

# MUUTOSTUKI

*Opas työnantajille*



**KT**

# Lukijalle

KT tukee kunta-alaa sote- ja maakuntauudistuksessa, jonka osana yli 210 000 ihmistä siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Tukea saavat myös perustettavat maakunnat ja maakuntakonserneihin perustettavat yhtiöt henkilöstöä vastaanottavina organisaatioina.

Käsillä oleva opas antaa kuntien ja kuntayhtymien päättäjille perustiedot ja -neuvot muutoksesta sekä sen edellyttämistä toimista. Varhainen varautuminen helpottaa sopeutumista. Oppaan ovat kirjoittaneet KT:n asiantuntijat.

Opas on laadittu toukokuun 2017 tietojen varassa. Jotkin seikat saattavat vielä muuttua, sillä sote- ja maakuntauudistukseen liittyvä erittäin suuri lakiesitysten kokonaisuus on vielä eduskunnan käsittelyssä. Toisen vaiheen maakuntauudistusta koskeva hallituksen esitys on vasta lausuntokierroksella.

Oppaasta otetaan tarpeen mukaan uusia, päivitettyjä painoksia. KT:ssa tehdään myös muuta muutosta tukevaa materiaalia. Ajantasaista tietoa löytyy Kuntatyönantaja-lehdestä sekä KT:n verkkosivulta, jossa on laaja Muutostuki-sivusto.

## Sisältö

Henkilöstöä siirtyä maakuntiin.....	3
Liikkeen luovutuksella uudelle työnantajalle.....	5
Näin valmistaudut työnantajavaihdokseen.....	6
Yhteistoiminta sote- ja maakuntauudistuksessa.....	8
Henkilöstövoimavarojen johtaminen muutoksessa.....	10
Yhtiöittäminen.....	12
Eläke-edut kunnissa ja maakunnissa.....	13
KT:n asema ja tehtävät muuttuvat.....	14

### Valmistelussa oleva lainsäädäntö

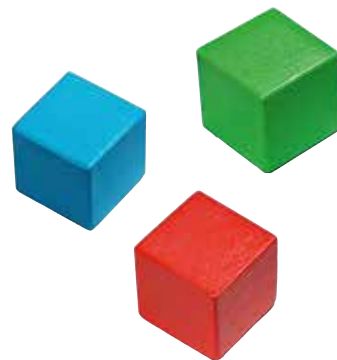
Sote- ja maakuntauudistuksen tärkeimmät lait ovat maakuntalaki, sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämislaki, voimaannpanolait ja maakuntien rahoituslaki.

Henkilöstön asemaa koskevat lait ja laki Kevasta ovat osa lainsäädäntöä, joka koskee maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta. Tähän lakipakettiin sisältyy laki kuntien ja maakuntien työnantaja-edunvalvonnan järjestämisestä. Myös maakuntalakiin sisältyy henkilöstöä koskevia säännöksiä. Valmistelussa on myös valinnanvapautta koskeva lainsäädäntö.

*KT:n verkkosivuilla [www.kt.fi/muutostuki](http://www.kt.fi/muutostuki) esitellään valmistelussa olevia henkilöstön asemaa koskevia lakeja.*

*Lainsäädännön valmistelun etenemistä voi seurata [www.alueuudistus.fi](http://www.alueuudistus.fi)*





# Henkilöstöä siirtyy maakuntiin

Vuoden 2019 alusta alkaen lähes koko sosiaali- ja terveydenhuolto, palo- ja pelastustoimi, ympäristöterveydenhuolto, maatalouslomitus ja maaseutuhallinto, maakuntaliittojen sekä eräitä valtion tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy tulevien maakuntatyönantajien palvelukseen.

Sote- ja maakuntauudistuksessa näiden palvelujen järjestäminen siirtyy 18 maakuntatyönantajan vastuulle. Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstön lisäksi uusille työnantajille siirtyy valtionhallinnosta arviolta 6 000 ihmistä. Uudistus ei koske Ahvenanmaata.

Uudistuksen vaikutuksia kunta-alan henkilöstöön arvioidaan tässä Tilastokeskuksen 2015 kuntasektorin palkkatilaston varassa.

## **JOULUKUUN 2016 LINJAUKSET SIIRTYVÄSTÄ HENKILÖSTÖSTÄ**

Hallitus täsmensi henkilöstöä koskevia linjauksia joulukuussa 2016 siten, että koulu-kuraattorit ja koulupsykologit jäävät uudistuviin kuntiin oppilas- ja opiskelijahuollon palvelukseen eivätkä siirry maakuntiin. Palo- ja pelastustoimen järjestämisestä puolestaan vastaavat jatkossa Manner-Suomen 18 maakuntaa.

## **VALTAOSA SIIRTYVISTÄ TYÖSKENTELEE SOSIAALI- JA TERVEYDENHUOLLOSSA**

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli Manner-Suomessa lokakuussa 2015 yhteensä 419 616 palkkaa saavaa henkilöä.

Suunnitelmien mukaan kunta-alan koko henkilöstöstä siirtyisi maakuntiin arviolta yhteensä 211 248 työntekijää ja viranhaltijaa. Tämä on 50,3 prosenttia nykyisten kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöstä.

Valtaosa maakuntiin siirtyväistä ihmisistä työskentelee sosiaali- ja terveydenhuollossa.

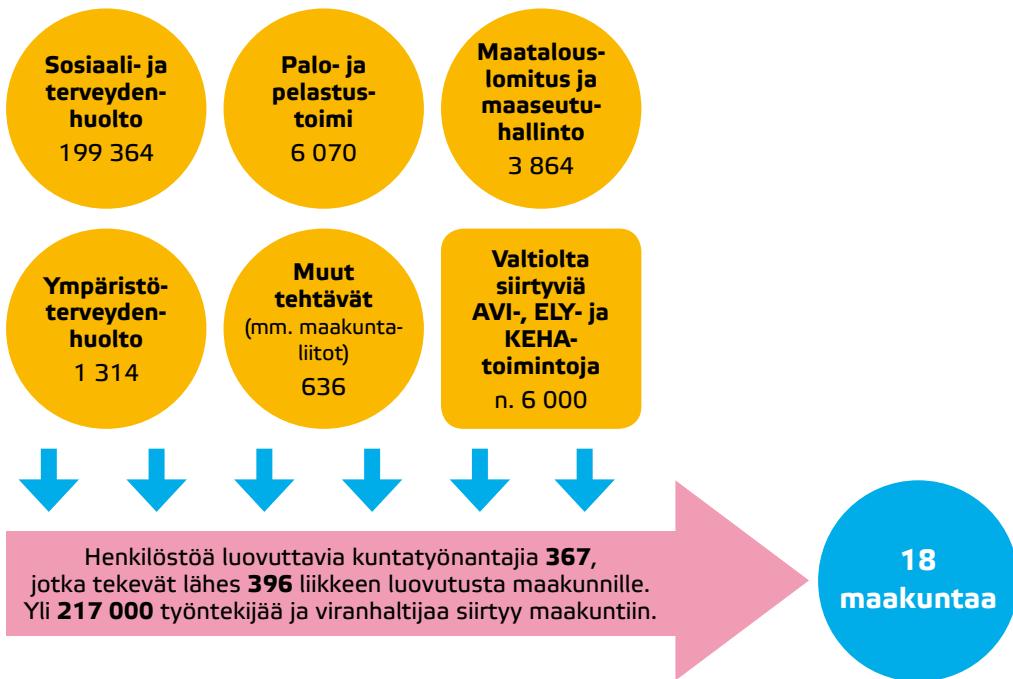
Maakuntiin siirtyvästä henkilöstöstä on

- sote-henkilöstöä 199 364 (94,4 prosenttia)
- palo- ja pelastustoimen henkilöstöä 6 070 (2,9 prosenttia)
- maatalouslomituksen ja maaseutuhallinnon henkilöstöä 3 864 (1,8 prosenttia)
- ympäristöterveydenhuollon henkilöstöä noin 1 314 (0,6 prosenttia)
- muiden tehtävien kuten maakuntaliittojen henkilöstöä noin 636 (0,3 prosenttia).

Henkilöstöä luovuttavia kuntatyönantajia on suunnitelman mukaan 367. Ne tekisivät yhteensä 396 liikkeenluovutusta maakunnille. Yhdellä työnantajalla voi olla henkilöstöä useamman maakunnan alueella.

Siirtyvän henkilöstön työvoimakustannukset ovat 2016 tasossa arviolta noin 11 miljardia euroa vuodessa.

## MAAKUNNILLE SIIRTYVÄT TYÖNTEKIJÄT JA VIRANHALTIJAT



KT Kuntatyönantajat, huhtikuu 2017

Tilastolähde: Kuntasektorin palkat 2015, Tilastokeskus ja VM

### HENKILÖSTÖMÄÄRÄN ARVIOINTIIN LIITTYY PULMIA

Kaikkea maakunnille siirtyvää henkilöstöä ei voi kattavasti määritellä toimiala- tai muulla rajauksella. Kunnat ovat organisoineet henkilöstönsä monin eri tavoin ja varsinkin toimialatilastoinnissa on häilyvyyttä. Erityisesti siirtyvän tukipalvelu- ja hallintohenkilöstön määrän arviointiin liittyy tilastollista epävarmuutta. Kaikkia tukihenkilöstön siirtymiseen liittyviä päätöksiä ei ole vielä tehty.

### SOTE-HENKILÖSTÖSTÄ SUURIN OSA TÖISSÄ TERVEYDENHUOLLOSSA

Maakuntiin siirtyvästä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöstä valtaosa eli yli 120 000 henkilöä (61%) työskentelee terveydenhuollossa. Sosiaalihuollon laitospalveluissa työskentelee noin 35 000 (17 %) ja sosiaalihuollon laitospalveluissa vajaan 30 000 (15 %) ihmistä. Heidän lisäksi 14 500 henkilöä (7 prosenttia) työskentelee muissa tehtävissä sosiaalipalveluissa.

### UUDISTUVIIN KUNTIIN JÄÄ REILUT 208 000 TYÖNTEKIJÄÄ

Manner-Suomen nykyisiin kuntiin ja kuntayhtymiin jää arviolta 208 368 työntekijää, joista 81 600 (39 prosenttia) työskentelee koulutuksen parissa. Lasten päivähoiton tehtävissä on noin 47 700 työntekijää (23 prosenttia). Myös yleishallintoon sekä tekniseen toimeen ja tukipalveluihin, kuten kiinteistön- ja ruokahuoltoon, jää paljon henkilöstöä.

Kuntiin ja kuntayhtymiin jäävän henkilöstön työvoimakustannusten arvioidaan olevan noin kymmenen miljardia euroa vuodessa (vuoden 2016 taso).



# Liikkeen luovutuksella uudelle työnantajalle

**H**enkilöstön asemasta säädetään maakuntalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain voimaantulon jälkeen annetun lain 14 §:ssä. Sen mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen tehtävien ja tehtäviä hoitavan henkilöstön siirto kunnista ja kuntayhtymistä maakuntiin sekä maakuntien valtakunnalliseen palvelukeskukseen katsotaan liikkeen luovutukseksi.

Liikkeen luovutus tarkoittaa, että henkilöstö siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä uuden työnantajan palvelukseen. Henkilöstö säilyttää siirtymähetken työ- tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Siirtyvään henkilöstöön sovelletaan luovuttajaa eli kuntaa tai kuntayhtymää sitovaa työ- ja virkaehtosopimusta kunkin sopimuksen voimassaoloajan. Sen jälkeen siirrytään noudattamaan uutta työnantajan sitovaa työ- tai virkaehtosopimusta.

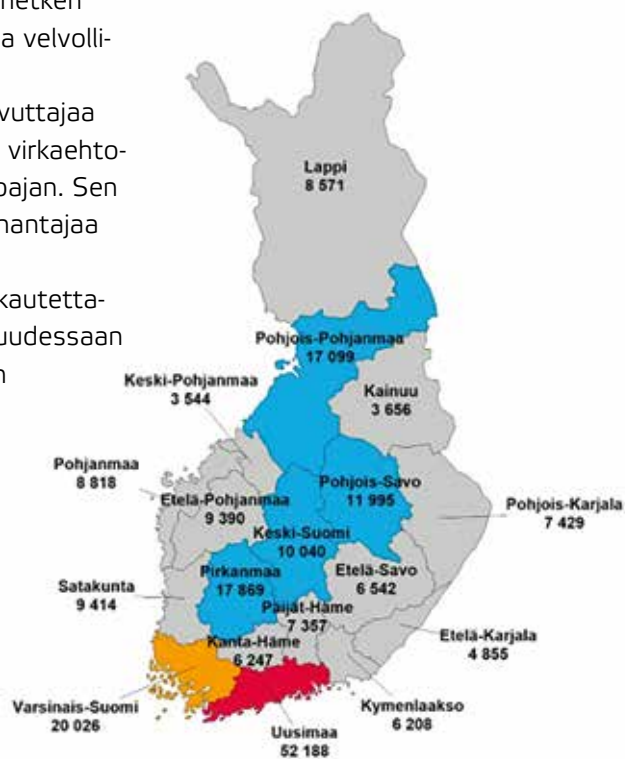
Kuntien ja kuntayhtymien kokonaan lakkautettavien yksiköiden henkilöstö siirtyy kokonaisuudessaan maakuntiin ja maakuntakonserniin kuuluviin tai maakuntien määräysvallassa oleviin yhteisöihin.

Jos muulla kunnan toimialalla kuin sosiaali- ja terveystoimissa työskentelevä henkilö tekee vain osittain siirtyviin tehtäviin liittyviä tukipalvelutehtäviä, hän siirtyy, jos uudet tehtävät muodostavat vähintään puolet hänen koko tehtävästään.

Myös valtion virastoissa vain osittain siirtyviä tehtäviä hoitava henkilö siirtyy maakuntiin ja maakuntakonsernin yhteisöihin, mikäli siirtyvät tehtävät muodostavat vähintään puolet hänen koko tehtävästään.

Periaatteita sovelletaan henkilöstön siirtyessä maakuntakonserniin kuuluvaan sekä maakunnan määräysvallassa olevaan yhtiöön tai yhteisöön, joka perustetaan 2020 loppuun mennessä.

## MAAKUNTIIN SIIRTYVÄ HENKILÖSTÖ



KT Kuntatyönantajat, huhtikuu 2017  
Tilastolähde: Kuntasektorin palkat 2015,  
Tilastokeskus ja VM

# Näin valmistaudut työnantajavaihdokseen



**K**untasektorilta on siirtymässä henkilöstöä uusien maakuntakonsernien palvelukseen 1.1.2019. Luovuttavien työnantajien tulee ottaa muutos huomioon palkkapolitiikassaan. Sama koskee paikallisten sopimusten sisältöä.

Jokaisella kunnalla, kuntayhtymällä ja sairaanhoitopiirillä on oma palkkapolitiikkansa. Kaikissa kuntaorganisaatioissa on kuitenkin noudatettu kunnallisten työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien periaatteita.

## **PALKKAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN JA MUUTOKSET**

Palkkausjärjestelmää osana palkitsemisjärjestelmää on mielekästä kehittää edelleen. Kuntasektorille jää merkittäviä tehtäviä muutoksen jälkeenkin: muun muassa tekninen, sivistys- ja opetustoimi ja varhaiskasvatus.

Palkkausjärjestelmä on tärkeä osa johtamista. Sillä vaikutetaan organisaation menestymiseen, tuloksellisuuteen ja henkilöstön työmotivaatioon. Muutoksessa on tarpeen pohtia, miten palkkausjärjestelmä päivitetään niin, että se vastaisuudessa tukee organisaatiota parhaiten.

## **MALTTIA PAIKALLISIIN SOPIMUKSIIN**

Paikallisella virka- ja työehtosopimuksella poiketaan valtakunnallisen sopimuksen määräyksistä tai neuvotellaan palvelussuhteen ehdoista tarkemmalla tasolla. Uusia paikallisia sopimuksia tehtäessä on erityisesti otettava huomioon se, onko sopimuksella vaikutuksia pitkälle tulevaisuuteen.

Äskettäin tehdyt ja lähiaikoina tehtävät paikalliset sopimukset on ensisijaisesti tarkoitettu ajankohtaisiin tarpeisiin. On syytä harkita, kannattaako ne tehdä määräaikaisina päättyään ennen henkilöstön siirtymistä maakuntaan.

Kaikissa kunnissa ja kuntayhtymissä kannattaa arvioida nykyisten paikallisten sopimusten sisältö. Monien sopimusten käyttöala muuttuu joka tapauksessa 1.1.2019, kun sopimusten piiristä siirtyy henkilöstöä muualle.

## **LUOVUTTAVIEN ORGANISAATIOIDEN PALKKAPOLITIikka**

Henkilöstöään luovuttavissa kunnissa ja kuntayhtymissä kannattaa pidättäytyä tekevästä tasakorotuksen omaisista, harkinnanvaraisista palkankorotuksista, jotka voivat nostaa kustannuksia uusissa maakunnallisissa työnantajayksiköissä.

Luovuttavien työnantajayksiköiden on vaikutettava siihen, ettei palkkatasojen vaihtelu maakunnan sisällä kasva entisestään. Organisaatioiden ei pidä vaikeuttaa valtakunnallisen prosessin toimeenpanoa. Voimassa olevia virka- ja työehtosopimusmääräyksiä sekä paikallisia sopimuksia on tuki noudatettava.

Muutoksessa on myös ensiarvoisen tärkeää, että työnantajat noudattavat tehtävän vaativuuden arviointia (TVA) ja niitä tehtäväkohtaisen palkan tasoja, jotka ovat työnantajajaksikössä voimassa.

Jos yksittäisellä esimiehellä on oikeus tehdä työsopimus ja sopia rekrytoitavan kanssa palvelussuhteen ehdoista, sovittava tehtäväkohtainen palkka on pidettävä linjassa työnantajan noudattaman TVA-tason kanssa.

### **PALKKOJEN YHTENSOVITTAMINEN UUSISSA TYÖNANTAJAJAKSIKÖISSÄ**

Liikkeen luovutuksessa työntekijät siirtyvät toiselle työnantajalle entisillä palvelussuhteen ehdoilla. Palkan yhtensovittaminen perustuu syrjintää koskevaan lainsäädäntöön eli tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin sekä työsopimuslain tasapuolisen kohtelun periaatteeseen.

Tehtäväkohtaiset palkat voivat vaihdella eri työnantajajaksikoissa samassa tehtävässä tai saman vaativuustason tehtävissä. Palkkojen harmonisaation tarve syntyy, kun vaativuudeltaan samanlaisesta tehtävästä maksettavan palkan taso vaihtelee.

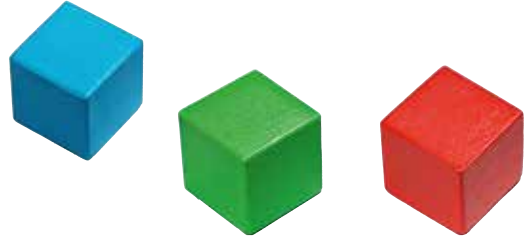
Työnantajan vaihtumisesta johtuva uuden palkkausjärjestelmän rakentaminen, palkkojen koordinointi ja yhtensovittaminen vaatii runsaasti työtä, huolellista valmistelua ja paikallisia neuvotteluja. Palkkojen yhtensovittamiseen tarvitaan riittävän pitkä siirtymäaika.

Harmonisointiin uusissa työnantajajaksikoissa vaikuttavat myös maakuntakonserniin sovellettavat työ- ja virkaehtosopimukset. Sopimusten palkkausjärjestelmä voi olla erilainen kuin kuntasektorilla nykyisin (esim. tehtäväkohtainen palkka, vaativuusarviointi).

Harmonisointia suunniteltaessa on otettava huomioon, että työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset sopimusalat ja palvelussuhteen ehdot, kuten palkkausjärjestelmä, eivät vielä ole tiedossa. Maakunta on konserni, joka koostuu useista työnantajajaksikoista, maakunnasta, maakunnan sote-tuotantoyhtiöistä sekä maakunnan muista yhtiöistä). Palkkojen yhtensovittaminen tapahtuu työnantajittain ja työehtosopimuksittain.

Tarkempi ohjeistus saadaan aikaan, kun valtakunnalliset ratkaisut eli lainsäädäntö ja työehtosopimukset ovat tiedossa.





# Yhteistoiminta sote- ja maakuntauudistuksessa

**K**unnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan lakia työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Kuntien yt-lain käyttöala laajenee koskemaan maakuntia ja väliaikaishallinnon aikaa.

Sote -ja maakuntauudistuksessa on kyse sekä henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavasta palvelutuotannon muutoksesta (4§) että liikkeen luovutuksesta (11§).

Osakeyhtiöt noudattavat lakia yhteistoiminnasta yrityksissä. Valtio luovuttavana työnantajana noudattaa valtion omaa yt-lakia ja omia käytäntöjään.

## **UUDISTUKSESSA TARVITAAN KOLMENLAISIA YHTEISTOIMINTAMENETTELYJÄ**

Henkilöstön siirto kunnalta maakunnalle edellyttää, että luovuttaja, väliaikaishallinto ja luovutuksensaaja käyvät yt-lain 4 ja 11 §:ien mukaiset yhteistoimintamenettelyt.

Jokainen kuntatyönantaja käy itsenäisesti luovutettavaa henkilöstöä koskevat yhteistoimintamenettelyt. Lain mukaan liikkeen luovutusta koskevissa yhteistoimintamenettelyissä henkilöstön edustajille selvitetään luovutuksen ajankohta ja syyt sekä luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat seuraukset ja työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Yhteistoimintamenettelyt on käytävä ennen henkilöstön siirtoja kunnasta tai kuntayhtymästä maakuntaan niin, että ne on käyty syyskuussa 2018.

Mahdollisesti kunnissa on käytävä myös kuntaan jäävää henkilöstöä koskevat 4 §:n mukaiset yhteistoimintamenettelyt, jos henkilöstön siirto maakunnille aiheuttaa esimerkiksi muutoksia kunnan palvelutuotantoon.

Luovutuksen saaja eli maakunta, maakuntakonsernin osakeyhtiö ja palvelukeskuksen osakeyhtiö, käyvät myös osaltaan samat yt-lain mukaiset yhteistoimintamenettelyt. Luovutuksen saajan on annettava 11 §:n mukaiset tiedot henkilöstön edustajille viimeistään viikon kuluttua luovutuksen toteutumisesta.

Todennäköisesti yhteistoimintamenettelyjä on käytävä useassa eri vaiheessa, jos henkilöstöä siirryy ensin maakuntaan ja myöhemmin maakuntakonsernin osakeyhtiöön.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun asiasta on neuvoteltu ja tiedot annettu yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla.

Virallisen yhteistoiminnan lisäksi henkilöstölle kannattaa tiedottaa muutoksesta ja käyttää muitakin vapaamuotoisia osallistamisen tapoja.

## **YHTEISTOIMINTA MAAKUNNISSA**

Maakuntien väliaikaishallinto valmistelee maakuntahallituksen päätettäväksi henkilöstöä koskevia päätöksiä ja sopimuksia kuten tukipalveluhenkilöstöä koskevia siirtosopimuksia. Siksi myös väliaikaishallinnolla on velvollisuus noudattaa yhteistoimintalain periaatteita.



Väliaikaishallinto perustaa väliaikaisen yhteistoimintaelimen toimikaudeksi 1.7.2017–31.12.2018. Se toimii, kunnes maakunta perustaa pysyvän yhteistoimintaelimen.

Maakunnan väliaikaiseen yhteistoimintaelimeen valitaan työnantajan ja henkilöstön edustajat samoja periaatteita noudattaen kuin kunnan yhteistoimintaelimeen. Henkilöstöä edustavat kunta-alan pääsopijajärjestöjen (KoHo, JUKO, Kunta-alan Unioni) maakunnalliset edustajat. Kustakin pääsopijajärjestöstä valitaan yhteistoimintaelimeen kaksi edustajaa (2+2+2).

Jokainen pääsopijajärjestö päättää ja ohjeistaa sen, miten edustajansa valitaan. Järjestöt ilmoittavat edustajansa jokaisen maakunnan väliaikaishallinnolle ja/tai maakunnan muutosjohtajille 1.7.2017 mennessä.

Henkilöstön edustajille annetaan tilapäinen vapautus työstä (KVTES 7 luku 8 § 6 mom.) yhteistoimintaelimen kokoukseen osallistumista varten (yt-lain 20 §). Osallistumisesta aiheutuvista kustannuksista vastaa ensi sijassa henkilöstön edustajan työnantaja.

Kustannusten korvaamisesta tulee pyrkiä sopimaan maakunnittain niin, että maakunta korvaa lähettävälle työnantajille yhteistoimintaelimessä osallistumisesta aiheutuvat kustannukset.

Vuoden 2019 alusta lukien sekä maakunnassa että jokaisessa yhtiössä on oltava oma yhteistoimintaelin. Toistaiseksi ei ole vielä selvää, miten henkilöstön edustajat nimetään elimiin.





# Henkilöstövoimavarojen johtaminen muutoksessa

**S**ote- ja maakuntaudistuksessa organisaatioita perustetaan, uudistetaan ja lakkautetaan. Henkilöstövoimavarojen johtaminen (HRM) sekä henkilöstö- eli HR-käytännöt on ainakin osittain luotava tai järjestettävä uudelleen niin kunnissa, väliaikaishallinnoissa kuin maakunnissa ja maakuntien liikelaitoksissa sekä yhtiöissä.

Osa HR-käytäntöjen järjestämisestä on myös sopiminen Maakunnallisten talous- ja henkilöstöhallinnon (Maku-TaHe) palvelukeskusten palveluvalikoiman hyödyntämisestä.

Henkilöstöjohtamista järjestettäessä kannattaa tarkastella ainakin seuraavia seikkoja:

- Miten HRM-tehtävät on organisoitu?
- Kuinka paljon HR-ammattilaisia on ja millainen on heidän osaamisensa?
- Mikä on henkilöstöjohtamisen asema johtamisjärjestelmässä?
- Millaista osaamista esimiehillä on henkilöstötehtävien hoitoon?
- Kuinka suuri on henkilöstövoimavaroja koskeva budjetti?

Vertailtavia ja yhteen sovitettavia tai uudelleen muokattavia HR-käytäntöjä ovat esimerkiksi:

- henkilöstösuunnittelu ja -resursointi
- rekrytointi ja perehdyttäminen
- osaamisen johtaminen
- hyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen
- suorituksen johtaminen
- palkitseminen
- outplacement ja urapolut
- ilmapiirin ja organisaatiokulttuurin kehittäminen
- osallistamiskäytännöt ja yhteistoiminta
- esimiestoiminnan periaatteet
- työsuojeluorganisaation rakenne
- työterveyshuollon järjestäminen
- työsuojeluun liittyvät toimintatavat ja ohjeistus
- palkanmuodostus- ja palkanmaksukäytännöt ja -järjestelmät
- erilaiset henkilöstöhallintoon liittyvät päätöksentekomenettelyt.

## MUUTOKSEN TOTEUTTAMINEN

Henkilöstöjohtamisen ja henkilöstökäytäntöjen muodostaminen on luontevaa vastuuttaa esimerkiksi henkilöstöjohtajalle tai -päällikölle. Kehittämislle asetetaan tavoitteet organisaation linjausten mukaisesti.

Työryhmiä muodostetaan tarpeen mukaan. Jäseniksi nimitetään tehtävien kannalta oleelliset asiantuntijat esimerkiksi linjajohdosta sekä HR:n asiantuntijoista ja tukipalvelujen edustajista (ict, MaKu-Tahe, viestintä). Henkilöstön edustajien osallistuminen varmistetaan muodostettavan yt-elimen kautta.

Onnistunut muutoksen johtaminen rakentaa ja vahvistaa sitoutumista sekä uusiin tehtäviin että muutokseen. Muutoksen johtamisessa tarvitaan toiminnan, prosessien ja ihmisten johtamista.

### **KT:n henkilöstövoimavarojen johtamista tukevat palvelut**

**KT:n HR-verkosto** tukee henkilöstövoimavarojen johtamisessa ja muutosjohtamisessa. Verkostossa käsitellään henkilöstökäytäntöjä ja muutoksen onnistumista henkilöstöä luovuttavien ja vastaanottavien organisaatioiden näkökulmasta. Tuki perustuu tutkimustietoon ja toisilta oppimiseen.

HR-verkosto on tarkoitettu henkilöstöammattilaisille ja työnantajien edustajille. Verkoston tilaisuuksiin ovat tervetulleita kuntien ja kuntayhtymien sekä kuntakonsernien henkilöstöjohto henkilöstöasioista vastaavat ja asiantuntijat sekä johtajat ja esimiehet eri toimialoilta.

*Lisää tietoa verkostosta [www.kt.fi](http://www.kt.fi)*

**KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto** tukee muutoksen toteuttamista työsuojeluun liittyvissä asioissa.

### **Avainta palvelee kuntien yhtiöitä**

Avaintyönantajat Avainta ry on monitoimialainen yksityisen sektorin työnantajaedunvalvontajärjestö kuntien ja kuntayhtymien määräysvallassa oleville osakeyhtiöille ja säätiöille sekä kunnille palveluita tuottaville yksityisille yhtiöille ja muille yhteisöille.

AVAINOTES-työehtosopimus kattaa mm. hallintoja toimistoalan, sosiaali- ja terveydenhuollon ja teknisen alan henkilöstön.

AVAINOTES-työehtosopimusta sovelletaan opetusalan jäsenyhteisöjen henkilöstöön. Lisäksi Avainta sopii muita ala- ja jäsenyhteisökohtaisia työehtosopimuksia.

*Lue lisää [www.avainta.fi](http://www.avainta.fi)*

# Yhtiöittäminen



Sote- ja maakuntauudistukseen sisältyvä sote-palvelujen yhtiöittämisvelvoite perustuu Euroopan unionin valtioneuvoston päätöksen ja sen tulkintaan tilanteessa, jossa käyttöön ollaan ottamassa laaja asiakkaan ja potilaan valinnanvapaus. Tässä lainsäädännössä julkinen, yksityinen ja kolmannen sektorin tuotanto ovat mahdollisimman tasavertaisessa asemassa perustason palveluissa.

EU-lainsäädäntö edellyttää mahdollisimman tasavertaisia toimintaedellytyksiä silloin, kun yksityisten ja julkisten toimijoiden välillä on aito kilpailutilanne. Tällainen tilanne on silloin, kun käyttäjä voi vapaasti valita eri palveluntuottajien välillä.

## **JÄRJESTÄMINEN IRTI MARKKINAEHTOISTEN PALVELUJEN TUOTTAMISESTA**

Maakunnan on erotettava palvelujen järjestäminen markkinaehtoisten palvelujen tuottamisesta. Maakunnalla on palvelujen yhtiöittämisvelvollisuus silloin, kun maakunta hoitaa tehtäviä kilpailutilanteessa markkinoilla tai vastaavasti palvelut ovat asiakkaan valinnanvapauden piirissä. Aikataulut yhtiöittämiselle tarkentuvat lainvalmistelun edetessä.

Yhtiöittäminen vaatii uudenlaista ajattelua ja osaamista, koska julkisen sektorin toimintaperinteet ja toimintaympäristö perustuvat erilaiselle säädöspohjalle.

Yhtiöittämisprosessissa läpikäydään seuraavat vaiheet:

- markkinoiden ja asiakkaiden analysointi
- palvelujen tuotteistaminen
- yhtiön taloudellinen rakenne
- ja verotus.

Sen jälkeen tulevat varsinaiset yhtiön perustamiseen liittyvät toimenpiteet kuten perustamisasiakirjat, rekisteröinnit ja yhtiön hallinnon rakentaminen. Yhtiöittämisprosessi kestää tavallisesti 1–2 vuotta.

## **HENKILÖSTÖN ASEMA YHTIÖITETTÄESSÄ**

Yhtiöitettäessä henkilöstö siirtyy julkiselta sektorilta julkisen sektorin osakeyhtiöihin tai yksityisiin yrityksiin. Julkisen sektorin työ- ja virkaehtosopimuksia ei voi noudattaa yksityisissä yrityksissä.

Laki kuntien ja maakuntien edunvalvonnan järjestämisestä mahdollistaa kuitenkin, että tietyin edellytyksin yhtiö voi liittyä jäseneksi Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n yritysjaostoon. Laissa on lueteltu edellytykset (4§).

Kunta- ja maakuntatyönantajat KT tarjoaa kuntien ja maakuntien määräysvallassa oleville yhtiöille kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot ja laadukkaat työnantajapalvelut. Samaan työnantajasektoriin kuulumisen on työrauhan kannalta ensi arvoisen tärkeää muun muassa siksi, että tällöin sovelletaan työ- ja virkaehtosopimuksia, joilla on yhtäläiset sopimuskaudet.

## JÄRJESTÄYTYMINEN TYÖNANTAJANA

Yhtiön järjestäytyminen työnantajana on ratkaistava mahdollisimman aikaisessa vaiheessa yhtiöittämisen valmistelussa. Näin työnantajajärjestö pystyy tarjoamaan tukea ja neuvontaa jo yhtiöittämisen valmisteluvaiheessa. Palkkausjärjestelmä ja henkilöstön työsuhteen ehdot on hyvä olla pitkälle valmisteltuina ennen kuin yhtiö aloittaa toimintansa, jotta yhtiö voi palkata tai vastaanottaa sille siirtyvää henkilöstöä.

Kevasta annettuun lakiin ehdotettujen muutosten mukaan myös maakuntien ja kuntien omistamat tai määräysvallassa olevat yhtiöt voivat hakea Kevan jäsenyhteisöksi. Jos uusi yhtiö on kelpoinen Kevan jäsenyhteisöksi, yhtiön henkilöstö pysyy julkisen sektorin eläketurvan piirissä.

# Eläke-edut kunnissa ja maakunnissa



Sote- ja maakuntauudistuksen seurauksena nykyistä suurempi osuus julkisesti rahoitetusta sosiaali- ja terveystalouden tuotannosta siirtyy yksityiselle sektorille. Tämä saattaa merkitä vakuutettujen määrän vähenemistä kunnallisessa eläkejärjestelmässä (KuEL) ja kasvua yksityisen sektorin eläkejärjestelmässä (TyEL).

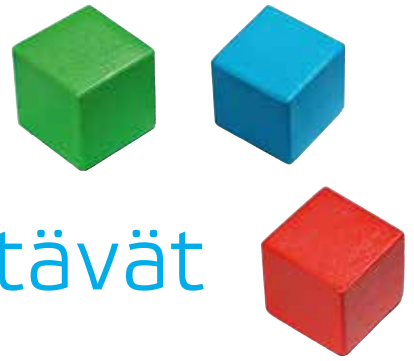
Vielä ei ole tiedossa, kuinka paljon eläkevakuutettuja siirtyy yksityiselle sektorille ja mitkä ovat näiden siirtymien vaikutukset. Siirtymät eläkejärjestelmien välillä on tarpeen estää, kunnes tiedetään, minkälaiseksi valinnanvapautta koskeva lainsäädäntö muodostuu ja kuinka vakuutettuja siirtyy yksityiselle sektorille. Vasta tämän jälkeen voidaan arvioida sitä, onko siirtymään eläkejärjestelmien välillä syytä reagoida eläkelainsäädäntöön tehtävillä muutoksilla.

Tavoitteena on, että eläkejärjestelmien maksutuloissa ei tapahdu muutosta sote- ja maakuntauudistuksen takia. Siten siirtymäkautena 2019–2015 sosiaali- ja terveydenhuollossa työskentelevien työntekijöiden eläketurva järjestettäisiin samassa eläkejärjestelmässä kuin missä se on järjestetty vuoden 2018 lopussa.

Ratkaisulla on vaikutuksia julkisen talouteen ja erityisesti kuntatalouteen, työntekijöihin, työnantajiin sekä kunnalliseen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmään. Asiaa selvitetään sosiaali- ja terveysministeriön työryhmässä.

Sote- ja maakuntauudistuksen yhteydessä Kevaa koskevaa lainsäädäntöä muutetaan niin, että maakunta vakuuttaa henkilöstönsä automaattisesti Kevassa eli maakunnasta tulee Kevan jäsenyhteisö. Maakunnan yhtiöt täyttävät myös Kevan jäsenkriteerit, mutta ne voivat ottaa vakuutuksen myös yksityisestä TyEL-yhtiöstä, kuten kunnallisen sektorin omistamat osakeyhtiöt.

Voimaanpanolain 15 §:n on otettu määräys lisäeläketurvasta. Maakuntakonserniin kuuluvan tai maakuntien määräysvallassa olevan yhteisön on turvattava julkisen sektorin lakisääteisen lisäeläkkeen tasoinen etuus henkilöstölle, joka siirtyy maakuntauudistuksen järjestelyn johdosta yhtiöön Kevan jäsenyhteisön palveluksesta.



# KT:n asema ja tehtävät muuttuvat

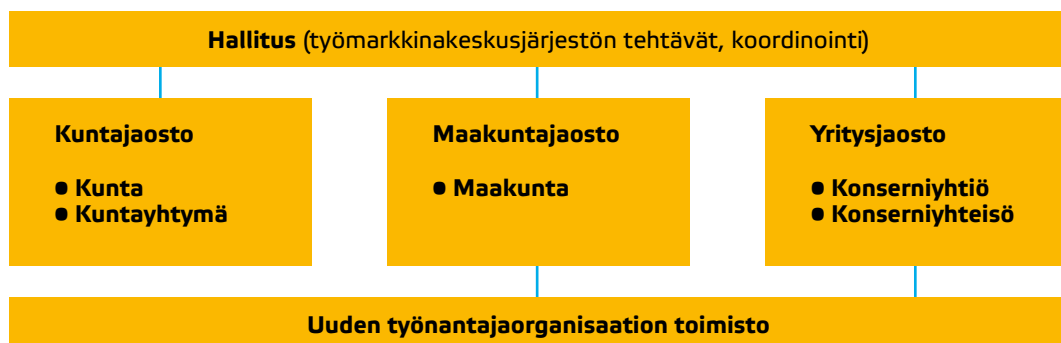
Sote- ja maakuntauudistus ja henkilöstön siirto kunta- ja valtiosektorilta maakuntiin vaikuttaa merkittävästi myös KT Kuntatyönantajien asemaan. Lakiesitys kuntien ja maakuntien työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä merkitsee toteutuessaan sitä, että KT on heinäkuusta alkaen kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös maakuntatyönantajien valtakunnallinen työnantajaorganisaatio.

KT:n uusi nimi on Kunta- ja maakuntatyönantajat KT, joka on jatkossa itsenäinen julkisoikeudellinen yhteisö. KT:n tehtävät on määritelty lakiesityksessä. Ne vastaavat laajemmin niitä tehtäviä, joista KT jo nykyisinkin vastaa. Kuntien ja maakuntien määräysvallassa olevat yksityisoikeudelliset yhteisöt voivat jatkossa halutessaan valita työnantajajärjestökseen uuden KT:n.

Uuden KT:n tehtäviä ovat työ- ja virkaehtosopimustoiminta, työmarkkinakeskusjärjestö -tehtävät, työelämlainsäädäntö, työmarkkinatutkimus, kansainväliset asiat, työnantajaviestintä, muu työnantajaedunvalvonta, eläke- ja muu sosiaaliturvalainsäädäntö, suositukset sekä henkilöstöjohtaminen, tuloksellisuus ja työelämän laatu.

Kunkin työnantajasektorin työehtosopimus- ja virkaehtosopimustoiminnasta päättävät jaostot. Jaostojen jäsenet valitaan kunta- ja maakuntavaalien voimasuhteiden perusteella sekä kyseisen työnantajasektorin edustajista. Yritysjaoston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa.

## KUNTA- JA MAAKUNTATYÖNANTAJAT KT



Työmarkkinakeskusjärjestön hallitus valitaan jaostojen jäsenistä ja kokoonpanossa huomioidaan eri jaostojen painoarvo. Uuden KT:n organisaatio soveltuu niin keskusjärjestö-, -liitto kuin työnantajatasoisen työmarkkinaedunvalvontaan.

## **NEUVOTTELUT SOPIMUS- JA NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄN UUDISTAMISESTA**

KT ja pääsopijajärjestöt aloittivat keväällä 2017 neuvottelut työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän uudistamiseksi sote- ja maakuntauudistuksessa. Osapuolet ovat sopineet menettelystä, jolla pääsopimuksen neuvottelu- ja sopijaosapuolista sekä kunta-alaa, maakuntia ja yritysjaostoa koskevista sopimusaloista ja näihin välittömästi liittyvästi asioista neuvotellaan ja sovitaan lokakuun 2017 loppuun mennessä.

Neuvottelut käydään siitä, mitä sopimusaloja on uuden KT-lain mukaisten kunta-, maakunta- ja yritysjaostojen piirissä sekä mitkä henkilöstöä edustavat neuvottelujärjestöt ovat neuvottelu- ja sopijaosapuolina KT:n ja paikallisten/alueellisten työnantajien eri sopimuksissa.

Sopimus- ja neuvottelujärjestelmien uudistaminen on kiinni siitä, että sote- ja maakuntauudistus toteutuu ja uusi KT-laki tulee voimaan ehdotetussa muodossa.

### **KT antaa tukea ja tietoa muutokseen**

Tukea ja ohjeistusta sote- ja maakuntauudistukseen löydät KT:n verkkosivuilta [www.kt.fi/muutostuki](http://www.kt.fi/muutostuki)

Muutoksen johtamiseen työvälineitä myös Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt -sarjan julkaisuista:

- Työhyvinvointia johtamaan!
- Henkilöstövoimavarat kuntakonsernissa
- Henkilöstövoimavarojen hallinta uudistuksessa
- Johtajuutta kehittämään!

Tietoa kunta-alan palkkausjärjestelmästä ja sopimusten soveltamista:

- Kunnallisen esimiehen virkasuhdeopas
- Kunnallisen esimiehen työsuhdeopas
- Paikallinen sopiminen kunta-alalla
- Toimiva palkkaus on kaikkien etu
- Toimivaan työnjakoon! Tehtävien ja työnjakojen muutokset terveydenhuollossa

*Julkaisuja voi tilata KT:n verkkosivuilta.*



# KT antaa *muutostukea*

Sote- ja maakuntauudistuksessa kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöstä yli 210 000 työntekijää ja viranhaltijaa siirtyy uuden työnantajan palvelukseen. Tässä muutosprosessissa KT tukee kuntia ja kuntayhtymiä luovuttavina organisaatioina, väliaikaishallintoa sekä uusia maakuntatyönantajia henkilöstöä vastaanottavina työnantajaorganisaatioina.

## Tuen muodot ovat muun muassa:

- 👉 Henkilöstön siirtymisen periaatteet
- 👉 Henkilöstövoimavarojen johtaminen
- 👉 Henkilöstön sijoittaminen
- 👉 Palkkausjärjestelmien kehittäminen ja palkkojen harmonisointi
- 👉 Palvelussuhteeseen liittyvät etuudet
- 👉 Yhteistoiminta

KT:n työmarkkinatutkimus tukee kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävää valmistelua ja suunnittelua tuottamalla tilastoja tuleville työnantajyksiköille siirtyvästä kunnallisesta henkilöstöstä sekä kuntiin ja kuntayhtymiin jäävästä henkilöstöstä, palkoista ja työvoimakustannuksista. Työmarkkinatutkimus seuraa tilastoin ja kyselyin muutoksen etenemistä ja toteuttamista.

## Muutostukisivut verkossa

KT:n verkkosivuilta löydät muutostukisivuston, jossa kerrotaan sote- ja maakuntauudistuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista.

Sivuilta löydät tietoa muun muassa seuraavista asioista:

- 👉 Miten uudistus vaikuttaa työmarkkinoihin?
- 👉 Miten uudistus vaikuttaa henkilöstöön?
- 👉 Miten valmistautua työnantaja-vaihdokseen?
- 👉 Henkilöstötietojen esiselvitys siirtyvästä henkilöstöstä
- 👉 Yhteistoimintamenettely luovuttavissa organisaatioissa

[kt.fi/muutostuki](https://kt.fi/muutostuki)



KT palvelee työntantajan edustajia muutostukiasioissa myös sähköpostitse: [muutostuki@kt.fi](mailto:muutostuki@kt.fi)

