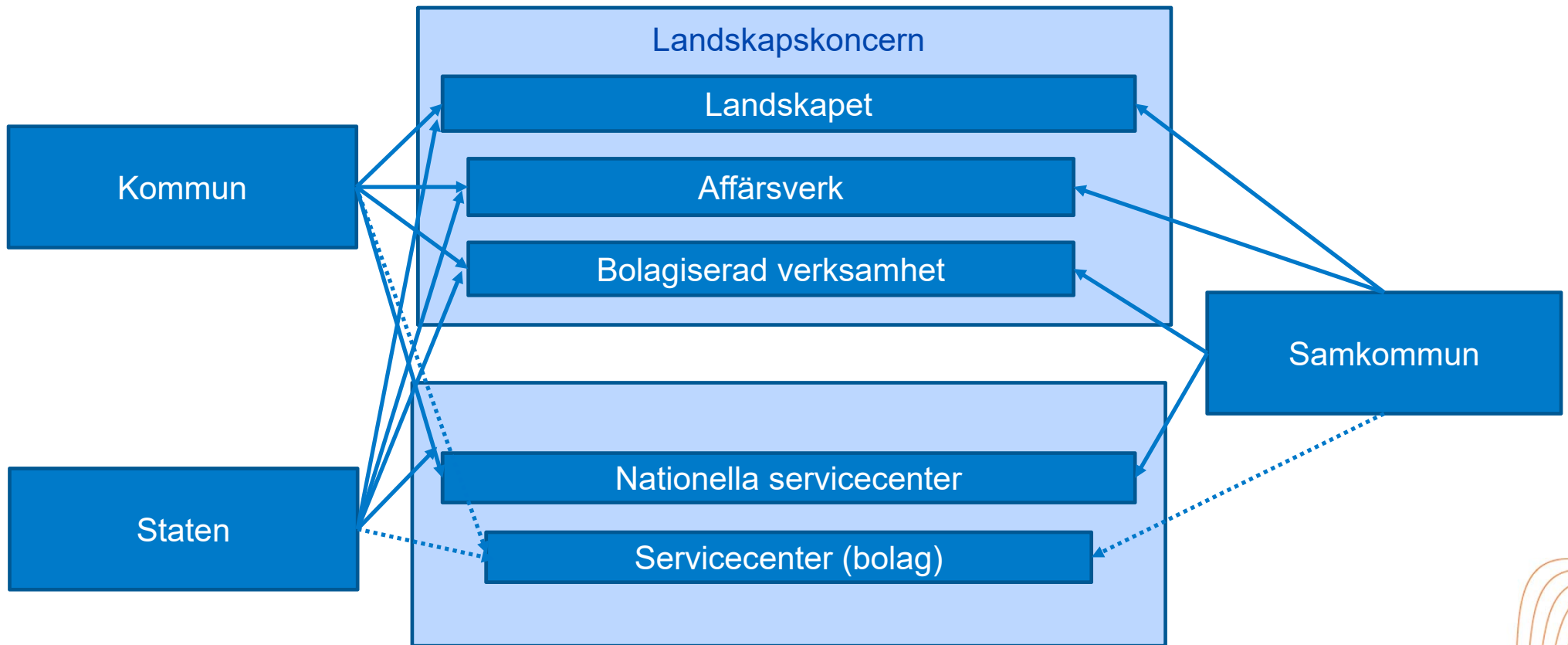


Personal som överförs till landskapen, per uppgiftsområde

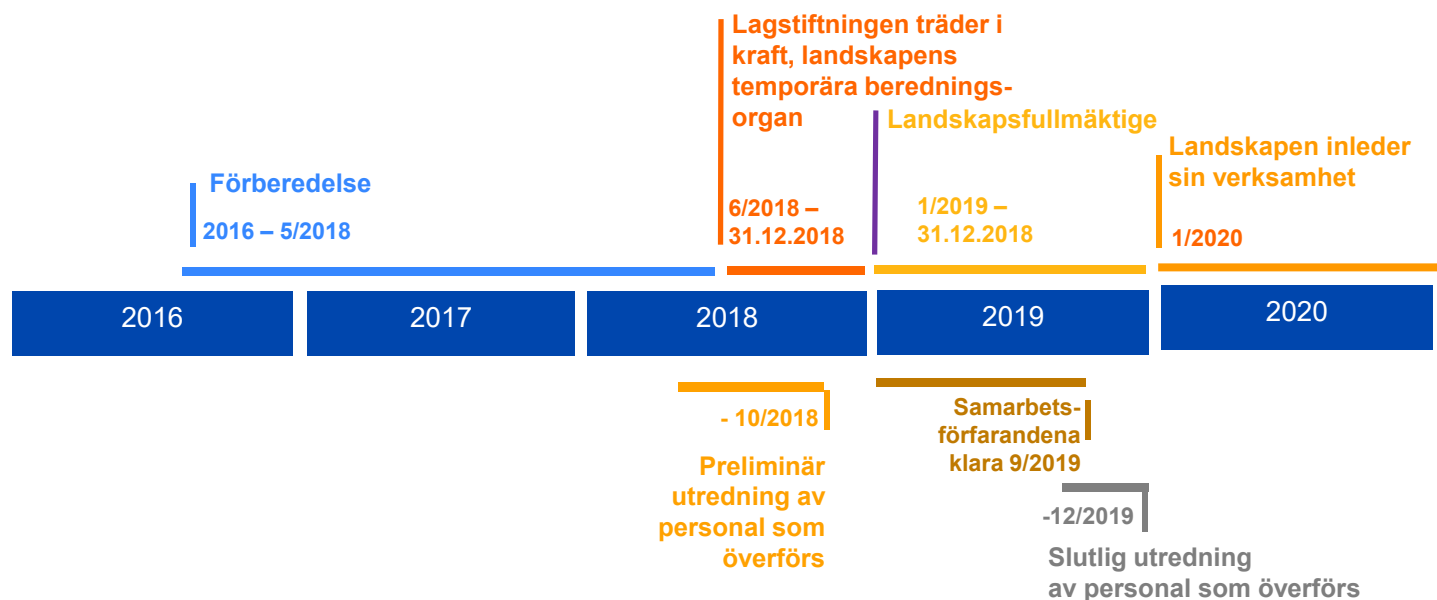


Statistisk källa:
Löner inom kommunsektorn 2016, Statistikcentralen
Statssektorns siffror, FM

Överföring av personal från kommuner och samkommuner till landskapet



Beredning av överföringen av personal



- **Preliminär utredning (förutredning) om den personal som överförs** före 31.10.2018
- **Samarbetsförfarandena kring överföringen** i den överlåtande organisationen före utgången av september 2019
- **Den slutliga utredningen om den personal som överförs** färdig i december 2019 (uppgifterna i förutredningen uppdateras till situationen i december 2019)

Preliminär utredning (förutredning) om den personal som överförs före 31.10.2018

- Grundar sig på 7 § i lagen om införande av landskapslagen, lagen om ordnande av social- och hälsovård och lagen om ordnande av räddningsväsendet: Det temporära beredningsorganets uppgifter och befogenhet
 - Beredningsorganet har till uppgift att:
 - 1. Kartlägga den personal som övergår till landskapen och bereda förslag till övergångsplan och övergångsavtal för landskapsfullmäktige**
- Förutsätter att landskapslagen trätt i kraft
- Görs i samarbete med landskapet
 - vid en tidpunkt som landskapet bestämmer
 - i enlighet med de anvisningar som landskapet utfärdat
 - kommunen och landskapet överenskommer sinsemellan närmast om ställningen för stödtjänstpersonal som omfattas av den så kallade 50 %-regeln



Samarbetsförfarandena kring överföringen i den överlåtande organisationen före utgången av september 2019

- Lag om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare

§ 11

Överlåtelse av rörelse

Överlåtaren och förvärvaren av en rörelse ska för företrädarna för den personal som berörs av överlåtelsen klargöra:

- 1) tidpunkten eller den planerade tidpunkten för överlåtelsen,
- 2) orsakerna till överlåtelsen,
- 3) de juridiska, ekonomiska och sociala följderna av överlåtelsen för arbetstagarna, samt
- 4) de planerade åtgärder som berör arbetstagarna.

Överlåtaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifter som överlåtaren förfogar över i god tid innan överlåtelsen genomförs. Förvärvaren ska lämna företrädarna för personalen de i 1 mom. nämnda uppgifterna senast en vecka efter det att överlåtelsen har skett.

- Förutsätter samarbete mellan landskapet och den överlåtande arbetsgivaren



Den temporära förvaltningen/landskapen samarbetsorgan 1.7.2018 – 31.12.2019

- Landskapens temporära förvaltning kommer att bereda beslut och avtal om personalen vilka sedan förs till landskapsstyrelsen för beslut. Därför är också den temporära förvaltningen skyldig att iaktta samarbetslagens principer.
- **Den temporära förvaltningen inrättar ett temporärt samarbetsorgan för mandattiden 1.7.2018–31.12.2019.**
- För den temporära förvaltningens tid väljs företrädarna för personalen till landskapets samarbetsorgan så att organet sammansätts i enlighet med 14 § i samarbetslagen i ändamålsenlig omfattning enligt samma principer som i kommunens samarbetsorgan. De i 19 § avsedda föreningar som företräder personalen eller dessa föreningars registrerade lokala underföreningar utser företrädare på landskapsnivå i enlighet med de kommunala huvudavtalsorganisationernas närmare anvisningar.



De överlåtande arbetsgivarnas samarbete och kommunikation

- **Kommunerna, samkommunerna och de statliga ämbetsverken** ska alltifrån det förberedande skedet sörja för en kontinuerlig kommunikation till personalen och inleda samarbetsförfarandet i enlighet med samarbetslagen.
- I kommuner och samkommuner följs lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare (449/2007)
 - Lagen revideras så att den gäller också landskapssektorn, inkluderande tiden för den temporära förvaltningen
- Utöver det officiella samarbetet rekommenderas det att personalen också ges information och görs delaktig på mera informella sätt



Tre slags samarbetsförfaranden utlovas

- Överföringen av personal från kommunsektorn till landskapssektorn förutsätter att samarbetsförfaranden (4 §, 11 §) vidtas
 - Av den överlåtande parten
 - Varje kommunal arbetsgivare vidtar självständigt ett samarbetsförfarande
 - Staten följer i egenskap av överlåtande arbetsgivare statens samarbetslag och sin egen praxis
 - Av den temporära förvaltningen
 - Av den mottagande parten
 - Varje operativ, självständig enhet (landskap inkl. affärsverk, aktiebolag inom landskapskoncernen, nationellt servicecenter, servicecenter) vidtar förfaranden för sin egen del
 - Stegvis överlåtelse av rörelse → samarbetsförfaranden i flera skeden
 - Bolag följer den så kallade allmänna samarbetslagen!



Den slutliga utredningen om den personal som överförs färdig i december 2019

- Uppgifterna i förutredningen uppdateras till situationen i december 2019
- Enligt de anvisningar landskapet utfärdat



Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT



- Sektionerna beslutar om kollektivavtalsverksamheten inom respektive arbetsgivarsektor. Sektionernas medlemmar väljs utgående från styrkeförhållandena i kommunal- och landskapsvalet och bland representanterna för arbetsgivarsektorn i fråga. Företagssektionens medlemmar väljs vid företagets representantmöte. Den centrala arbetsmarknadsorganisationens styrelse väljs bland sektionernas medlemmar och i sammansättningen beaktas de olika sektionernas vikt.
- Lämpar sig för arbetsmarknadens struktur (centralorganisationsnivå, förbunds nivå, arbetsgivarnivå).
- Om bolag eller sammanslutningar inom en kommun- eller landskapskoncern önskar ansluta sig till KT kan de antas som medlemmar.
- En enda byrå – synergi- och effektivitetsfördelar.

Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT står för

Lagstadgad arbetsmarknadsverksamhet och bevakning av arbetsgivarnas intressen

- Kollektivavtal för kommuner, samkommuner, landskap och deras sammanslutningar och bolag
- Intressebevakning: Arbetslagstiftning och socialförsäkringar inkl. pensioner
- Intressebevakning i personalfrågor i samband med beredningen av landskaps- och vårdreformen

Framgångsrik personalledning vid förändringar samt arbetsgivarprofilen

- Lyckade personalöverföringar på ett kontrollerat sätt
- Utveckling av verksamhetsmodeller för personalpraxis och personalprogram
- Klarläggning av den strategiska personalledningen och arbetsgivarprofilen genom god personalledning vid förändringar

Serviceformer

- Nätverk
 - Nätverk för HR-ansvariga inom landskaps- och vårdreformen i frågor som gäller personalöverföringar och verksamhetsmodeller för personalledning
 - HR-nätverk för arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av ledning av personalresurser (HRM) och organisationsreformer
- Råd, information och utbildning
- Stöd i kunskapsledning baserat på forskning och utvecklingsarbete, exempelvis god HR-praxis, arbetsmarknadsutredning



**KT:n
muutostuki**
*sote- ja
maakunta-
uudistuksessa*

<https://www.kt.fi/sv/forandringsstod>

KT betjänar **arbetsgivarrepresentanterna** per e-post:
reformfragor@kt.fi