

KT Muutostuki –henkilöstöjuridiikkaa ja muuta ajankohtaista

Neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas

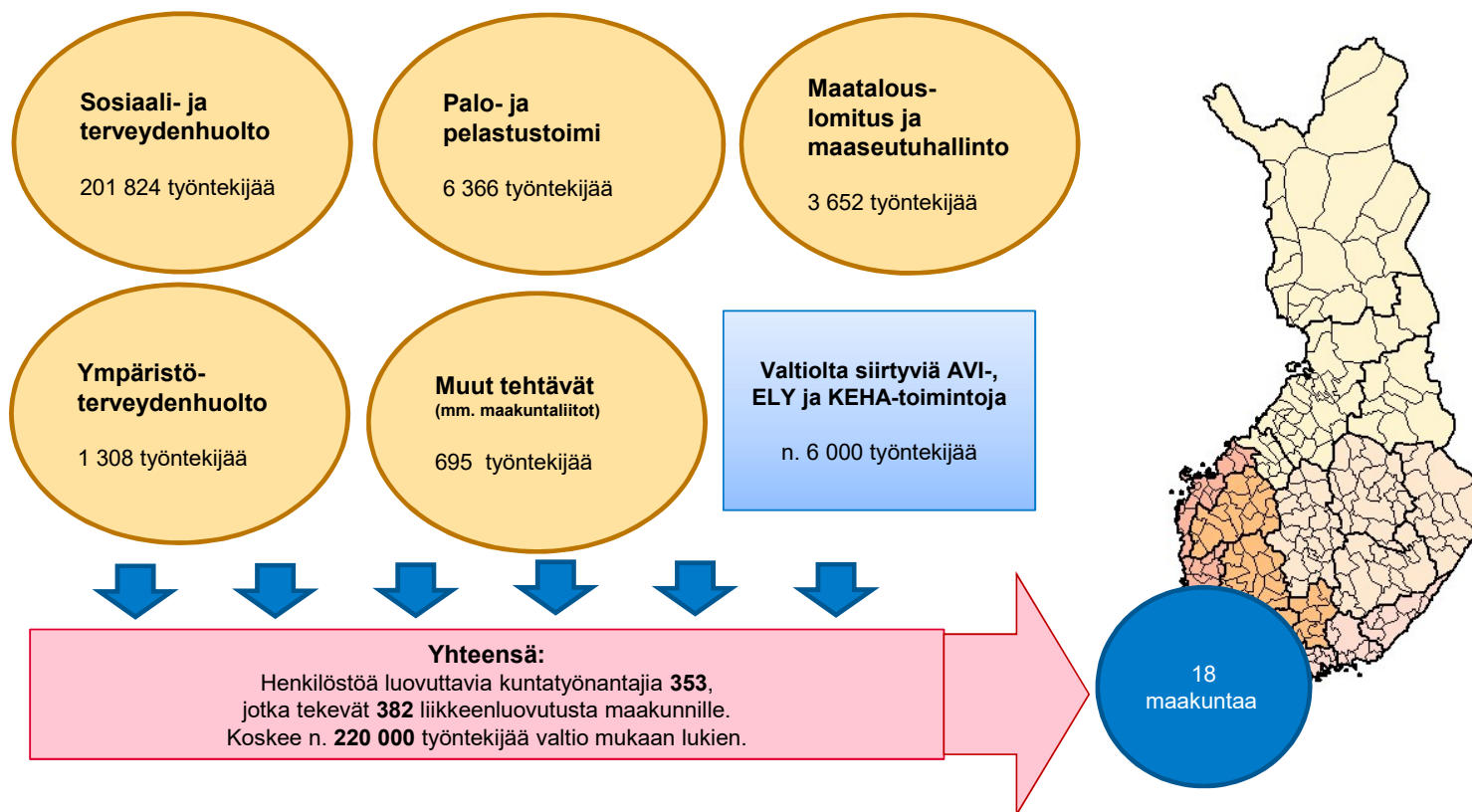
KT *Kuntatyönantajat*



Henkilöstömääristä ja tehtävistä

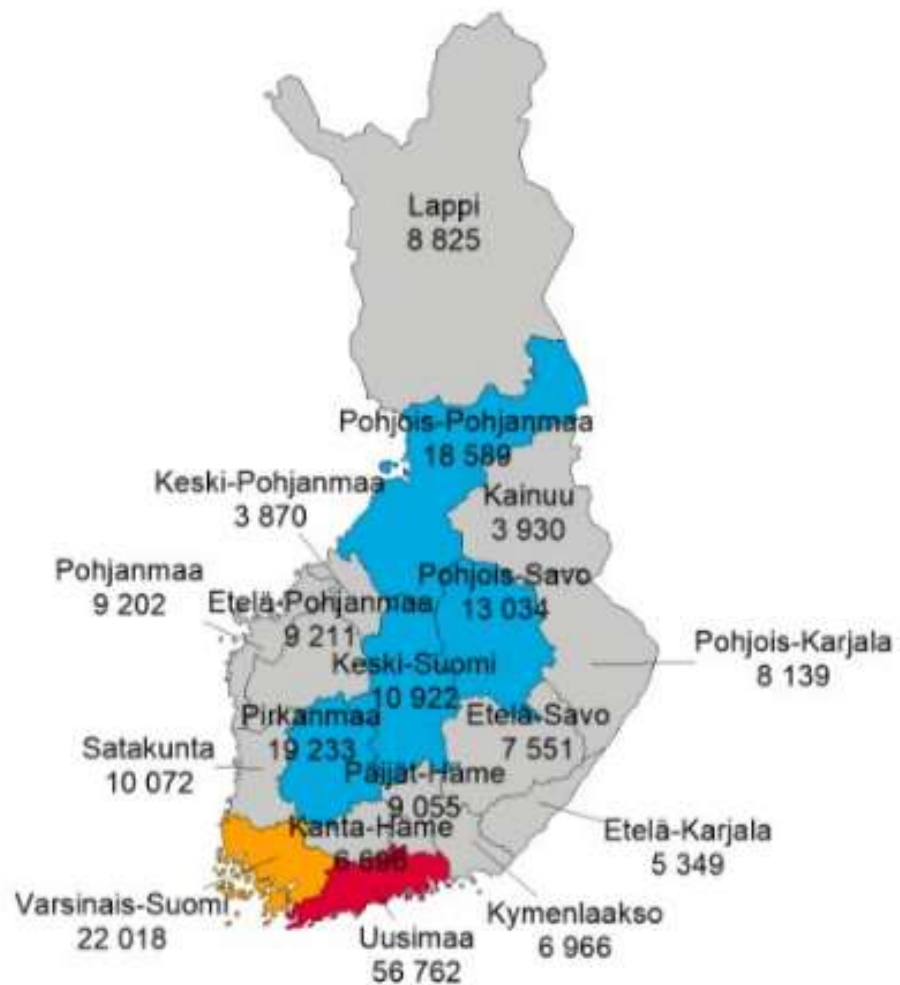


Maakunnille siirtyvä henkilöstö tehtäväalueittain



Tilastolähde: Kuntasektorin palkat 2016, Tilastokeskus ja VM

Maakuntiin siirtyvä henkilöstö



Siirtyvä henkilöstö

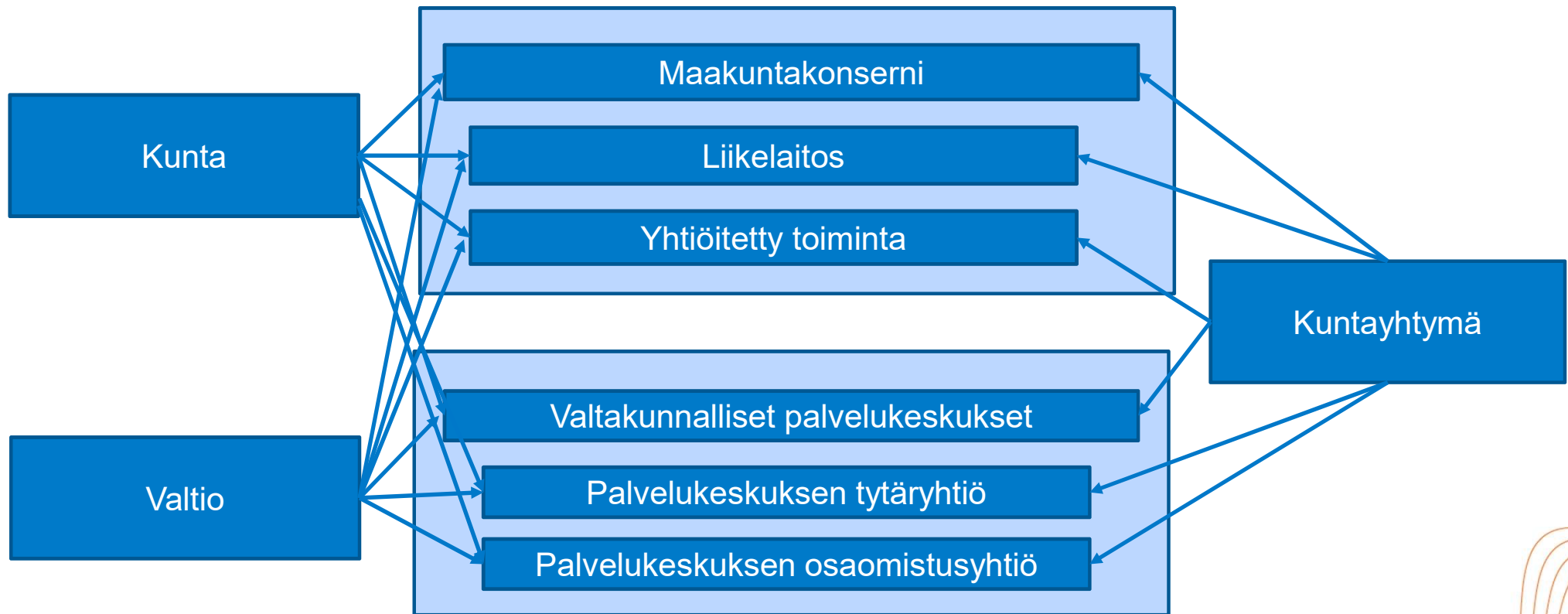


Henkilöstö siirtyy liikkeen luovutuksen periaatteella

- Liikkeen luovutuksen automaatio kirjattu voimaansäätölakiin
 - Koskee siirtyviä tehtäviä ja henkilöstöä lakien voimaantulosta alkaen 31.12.2020*) saakka tehtäviin siirtoihin
 - Myös liikkeen luovutuksen ketjuja esim. maakunnan liikelaitos – maakunnan osakeyhtiö
- Lisäeläketurva voimaansäätölaissa
- Siirrytään 31.12.2019 voimassa olevien palvelussuhteen ehtoin
 - Uusi työnantaja voi muuttaa virkasuhteen työsuhteeksi maakuntalaissa määrätyin ehdoin
 - Uudella työnantajalla on normaalit työnantajan oikeudet ja velvollisuudet mm. työnjohto-oikeus
 - Siirrytään ns. ”vanhoina työntekijöinä”: Uudet maakunta- ja yrityssektorin työ- ja virkaehtosopimukset voivat voimaantullessaan muuttaa palvelussuhteen ehtoja
 - Uusia sopimuksia noudatetaan niiden voimaantulosta alkaen (esim. 1.2.2020) ellei kaikki osapuolet muuta sovi
- *) = lainsäädännön nykytila



Henkilöstön siirtyminen kunnista ja kuntayhtymistä maakuntaan



Uusi KT-laki

Neuvottelut sopimus- ja
neuvottelujärjestelmästä

KT *Kuntatyönantajat*



Neuvottelut sopimus- ja neuvottelujärjestelmän uudistamiseksi

- Lakiesitys kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan (uusi KT-laki) järjestämisestä merkitsee toteutuessaan sitä, että KT on **1.6.2018** alkaen kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös perustettavien maakuntien valtakunnallinen työnantajaorganisaatio.
- Uudessa KT-laissa työ- ja virkaehtosopimusten päätöksenteko eriytyy kolmeen osaan, kunta-, maakunta- ja yritysjaostoon.
- Sote- ja maakuntauudistukseen sekä lakiin kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä liittyvä sopimus- ja neuvottelujärjestelmien uudistaminen on kiinni siitä, että sote- ja maakuntauudistus toteutuu ja uusi KT-laki tulee voimaan ehdotetussa muodossa.
- Myös pääsopijajärjestöt joutuvat muuttamaan / ovat muuttaneet sääntöjään

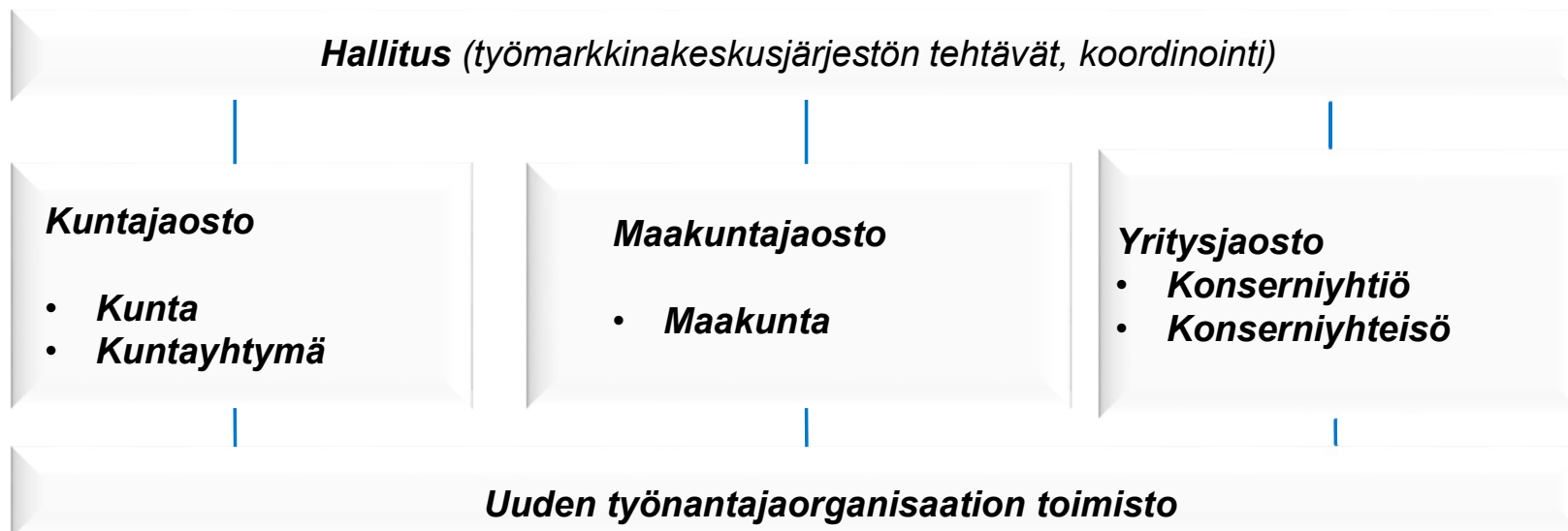


Neuvottelut pääsopimuksesta

- KT ja pääsopijajärjestöt ovat aloittaneet neuvottelut työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän uudistamiseksi sote- ja maakuntauudistuksessa.
- Osapuolet ovat 16.12.2016 sopineet menettelystä, jolla pääsopimuksen neuvottelu- ja sopijaosapuolista sekä kunta-alaa, maakuntia ja yritysjaostoa koskevista sopimusaloista ja näihin välittömästi liittyvästi asioista neuvotellaan ja sovitaan 31.10.2017 mennessä.
- 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.



Kunta- ja maakuntatyönantajat KT



- Kunkin työnantajasektorin tes/ves -toiminnasta päättävät jaostot. Jaostojen jäsenet valitaan kunta- ja maakuntavaalien voimasuhteiden perusteella sekä kyseisen työnantajasektorin edustajista. Yritysjaston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa. Työmarkkinakeskusjärjestön hallitus valitaan jaostojen jäsenistä ja kokoonpanossa huomioidaan eri jaostojen painoarvo
- Soveltuu työmarkkinarakenteeseen (keskusjärjestötaso, liittotaso, työnantajataso)
- Toiminnasta säädetään lailla (Laki kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä)
- Voi ottaa jäsenikseen vapaaehtois pohjalta myös kunta/maakunta -konsernin yhtiöitä ja yhteisöjä samoin periaattein kuin Keva
- Yksi toimisto – synergia- ja tehokkuushyödyt

Kuntasektorin työ- ja virkaehtosopimusten määräaikaisesta soveltamisesta

- KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat sopineet 18.4.2017 kuntasektorin sopimusten soveltamisesta (**asiakirjat päivitetty 6.9.2017**)
 - Maakunnissa sekä
 - kuntasektorin ja maakunnan yhtiötetyssä 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:n lain käsittely eduskunnassa kesken -> voimaan 1.6.2018**

Osakeyhtiöön voidaan soveltaa kunta-alan sopimuksia väliaikaisesti

- Myös kunnan, kuntayhtymän ja maakunnan osakeyhtiöön tai säätiöön sovelletaan (kunta-alan) työehtosopimuksia, jos henkilöstö on KT:n jäsenyhteisöksi liittyneen yhteisön palveluksessa.
- Sopimukset ovat voimassa, kunnes kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnasta annetun lain (ns. KT-lain) mukaiset maakuntia ja yrityksiä koskevat työ- ja virkaehtosopimukset tulevat voimaan.
- KT ja pääsopijajärjestöt jatkavat edelleen neuvotteluja kuntien, maakuntien ja niiden yritysten uudeksi sopimus- ja neuvottelujärjestelmäksi. Määräaikaisten sopimusten soveltaminen päättyy kuitenkin viimeistään **31.1.2020**.
- KT:n valtuuskunta ja pääsopijajärjestöt ovat hyväksyneet alkuperäiset sopimukset 20.4.2017. **Sopimukset allekirjoitetaan, kun eduskunta on hyväksynyt sote- ja maakuntauudistusta koskevan lainsäädännön.**



Uudistus haastaa myös eläkejärjestelmän

KT *Kuntatyönantajat*



Sote /Eläkejärjestelmiä uudistetaan

- Eläkejärjestelmät tulisi sopeuttaa muuttuneeseen tilanteeseen asteittain ja ennalta sovituilla tavoilla (usea työryhmä):
 - Tulossa oleva muutos julkinen/yksityinen/kolmas sektori **markkinaosuuksien muutos**, joka tapahtuu eläkejärjestelmistä riippumattomista syistä.
 - **Eläkejärjestelmien ei myöskään tulisi olla ohjaava tekijä**, kun toteutetaan rakenteellisia muutoksia muilla toimialoilla.
 - Käytännössä **nykyinen eläkejärjestelmien erillisuus on muodostunut jossain määrin ongelmalliseksi** organisaatiomuutoksissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä.
 - selvitetään, onko tarkoituksenmukaista ja mahdollista luopua **kokonaan tai osittain nykyisestä kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien erillisyydestä**, ja
 - jos työryhmä työssään päätyy siihen, että järjestelmien yhdistämistä ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa, tehdä ehdotus niistä pysyvistä tai määräaikaisista toimista, jotka ovat siinä tilanteessa tarpeen.
 - Siirtymäaikana sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä työskentelevien työntekijöiden **eläketurva järjestetään lähtökohtaisesti samassa eläkejärjestelmässä, kuin missä se on järjestetty vuoden 2018 *) lopussa**

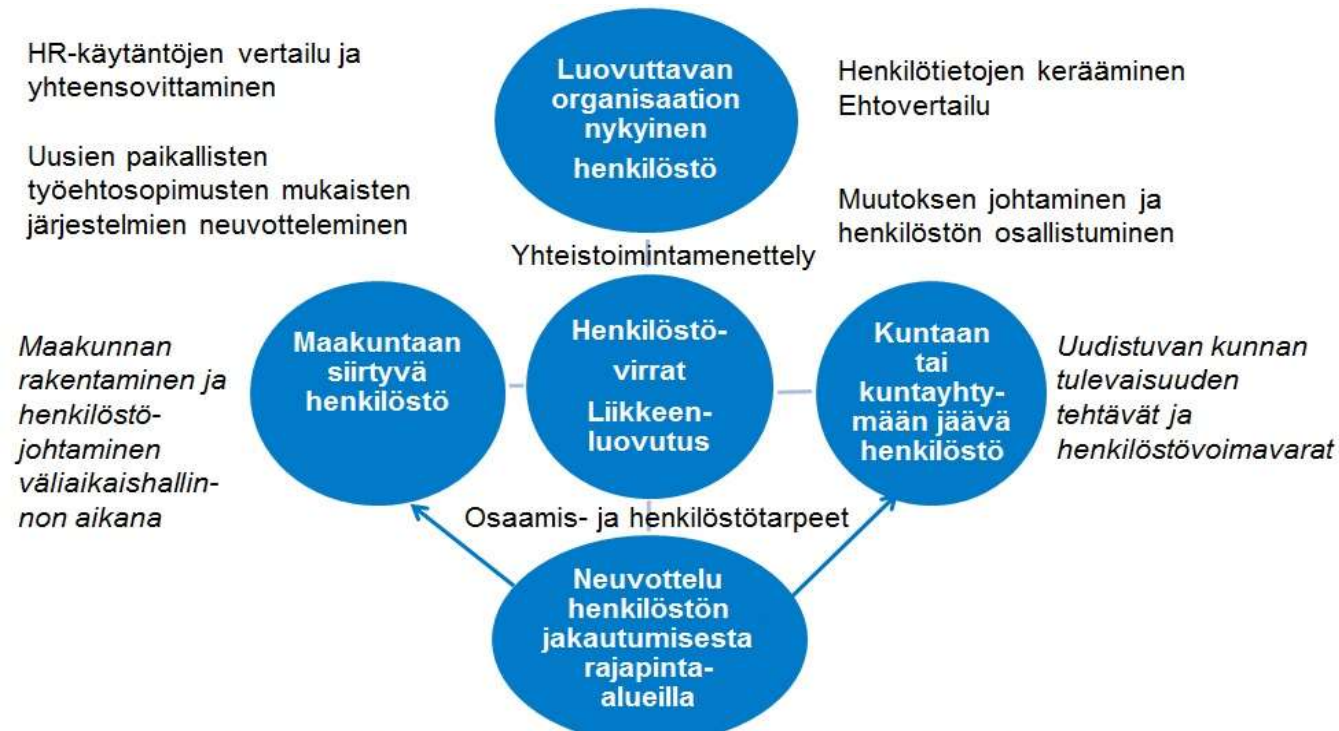


HR-aikatauluja
Yhteistoiminta
Työsuojeluorganisaatio 2018-2021
Rekrytointiohje (maakuntaliitoille)

KT *Kuntatyönantajat*

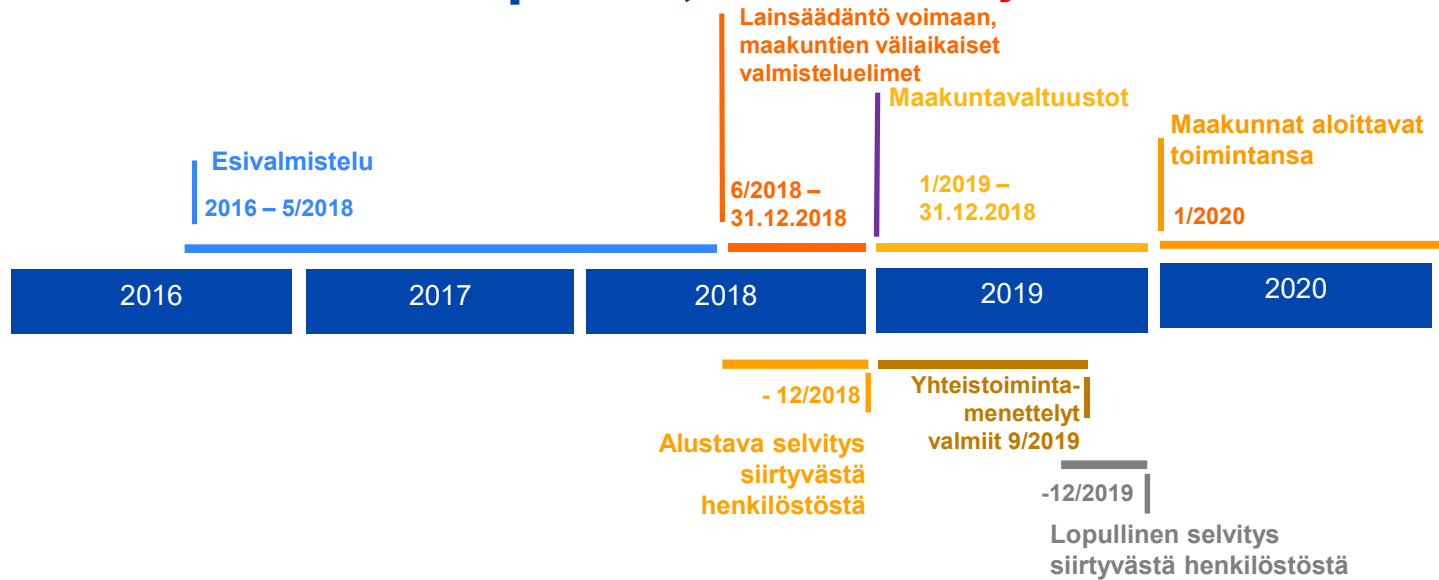


Muutoksen luonne henkilöstöjohtamisen näkökulmasta



Tukipalvelut, osa konserniyhtiöistä sekä muut palvelut, joista ei ole vielä ratkaisua tai jotka kuuluvat rajapinta-alueen toimintoihin, joista sovitaan erikseen tai myöhemmin

Henkilöstön siirtymistä koskevat valmistelutoimenpiteet, **alustava esitys**



- **Alustava selvitys (esiselvitys) siirtyvästä henkilöstöstä** 31.12.2018 mennessä -> **KT:n esitys 31.10.2018**
- **Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt** luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2019 loppuun mennessä
- **Lopullinen selvitys siirtyvästä henkilöstöstä** valmis joulukuussa 2019 (esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2019 tilanteeseen)

Yhteistoiminta - nyt kun VATE:n yhteistoimintaelintä ei vielä ole

- *Yhteistoiminnallinen forum* – esim. yhteistyöryhmä
 - Huom. Virkamieselin koostuu valmistelijoista.
- Noudatetaan hyvän yhteistoiminnan periaatteita, vaikka maakuntavalmistelun varsinaiset päätökset / sopimukset tehdään vasta väliaikaishallinnon aikana
- Ao. ryhmä toimii käytännössä, kunnes perustetaan väliaikaishallinnon (väliaikainen) ytelin 1.6.2018 , jonka jälkeen maakunta perustaa pysyvän yhteistoimintaelimen viimeistään 1.1.2020.
- Henkilöstön edustajat suositaan valitsemaan ”forumiin” niin, että yhteistoimintalain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin kootaan tarkoituksenmukaisessa laajuudessa samoja periaatteita noudattaen kuten kunnan yhteistoimintaelin.

Väliaikainen yhteistoimintaelin 1.6.2018 (– 31.12.2019)

- Maakuntien väliaikaishallinto tulee tekemään maakuntia sitovia henkilöstöä koskevia päätöksiä ja sopimuksia. Tästä syystä myös väliaikaishallinnolla on velvollisuus noudattaa yhteistoimintalain periaatteita.
- **Väliaikaishallinto perustaa väliaikaisen yhteistoimintaelimen toimikaudeksi, joka on voimassa ainakin väliaikaishallinnon ajan.**
 - Väliaikainen yhteistoimintaelin toimii käytännössä, kunnes maakunta perustaa pysyvän yhteistoimintaelimen.
- Väliaikaishallinnon ajan henkilöstön edustajat valitaan maakunnan yhteistoimintaelimeen niin, että yhteistoimintalain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin kootaan tarkoituksenmukaisessa laajuudessa samoja periaatteita noudattaen kuten kunnan yhteistoimintaelin.
 - *Maakuntakonsernin virka- ja työehtosopimukset vaikuttavat käytännössä luottamusmiesten lukumäärään ja sijoittumiseen yksiköittäin. Uusien sopimusten luottamusmiesmääräykset eivät ole vielä selvillä.*

Edustus yhteistoimintaelimessä

- Väliaikaishallinnon yhteistoimintaelimessä henkilöstöä edustavat siis kunta-alan pääsopijajärjestöjen (KoHo, JUKO, Kunta-alan Unioni) maakunnalliset edustajat. Kustakin pääsopijajärjestöstä valitaan yhteistoimintaelimeen 2 edustajaa (2+2+2).
- Pääsopijajärjestöt päättävät ja ohjeistavat kukin omalta osaltaan sen, miten edustajat valitaan.
- Pääsopijajärjestöt ilmoittavat edustajansa jokaisen maakunnan väliaikaishallinnolle ja/tai ao. maakunnan muutosjohtajille 1.7.2017 mennessä *).
- Henkilöstön edustajille annetaan vapautus työstä (KVTES 7 luku 8 § 6 mom. (tilapäinen vapautus)), jotta hän voi osallistua yhteistoimintaelimen kokoukseen (yt-lain 20 §). Kokouksiin osallistumisesta aiheutuvista kustannuksista vastaa lähtökohtaisesti kunkin henkilöstön edustajan työnantaja.
- Kustannusten korvaamisesta tulisi sopia maakunnittain niin, että maakunta korvaa lähetettävälle työnantajille yhteistoimintaelimessä osallistumisesta aiheutuvat kustannukset.



Työsuojeluorganisaatio / kuntasektori 2018-2021/ ohje

11.4.2017

- Vaalikausi on neljä vuotta, joten loka-joulukuussa valitaan työsuojeluvaltuutettuja, varavaltuutettuja, työsuojelutoimikunnan jäseniä ja erikseen sovittaessa myös työsuojeluasiamiehiä vuosiksi 2018–2021.
- Sote- ja maakantauudistus: Muutos voidaan ottaa huomioon esimerkiksi sopimalla toimialakohtaisen työsuojeluvaltuutetun valinnasta sosiaali- ja terveystyösuojeluun ja palo- ja pelastustoimeen.
- Näin muutostarve vuoden 2020 alussa jäljelle jäävän kunnan työsuojeluorganisaatiossa pienenee.
- Paras tilanteeseen sopiva ratkaisu löytyy kuitenkin paikallisesti, paikalliset olosuhteet ja työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio huomioiden.
- Tulevan syksyn vaaleissa työsuojeluvaltuutetut valitaan nykyisiin organisaatioihin. Mikäli maakunnan aloittaessa toimintansa työsuojeluvaltuutetun palvelussuhde ja hänen edustamansa työntekijät siirtyvät liikkeenluovutuksen perusteella uuteen organisaatioon, työsuojeluvaltuutettu jatkaa työsuojeluvaltuutetun tehtävässään, kunnes uusi organisaatio on järjestänyt työsuojelun yhteistoiminnan lain ja sovellettavien sopimusten mukaisesti.
- Maakunta tarkistaa työsuojeluvaltuutetun ajankäytön uuden tilanteen mukaiseksi ja tarvittaessa henkilöstöjärjestöt järjestävät uudet vaalit/täydennysvaalin. Päätökset maakunnan tulevasta työsuojelun yhteistoimintaorganisaatiosta ja vaalien järjestämisestä tämän toteuttamiseksi tekee kyseinen maakunta ajallaan asianmukaista yhteistoimintamenettelyä noudattaen.

Rekrytointi väliaikaishallintoon, VM ohje 2.5.2017

- Väliaikaishallinnon monijäseninen valmistelutoimielin
 - Voimaanpanolain 6 §
 - Toimielimen koostumuksesta sovitaan
 - Ao. jäsenet (viranhaltijat) pysyvät virka/-työsuhteessa ao. organisaatioon mutta vapautetaan tehtävästään
- Muut rekrytoitavat
 - Määräaikaista työ-/ virkasuhteista henkilöstöä – 31.12.2018 *) asti
 - Tarkoituksenmukaista käyttää työsuhteisia (jollei tehtävään liity julkisen vallan käyttöä)
 - ”Tarkoin määritellyt lyhytaikaiset projektit”: suorahaut kunnista, ky:ltä ja valtiolta
- Priorisoidaan mahdollisuuksien mukaan henkilöstöä, joka olisi muutenkin siirtymässä maakuntaan liikkeen luovutuksella
- Palvelussuhteen ehdot: KVTES
 - Kokonaispalkkatason ei tulisi nousta (paitsi jos tehtävän vaativuus kasvaa)



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

KT palvelee **työnantajan edustajia** sähköpostitse:
muutostuki@kt.fi