

Puolet kuntien väestä siirtyy - askelmerkit kohti liikkeenluovutusta

Maakuntatilaisuudet 2018

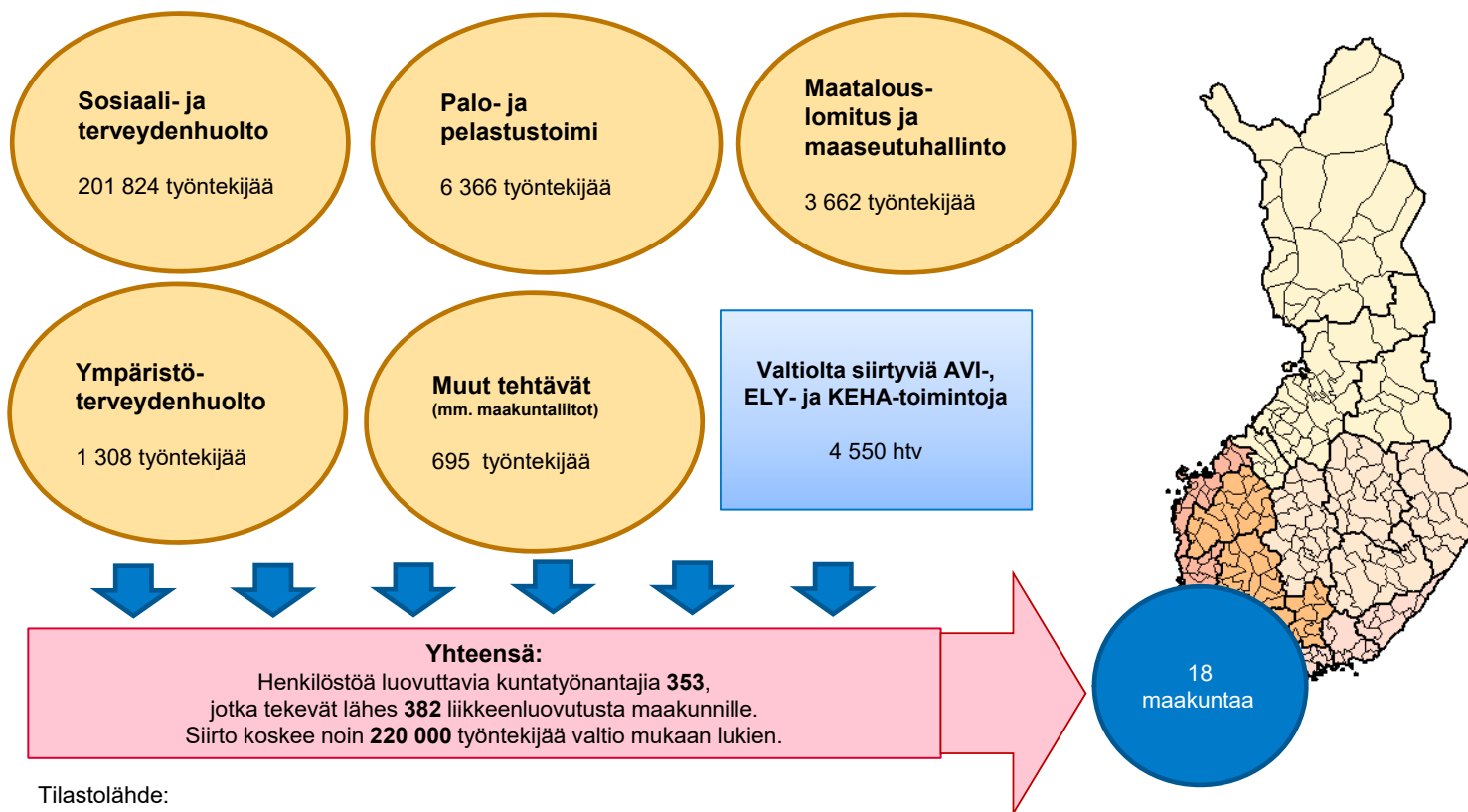
Kokkola, 20.4.2018

Ilkka Niinimaa, KT Kuntatyönantajat

KT *Kuntatyönantajat*

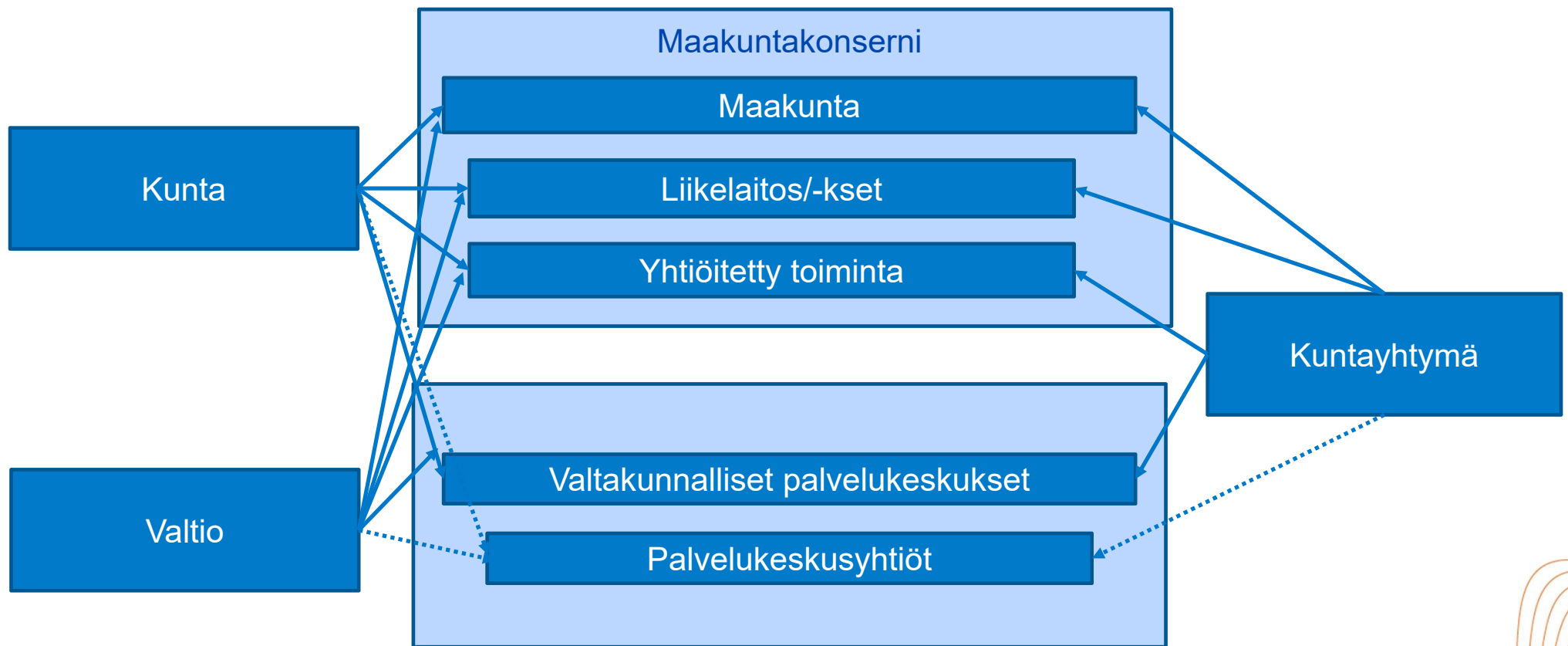


Maakunnille siirtyvä henkilöstö tehtäväalueittain

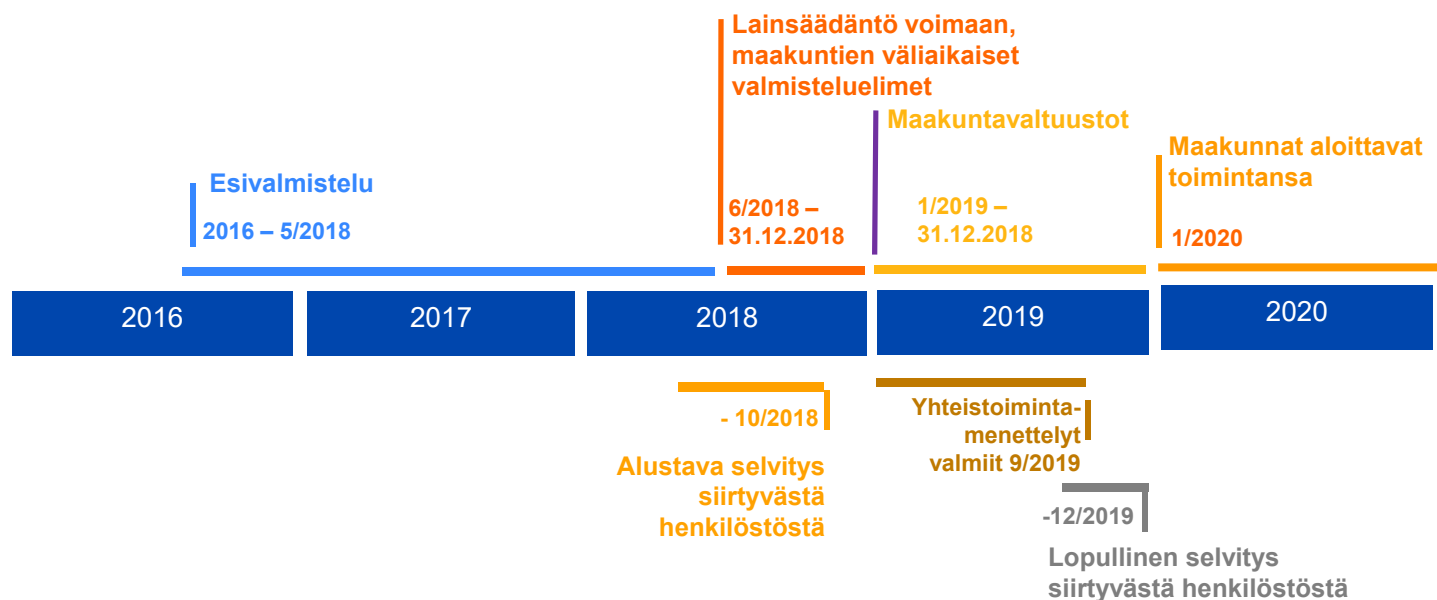


Tilastolähde:
Kuntasektorin palkat 2016, Tilastokeskus
Valtiosektorin luvut, VM

Henkilöstön siirtyminen kunnista ja kuntayhtymistä maakuntaan



Henkilöstön siirtymistä koskevat valmistelutoimenpiteet



- **Alustava selvitys (esiselvitys) siirtävästä henkilöstöstä** 31.10.2018 mennessä
- **Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt** luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2019 loppuun mennessä
- **Lopullinen selvitys siirtävästä henkilöstöstä** valmis joulukuussa 2019 (esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2019 tilanteeseen)

Alustava selvitys (esiselvitys) siirtyvästä henkilöstöstä 31.10.2018 mennessä

- Perustuu maakuntalain, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain ja pelastustoimen järjestämisestä annetun lain voimaapanolain 7 §:ään Väliaikaisen valmistelutoimielimen tehtävät ja toimivalta
 - Valmistelutoimielimen tehtävänä on:
 - 1. Kartoittaa maakunnille siirtyvä henkilöstö ja valmistella maakuntavaltuustolle ehdotukset henkilöstön siirtosuunnitelmaksi ja -sopimuksiksi.**
- Edellyttää että maakuntalaki on voimassa
- Tehdään yhteistyössä maakunnan kanssa
 - maakunnan määrittelemä ajankohtana
 - maakunnan antamien ohjeiden mukaisesti
 - kunnan ja maakunnan välillä sovitaan lähinnä ns. 50 % säännön piirissä olevan tukipalveluhenkilöstön asemasta



Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2019 loppuun mennessä

- Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa

11 §

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovuttajan ja luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee:

- 1) luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta;
- 2) luovutuksen syyt;
- 3) luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset; sekä
- 4) suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat 1 momentissa tarkoitetut tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista. Luovutuksensaajan on annettava 1 momentissa mainitut tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

- Edellyttää yhteistyötä maakunnan ja luovuttavan työnantajan välillä



Väliaikaishallinto/maakunnat yhteistoimintaelin 1.7.2018 – 31.12.2019

- Maakuntien väliaikaishallinto tulee valmistelemaan maakuntahallituksen päätettäväksi henkilöstöä koskevia päätöksiä ja sopimuksia. Tästä syystä myös väliaikaishallinnolla on velvollisuus noudattaa yhteistoimintalain periaatteita.
- **Väliaikaishallinto perustaa väliaikaisen yhteistoimintaelimen toimikaudeksi, joka on 1.7.2018 – 31.12.2019.**
- Väliaikaishallinnon ajan henkilöstön edustajat valitaan maakunnan yhteistoimintaelimeen niin, että yhteistoimintalain 14 §:n mukainen yhteistoimintaelin kootaan tarkoituksenmukaisessa laajuudessa samoja periaatteita noudattaen kuten kunnan yhteistoimintaelin. Henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitettujen yhdistysten tai niiden rekisteröityjen paikallisten alayhdistysten nimeävät maakunnalliset edustajat, kunnallisten pääsopijajärjestöjen tarkemmin ohjeistamalla tavalla.



Luovuttavien työnantajien yhteistoiminta ja viestintä

- **Kuntien, kuntayhtymien ja valtion virastojen** tulee huolehtia esivalmisteluvaiheesta lähtien jatkuvasta viestinnästä henkilöstölle sekä käynnistää yhteistoimintalain mukainen yhteistoimintamenettely.
- Kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa (449/2007)
 - Laki päivittyy koskemaan myös maakuntasektoria, väliaikaishallinto-aika mukaan lukien
- Virallisen yhteistoiminnan lisäksi suositellaan henkilöstön informoimista ja vapaamuotoisempia henkilöstön osallistamisen tapoja



Kolmenlaista yhteistoimintamenettelyä luvassa

- Henkilöstön siirto kuntasektorilta maakuntasektorille edellyttää yhteistoimintamenettelyn (4 §, 11 §), joka käydään
 - Luovuttajalla
 - Jokainen kuntatyönantaja käy itsenäisesti yhteistoimintamenettelyn
 - Valtio luovuttavana työnantajana noudattaa valtion yhteistoimintalakia ja omia käytäntöjään.
 - Väliaikaishallinnossa
 - Luovutuksensaajalla
 - Jokainen operatiivinen, itsenäinen yksikkö (maakunta ml. liikelaitos, maakuntakonsernin osakeyhtiö, valtakunnallisen palvelukeskus, palvelukeskusyhtiö) toteuttaa menettelyn osaltaan
 - Vaiheittainen liikkeen luovutus → yhteistoimintamenettelyä useassa vaiheessa
 - Yhtiöt noudattavat ns. yleistä yhteistoimintalakia!

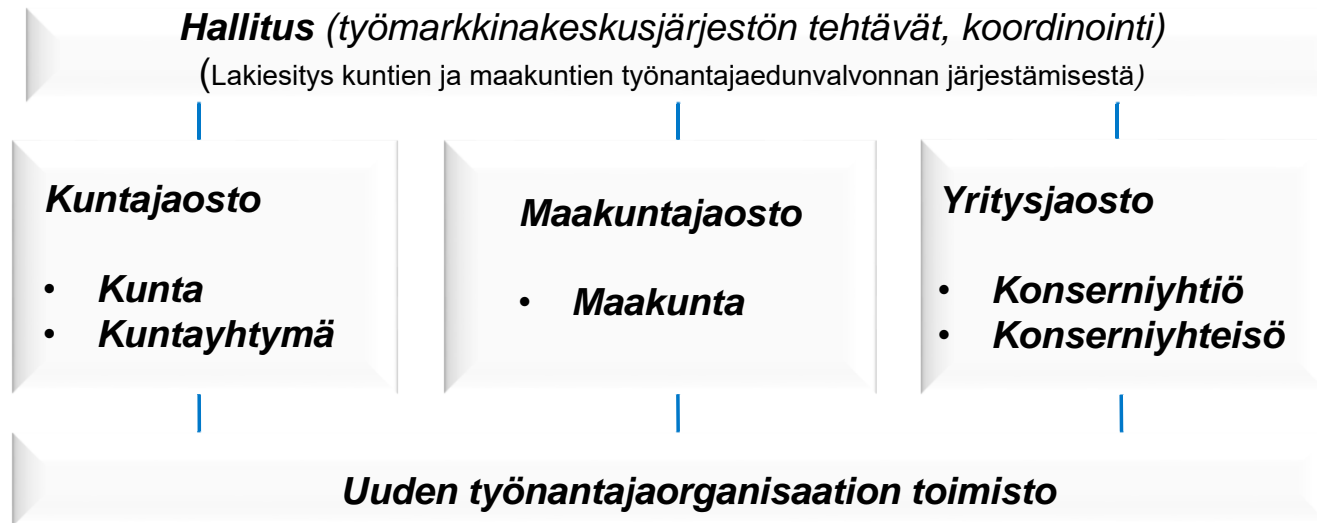


Lopullinen selvitys siirtyvästä henkilöstöstä valmis joulukuussa 2019

- Esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2019 tilanteeseen
- Maakunnan antamien ohjeiden mukaisesti



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).
- Voi ottaa jäsenikseen vapaaehtoisuudelta myös kunta/maakunta -konsernin yhtiöitä ja yhteisöjä.
- Yksi toimisto – synergia- ja tehokkuushyödyt.

KT Kunta- ja maakuntatyönantajat palvelee

Lakisääteistä työmarkkinatoimintaa ja työnantajaedunvalvontaa

- 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

Tuloksellista henkilöstöjohtamista muutoksissa ja työnantajakuva

- 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



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

<https://www.kt.fi/muutostuki>

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