

Pirkanmaan2019-sivustolla esitetyt kysymykset henkilöstön siirrosta ja henkilöstöteemaryhmän puheenjohtajan, HR-johtaja Raija Ruorasan ja henkilöstöasiat-projektipäällikkö Taina Niirasan vastaukset niihin.

Kysymys

Olen kiinnostunut siitä, avautuuko maakuntaudistuksen myötä täysin uusia virkoja, jotka eivät automaattisesti täyty esimerkiksi liikeluovutuksen seurauksena tai sisäisellä haulla? Tämä kiinnostaa erityisesti uransa alussa olevaa maisterin tutkinnon omaavaa henkilöä. Nuoret ovat tulevaisuuden tekijöitä.

Kun työntekijä siirtyy maakuntahallinnon alaisuuteen säilyvätkö hänen työehtonsa (palkkaus, lomaoikeudet, työterveyshuolto ym.) nykyisellä tasolla?

Onko mahdollista, että tukipalveluhenkilöstöksi luokiteltava henkilöstö rajautuu sote- ja maakuntaudistuksessa eri tavoin kuin tähän mennessä kunnissa/kuntayhtymässä on luokiteltu? Millaista henkilöstöä pidetään tukipalveluhenkilöstönä eikä esim.konsernihallintoon kuuluvana?

Onko edessä olennaisia tehtävämuutoksia tai jopa irtisanomisia liikkeenluovutuksen jälkeen? Esim. tilanteissa, joissa eri kunnissa/kuntayhtymässä on samoja ehtäviä/vastuualueita hoitavia työntekijöitä, mutta ao. tehtäviä/vastuualueita tavanomaisesti hoitaa yksi vastuuhenkilö.

Vastaus

Sote-maakuntaudistus ei ole vielä niin pitkällä, että mahdolliset uudet tehtävätarpeet olisivat tiedossa. Uudistuksen eräs tarkoitus on ollut julkisten menojen kustannusten hallinta. Se voi tarkoittaa myös sitä, että nykyiset tehtävät yritetään muokata ja muuttaa uusiin tarpeisiin. Henkilöstötarpeet täsmentyvät suunnittelun edetessä.

Henkilöstö siirtyy voimassa olevilla palvelussuhteen ehtoilla. Erilaiset harmonisointitarpeet (esimerkiksi palkka) toteutetaan erillisen suunnitelman mukaisesti. Työterveyshuolto järjestetään uuden työnantajan toimesta. Se voi sisältää jotain eroja entiseen työnantajan työterveyshuoltosopimukseen verrattuna.

Henkilöstösiirron piiriin kuuluvien kartoituksessa tukipalveluhenkilöstöön on luokiteltu kaikki muut tehtävät kuin ne palvelut, joita tuotetaan sotea varten tai Ely-keskusten, TE-toimistojen ja aluehallintoviranomaisten ydintoimintaan. Tukipalveluhenkilöstönä on kuvattu myös ns. yleisjohto, jolla yleensä tarkoitetaan muun muassa konsernihallintoa. Tukipalvelutehtävien määrittely ja rajaus henkilöstöressurssina etenee, kun sote-/ maakunnan konsernihallinto ja yleisjohton tehtävät saadaan suunniteltua sekä myös palvelukeskukseen siirtyvät toiminnot. Todennäköisesti konsernihallinto ja yleisjohto tulevassa sote-/maakunnassa on omana kokonaisuutena.

Palveluiden uudelleen järjestämisen yhteydessä työntekijät siirtyvät liikkeen luovutuksen periaatteella (ns. vanhoina työntekijöinä) uuden työnantajan palvelukseen. Pirkanmaan sote- maakuntavalmistelussa on suunniteltu palveluiden ja palveluverkon uudistamista. Se tarkoittaa varmasti myös jonkin verran tehtävämuutoksia, uuden oppimista ja jopa työntekopaikan muutoksia.

Useissa tehtävissä eläköitymismäärät ovat suuret tulevinakin vuosina. Lisäksi eräissä tehtävissä on kaiken aikaa pulaa osaavista tekijöistä. Niiden perusteella työvoimatarve tulee olemaan paikoitellen suuri.

Tässä vaiheessa ei ole tiedossa toiminnallisista ja taloudellisista syistä johtuvaa töiden vähentymistä. Ja yleisesti ei ole näkyvissä työntekijöiden vähentämistarvetta.

Kysymys

Miten käy tällaisen pitkäaikaisen sijaisen? Meitä terveysalalla on kuitenkin paljon. Tieto sijaisista puuttuu kokonaan. Eli kuka palkkaa jatkossa ja päättää näistä asioista?

Miten käy ansaittujen lomien kanssa, esim. säästövapaat, siirryttäessä maakunnan henkilöstöön?

Kun siirtyy kunnalta tai kaupungilta maakunnan työntekijäksi, niin siirrytäänkö vanhana työntekijänä, eli säilyykö esimerkiksi lomaoikeudet? Entäpä työterveys, miten se jatkossa järjestetään? Tampereen kaupungilla on ollut aivan loistava vakuutuskassa, onko maakunnalla tarjota vastaavaa palvelua henkilöstölle?

Vastaus

Tuleva työnantaja palkkaa määräaikaisen henkilön. Sosiaali- ja terveysalalla määräaikaisen henkilöstön osuus on ollut melko suuri palvelussuhteista (reilu viidennes vuositasolla).

Tällä hetkellä ei ole näkyvissä merkittäviä muutoksia säädöksiin, jotka vaikuttavat työstä poissaoloihin ja niiden kautta määräaikaisen henkilöstön tarpeeseen.

Määräaikainen henkilöstö siirtyy vakinaisen henkilöstön tavoin liikkeen luovutuksen periaatteella uuden työnantajan palvelukseen. Määräaikaisuus päättyy siten, kuin se on virkamääräyksessä tai työsopimuksessa

Henkilöstön siirto tapahtuu voimassa olevan palvelussuhteen ehtoilla. Siihen kuuluvat myös vuosilomat ja säästövapaat.

Maakuntalain ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä annetun lain voimaantulon jälkeen annetun lain 14-15 §:ssä säädetään henkilöstön asemasta. Voimaantulon mukaan henkilöstön siirtymisessä noudatetaan ns. liikkeen luovutuksen periaatetta eli siirrytään vanhana työntekijänä ja lomaoikeudet säilyvät. Liikkeenluovutuksessa luovutuksensaaja tulee sidotuksi aikaisempaa työnantajaa sitoneeseen virka- ja työehtosopimukseen siihen saakka, kunnes sen voimassaoloaika päättyy, vaikei luovutuksensaaja olisikaan kyseisen työnantajaliiton jäsen työehtosopimuslain (436/1946) 5 §:n ja viranhaltijalain 25 §:n mukaan. Tämän jälkeen aletaan soveltaa luovutuksensaajaa sitovaa virka- tai työehtosopimusta. Tämä periaate koskee myös paikallisia virka- ja työehtosopimuksia. Jos paikallinen virka- tai työehtosopimus on toistaiseksi voimassa oleva, sitoo se luovutuksensaajaa, jollei luovuttaja tai luovutuksensaaja ole irtisanonut sopimusta. Maakunta tulee järjestämään henkilökunnalleen työterveyshuollon palvelut, mutta tässä vaiheessa järjestämistavasta koko maakunnan alueelle ei ole vielä tarkempaa kerrottavaa. Vakuutuskassa ei ole ollut tässä vaiheessa valmistelussa. Palvelusuhde-etuudet /luontoisetuudet ovat työnantajan yksipuolisesti tarjoamia ja kustantamia. Luontoisetujen saaminen lakkaa pääsääntöisesti viimeistään palvelussuhteen päättyessä. Liikkeen luovutuksessa siirtyvän henkilöstön oikeus luovuttajan tarjoamiin luontoisetuihin päättyy työnantajan vaihtuessa. Pirkanmaan maakunnassa tullaan tekemään yhtenäinen ohjeistus palvelusuhde-etuuksista.

**Kysymys**

Onko alla oleva (Pirkanmaa2019-verkkosivustolla) aikataulu ajan tasalla?

Milloin tiedän missä osassa tulevaa organisaatiota tulen työskentelemään ja kenen alaisuudessa?
Onko MAKU-puolen henkilöstön osalta asetettu määrällisiä tavoitteita ts. milloin tiedän äilyykö työpaikkani pitkällä aikavälillä?

Siirretäänkö henkilöstö vaiheittain, vai tapahtuuko siirto porrastetusti. Siirtyvätkö aivan kaikki henkilöt aluksi maakuntaan?

Vastaus

Aikataulua päivitetään ajantasaisesti.

Henkilöstön tiedot luovutetaan perustettavan uuden maakunnan käyttöön 31.10.2018 mennessä. Sen jälkeen voidaan aloittaa tarkempien siirtosuunnitelmien laatiminen yhdessä palveluiden sisältöjä, organisaatiota ja palveluverkkoa suunnittelevien työryhmien kanssa.

Siirtosuunnitelman laadinta aloitetaan syksyllä 2018 henkilöstön tietojen keruun jälkeen. Siirtymiseen vaikuttaa myös lakipaketin sisältö ja tarkemmin voi vastauksen antaa lakipakettien hyväksymisen jälkeen.

Kysymykset jatkuvat seuraavalla sivulla



Kysymys

Olen ollut valtion palveluksessa yhtäjaksoisesti vuodesta 1983 lähtien. Valtiollahan oli parempi eläkekertymä 90-luvun puoliväliin asti, mikäli jää valtiolta eläkkeelle. Miten käy tämän edun, kun minulle tulisi 1,5 vuotta maakuntaa ennen eläkeaikaa? Onko asiasta sovittu jotain? Tuo "palkkaturvahan# tuntuisi olevan 2v?

Vastaus

Henkilöstön lisäeläketurvasta on säädetty voimaanpanolakiluonnoksen 10 §:ssä.

Pykälän 1 momentissa säädettäisiin maakuntakonserniin kuuluvien tai maakuntien määräysvallassa olevien yhteisöiden velvollisuudesta turvata julkisen sektorin lakisääteisten lisäeläkkeiden tasoiset etuudet sellaiselle henkilöstölle, jotka siirtyvät maakuntaudistuksen johdosta perustettavaan yhtiöön valtion palveluksesta.

Lakiluonnoksessa tarkoitettu henkilöstö siirtyy vanhoina työntekijöinä perustettavaan maakuntiin tai maakuntakonserniin kuuluviin tai maakuntien määräysvallassa oleviin yhteisöihin ja säilyttää siirtymähetkellä työ- tai virkasuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet. Valtionhallinnon palveluiden yhtiöittämisissä on lisäelä- ke-etuudet turvattu siirtyvälle henkilöstölle. Eläkkeen karttumisen säännökset ovat nykyisin samanlaiset julkisella ja yksityisellä sektorilla.

Julkisen sektorin palvelukseen ennen vuotta 1993 tulleille on kuitenkin karttunut yksityistä sektoria parempaa eläketurvaa ja heillä eläkkeen karttuma oli 2,2 prosenttia vuodessa vuoden 1994 loppuun saakka. Kunnan, kuntayhtymän tai valtion palveluksesta karttuneen lisäeläkkeen saa, jos jatkaa Kevan jäsenyhteisön tai valtion palveluksessa henkilökohtaiseen tai ammatilliseen eläkeikänsä saakka.

Vuonna 1960 tai sen jälkeen syntyneet työntekijät saavat lisäeläkkeen, jos palvelus jatkuu yhdenjaksoisena julkisten alojen eläkelain (81/2016) mukaiseen alimpaan vanhuuseläkeikänsä saakka. Niin ikään lisäturvan saa, jos tulee palvelussuhteensa jatkuessa työkyvyttömäksi. Julkisten alojen eläkkeen kartumisesta ennen vuotta 1995 ja palvelussuhteen yhdenjaksoisuusedellytyksistä säädetään vuoden 2017 alusta julkisten alojen eläkelain voimaanpanolain (82/2016) 8 ja 9 §:ssä.

Lakiluonnosten mukaan maakunnat tulevat lain perusteella Kevan jäsenyhteisöiksi ja niihin siirtyvän henkilöstön lisäeläke-etuudet säilyvät. Edellytyksenä etuuksien säilymiselle on työn jatkuminen yhdenjaksoisesti Kevan jäsenyhteisön palveluksessa, kuten nykyisinkin. Maakuntakonsernin yhtiöihin siirtyvällä henkilöstöllä lakisääteinen lisäeläketurva säilyy, jos yhtiö hoitaa työeläkevakuuttamisen Kevassa. Jos yhtiö hoitaa eläkevakuuttamisen TyEL-yhtiössä, henkilöstö menettää lakisääteisen lisäeläketurvan. Maakunnan yhtiöiden tulee kuitenkin siirtymäajan puitteissa turvata etuudet lisäeläkevakuutuksella. Edellytyksenä etuuksien säilymiselle on yhdenjaksoinen työsuhte yhtiön palveluksessa.

**Kysymys**

Onko vieläkään selvillä, onko henkilöllä mitään muuta turva-aikaa kuin 3 kk työpaikan ja vanhan palkan säilymiselle valtiolta maakuntaan siirtyessä.

Harmonisoidaanko sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattilaisten palkat vastaamaan valtakunnan yleistä tasoa ja työn vaativuutta?

Uskotteko, että maakuntavaalit toteutuvat ajallaan ja uskotteko tämän tuovan konkreettisia hyötyjä maakunnan asukkaille, muillekin kuin rikkaille.

Vastaus

Henkilökunta siirtyy maakunnan palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteella, ns. vanhoina työntekijöinä. Nykyiset työehtosopimukset ovat voimassa 31.3.2020 saakka. Maakuntauudistuksessa varsinaisesta irtisanomissuojasta ei ole sovittu.

Nykytiedon valossa (30.5.2018) palkkaharmonisointiin tullaan tekemään maakunnittain omat ohjelmat. Toisin sanoen palkkaharmonisointisuunnitelmat laaditaan työntajakohtaisina.

Poliitikot tekevät päätökset ja Pirkanmaa2019 toimeenpanee uudistuksen, jonka tavoite on luoda Suomen paras ja Euroopan kiinnostavin uudistus.

Kysymykset jatkuvat seuraavalla sivulla

Kysymys

Keurusselän ympäristöterveydenhuollon yhteistoiminta-alue koostuu kuudesta kunnasta: Jämsä, Keuruu, Kuhmoinen, Mänttä-Vilppula, Ruovesi ja Virrat. Näistä kuudesta jälkimmäiset neljä kuntaa on 2020 alusta lukien Pirkanmaan maakunnassa. Kuntien välisessä Keurusselän ympäristöterveydenhuollon yhteistoimintasopimuksessa (voimassa vuoden 2009 alusta lukien) lukee: ”Sopimuksen purkautuessa toimiston henkilökunta palaa sen kunnan palvelukseen, josta on siirtynyt Keurusselän ympäristön- ja terveydensuojelutoimistoon. Palautumisehto koskee myös mahdollisia nykyisten henkilöiden tilalle tulleita uusia työntekijöitä. Mikäli siirtyminen on tapahtunut kuntayhtymästä, jota ei ole enää olemassa, päättävät entisen kuntayhtymän kunnat keskenään, miten palautuvat virat jaetaan.” Mitä tapahtuu niille työntekijöille (eläinlääkärit 4 kpl ja ympäristöterveystarkastajat 4 kpl, kaikki viranhaltijoita), jotka ovat tulleet 2009 yhteistoiminta-alueen palvelukseen Pirkanmaalle jäävistä kunnista? Entä ne kaksi, joiden virat Keuruun kaupunki on perustanut yhteistoimintasopimuksen solmimisen jälkeen? Katsoisin, että koska yhteistoiminta-alue hajoaa maakuntaudistuksen voimaan tullessa, henkilöt palaavat alkuperäiseen kuntaan ja siitä edelleen maakuntiin. Ongelmana on, että kunnissa ei enää virkoja ole, vaan ne on yhteistoiminnan alkaessa lakkautettu ja Keuruun kaupunki on perustanut itselleen uudet virat. Pirkanmaan ympäristöterveydenhuollon valmistelijoiden mukaan pohjoisen Pirkanmaan ympäristöterveydenhuollon tehtävien hoitaminen muodostuisi ongelmalliseksi, mikäli nykyisin alueella työskentelevät Keuruun kaupungin viranhaltijat eivät tulisi 2020 alusta Pirkanmaan maakunnan palvelukseen.

Onko tulossa Pirkanmaalla esimiehille yhteisiä tapaamisia verkostoitumisen merkeissä? Samalla olisi mahdollisuus vaikuttaa tulevaisuuden suunnitteluun esim. Pirkanmaan esimiesten työpajapäivät tms. eri aihealueista.

Vastaus

Joitain palveluita on tuotettu maakuntien rajat ylittävillä yhteistoiminta-alueilla ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita laajemminkin maakunnissa kahden tai useamman kunnan sopimalla yhteistoiminta-alueella. Maakuntarajan ylittäviä yhteistoiminta-alueita ovat esimerkiksi juuri Keurusselän alueen ympäristöterveydenhuolto tai maatalouslomituspalvelut. Yhteistoiminta-alueiden sote-palveluiden siirtymisen peruseriaate on, että työntekijät siirtyvät sinne, minne toimintakin eli suoraan siihen maakuntaan, joka vastaa jatkossa ao. alueen tuotannosta. Siirtyminen tapahtuu siis suoraan maakuntaan, ei jonkun entisen työpaikan eli kunnan kautta. Yhteistoiminta-alueella tulee pohtia sellainen ratkaisu, että henkilöstö jakautuu tasapuolisesti kahden maakunnan kesken. Näin turvataan molempien maakuntien toiminta.

Pirkanmaalla toimii tälläkin hetkellä erilaisia esimiesten verkostoja, joissa maakuntaudistusta käsitellään. Kun laiti on hyväksytty, esimiehille on suunniteltu muutosjohtamisvalmennusta. Valmennuksista tiedotetaan myöhemmin.



Kysymys

Säilyykö työntekijöiden lomaetuudet, ym. mitä tällä hetkellä Tampereen kaupungin työntekijänä on saanut tai saavuttanut. Entä työsuhteen pysyvyys tai samojen tehtävien jatkuminen?

Miten henkilöstö huomioidaan paremmin tai johdetaan ammattimaisemmin? Mikä muuttuu?

"Taseyksikkö" ei tunnu vetovoimaiselta uudelta työpaikalta. Koska aletaan kutsua joksikin muuksi?

Onko ns. sairaalalaittehuolto ja käyttäjien laitteiden korjaukset, hyllyjen laitot ym. korjaukset huomioitu, jotka ei liity kiinteistöhuoltoon. Monessa terveyskeskuksessa on eriytetty joissain määrin kiinteistöhuolto ja muu huoltotoiminta, esim. Kangasalan terveyskeskuksen ammattimiehet tekevät juuri tätä työtä.

Vastaus

Työntekijät siirtyvät liikkeenluovutuksen periaatteella maakunnan palvelukseen. Työehtosopimuksen mukaiset lomaetuudet säilyvät, mutta työantajakohtaiset työsuhde-etuudet tullaan maakunnassa yhtenäistämään. Tässä uudistuksessa ei ole mukana työntekijöiden irtisanomissuojaa (vrt. kuntaliitokset). Tulevaisuudessa työsuhteen pysyvyydestä tai samojen työtehtävien jatkumisesta ei voi varmuudella tietenkään antaa lupautta.

Henkilöstöryhmä on linjannut henkilöstöohjelmassa, että johtaminen on ammatillista. Uudistuksen johtamisvalmennuksiin tullaan panostamaan lakien hyväksymisen jälkeen. Esimiesten ja johtajien osaamista kehitetään ammattimaisen, näkyvän, osallistavan ja oikeudenmukaisen johtamisen suuntaan.

Taseyksikkö, liikelaitos tai yhtiö liittyvät tapaan organisoida palvelutuotanto. Valmistelun edetessä näiden nimet varmasti muuttuvat, vaikka toiminnan organisointitapa säilyy taustalla.

Tässä vaiheessa tähän kysymykseen ei ole vielä tarkempaa vastausta.

Kysymykset jatkuvat seuraavalla sivulla

Kysymys

Kysymys liittyy henkilöstöön kehittämispalveluihin, kuten Tampereen kaupungilla koordinoitu ekotukitoiminta. Miten tällaiset on mietitty henkilöstön siirtyessä vai onko siihen asti vielä päästy?

Kyseessä on toimintamalli, jossa nimetyt ja koulutetut työyhteisön jäsenet tukevat ja neuvovat työkavereitaan arjen ympäristöasioissa ja saavat toivottavasti sitä kautta aikaan taloudellisia ja ympäristöhyötyjä.

Miten tällaisen toiminnan siirtoa tulisi sote-makussa valmistella, jotta ekotukihenkilöt voivat jatkaa aikanaan vastaavissa tehtävissä? Kyseessä on kymmeniä kaupungin työntekijöitä. Henkilöillä on kuitenkin takanaan asiaan liittyvää kaupungin tarjoamaa koulutusta ja työajalla tehtyä kehittämistyötä ja hankittua osaamista, joten tuntuisi harmilliselta hukata se kaikki. Vapaaehtoisuuden varaan ei voi tätä myöskään jättää vaan toivon uuden työntekijän mahdollistavan ja tukevan tätä jatkossakin.

Eli mihin valmisteluryhmään tulisi olla yhteydessä ja miten edistää asian huomioimista?

Miten pienten kuntien ja pienten keittiöiden henkilöstön käy? Kuinka kauan on töitä vielä omissa työpisteissä?

Siirtykö koko henkilöstö terveydenhuollossa maakunnalle?
Jäävätkö fysioterapeutit sote-keskuksiin?
Jos fysioterapeutit eivät jää sote-keskuksiin niin mihin he siirtyvät?

Vastaus

Yhteiskuntavastuu, eettiset periaatteet ja kestävä kehitys ovat mukana läpileikkaavina valmistelussa. Maakunnan toiminnan arvioinnissa yhtenä mittarina tulee olemaan kestävän kehityksen tukeminen, mutta Tampereen kaupungin mallin jatkoa ekotukitoiminnasta ei ole vielä mietitty maakunnan tasolla. Tärkeä asia, joka otetaan valmistelussa huomioon.

Yhteydenotot projektipäällikkö Kirsi Sarioon, joka tarvittaessa kontaktoi asiakohtaisesti muiden sote-maku-sisältökokonaisuuksien valmistelijoihin. on asiasta riippuen yhteyksissä ttä voi ottaa projektipäällikkö

Tässä vaiheessa suunnitelmat eivät vielä ole näin konkreettisella tasolla.

Valmistelutilanteen tässä vaiheessa on suunniteltu, että fysioterapeutteja työskentelee sekä maakunnassa että sote-keskuksissa.

Kysymykset jatkuvat seuraavalla sivulla

| Kysymys | Vastaus |
|--|--|
| <p>Vastasitte aiemmin, että henkilökunta siirtyy maakunnan palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteella, ns.vanhoina työntekijöinä. Nykyiset työehtosopimukset ovat voimassa 31.3.2020 saakka.Maakuntauudistuksessa varsinaisesta irtisanomissuojasta ei ole sovittu. Voitteko vielä ystävällisesti tarkentaa työehtosopimuksen ja työsopimuksen eron. Mitä tarkoittaa konkreettisesti, kun tulee uusi työehtosopimus? Työaikoihin ja etuihin tulee varmaankin muutoksia, mutta voiko se tarkoittaa myös työ/virkasuhteiden päättymisiä suurelle osalle henkilöstöä? Milloin saadaan tietoa, että tullaanko maakuntauudistuksessa sopimaan jostain irtisanomissuojasta vai ei? Vai oliko se jo päätetty, että sitä ei ole?</p> | <p>Työehtosopimus eli TES on Suomessa työntekijäjärjestön ja työnantajan tai työnantajien järjestön välinen sopimus sovitulle ajalle alakohtaisista työehdoista kuten palkoista (ylityökorvauksineen), työajoista, lomista ja muista eduista, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. sopimus. Nyt voimassa olevat työehtosopimukset ovat voimassa 31.3.2020 saakka, jonka jälkeen niistä neuvotellaan. Vielä kevään 2018 suunnitelman mukaan maakuntien toiminnan piti käynnistyä 1.1.2020, jolloin siirtyminen olisi tapahtunut vanhojen sopimusten voimassaolo aikana. Nyt tilanne on auki, koska kesäkuussa 2018 maakuntien toiminnan käynnistämistä siirrettiin vuodelle 2021 alkuun. Työsopimus tehdään työntekijän ja työnantajan välille. Työsopimus on kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti tehty tahdonilmaisuuksien (kaksipuolinen oikeustoimi), jossa työntekijä sitoutuu tekemään työnantajalle tämän määrittelemään tehtävää, työtä, sovitulla tai määritellyllä (työ)paikalla tai -alueella, sovittuna (työ)aikana, työnantajan työnjohdon ja valvonnan alaisena, sovittua korvausta (palkka) vastaan. Työsuhteen ehdoista tullaan tekemään ns. ehtovertailu, jossa kerätään ja verrataan tiedot eri työnantajien työ/virkasuhteiden ehdoista. Näiden ehtojen yhtenäistäminen tehdään suunnitelmallisesti. Kuten kysymyksessä on todettu, henkilökunta siirtyy maakunnan palvelukseen liikkeenluovutuksen periaatteella eli vanhoina työntekijöinä. Maakuntauudistuksessa ei ole sovittu erillisestä irtisanomissuojasta, kuten aiemmin kuntaliitostilanteissa. Maakuntien aloitusvaiheessa irtisanomisia ei ole suunniteltu tehtäväksi.</p> |
| <p>Mikä tes maakunnan työntekijöillä on käytössä? Miten käy kaupungin sairaskassan?</p> | <p>Maakunnissa tai niiden yrityksissä ei vielä ole työ- ja virkaehtosopimuksia, vaan Kuntatyönantaja ja pääsopijajärjestöt neuvottelevat parhaillaan sopimusten soveltamisaloista, sopimuskohtaisista sopimusosapuolista ja myöhemmin myös tarkemmista sisällöistä. Maakuntaan ei olla suunnittelemassa sairauskassaa.</p> |
| <p>Miten työterveys hoidetaan jatkossa? Esimerkiksi vakituisessa työssä nyt yksityinen palveluntuottaja hoitaa työterveyden. Miten jatkossa?</p> | <p>Pirte (Tullinkulman työterveys) vastaa tällä hetkellä sekä Pirkanmaan sairaanhoitopiiriin että Tampereen kaupungin työterveyshuollosta. Kuntien sote-organisaatioilla, ELY:llä ja Pirkanmaan liitolla on pääosin ulkoistettuja ostopalveluratkaisuja. Lopullinen ratkaisu on vielä arvioitavana ja valmistelussa. Oletettavaa tässä vaiheessa on, että jatkossa Pirte vastaa kokonaisvastuullisena henkilöstön työterveyshuollon toimijana, joka tarkastelee, mitkä se tuottaa itse ja mitkä se hankkii ulkoa. Henkilöstöllä tulee olla yhdenmukaiset ja yhdenvertaiset työterveyshuollon palvelut.</p> |



| <p>Kysymys</p> <p>Koska saadaan konkreettista organisaatiokaaviota eri toiminnoista? Erityisesti kiinnostaa lasten ja nuorten mielenterveyspalvelut ja niiden sijoittuminen perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon palveluihin. Käppyrät on tähän asti olleet melko ylimalkaisia.</p> | <p>Vastaus</p> <p>Liikelayritysten osalta organisaatiomallin työpajat ovat käynnistyneet toukokuussa 2018, alustavia linjauksia poliittisesta ohjausryhmästä ja johtoryhmästä saadaan elo-syyskuussa 2018. Mallien työstäminen jatkuu erilaisissa foorumeissa syksyn 2018 aikana. Tarkempi toimeenpanosuunnitelma mallien työstämisen osalta on juuri valmisteilla, pyrimme kuitenkin kokoamaan mahdollisimman laajan palautteen mallien toimivuuden näkökulmasta.</p> |
|---|---|