

FÖRÄNDRINGS- STÖD

Handbok för arbetsgivarna



KT

Till läsaren

KT stöder kommunsektorn i vård- och landskapsreformen som bland annat medför att över 210 000 människor övergår i en ny arbetsgivares tjänst. Stöd får också de nya landskapsarbetsgivarna och bolagen som grundas inom landskapskoncernen i egenskap av organisationer som tar emot personal.

Denna handbok ger kommunernas och samkommunernas beslutsfattare grundläggande information och råd om reformen och de åtgärder den kräver. Tidig förberedelse underlättar anpassning. Handboken är skriven av KT:s sakkunniga.

Handboken är uppgjord utgående från information som fanns tillgänglig i maj 2017. En del detaljer kan ännu ändras, eftersom en mycket stor lagförslagshelhet som berör vård- och landskapsreformen ännu är under behandling i riksdagen. Regeringspropositionen gällande landskapsreformens andra skede är nu först utsänd på remiss.

Av handboken görs vid behov nya, uppdaterade upplagor. Inom KT görs också annat material till stöd för reformen. Uppdaterad information hittar man i tidningen Kuntatyöntaja samt på KT:s webbsida, där det finns en omfattande webbplats för förändringsstöd.

Innehåll

Personal överförs till landskapen	3
Genom överlåtelse av rörelse till ny arbetsgivare	5
Så här förbereder du dig för arbetsgivarbyte.....	6
Samarbetsförfarande i vård- och landskapsreformen.....	8
Ledning av personalresurser i förändring.....	10
Bolagisering.....	12
Pensionsförmåner i kommuner och landskap.....	13
KT:s ställning och uppgifter ändras	14

Lagstiftning under beredning

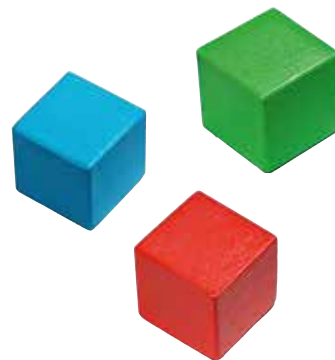
Vård- och landskapsreformens viktigaste lagar är landskapslagen, lagen om ordnande av social- och hälsovård, införelagarna och lagen om landskapens finansiering.

Lagar om personalens ställning och lagen om Keva ingår i lagstiftning som berör landskapens grundande och reformen av ordnandet av social- och hälsovården. I detta lagpaket ingår lagen om anordnande av intressebevakning för arbetsgivare i kommuner och landskap. Även landskapslagen innehåller bestämmelser om personalen. Även lagstiftning gällande valfrihet är under beredning

På KT:s webbsidor www.kt.fi/sv/forandningsstod presenteras lagar gällande personalens ställning som är under beredning.

Hur beredningen av lagstiftningen framskrider kan man följa via www.regionreformen.fi





Personal överförs till landskapen

Från början av 2019 överförs så gott som hela social- och hälsovården, brand- och räddningsväsendet, miljö- och hälsoskyddet, avbytarverksamheten inom lantbruket och landsbygdsförvaltningen samt personal som sköter landskapsförbundens och vissa av statens uppgifter i de blivande landskapsarbetsgivarnas tjänst.

I vård- och landskapsreformen överförs ordnandet av dessa tjänster på 18 landskapsarbetsgivares ansvar. Förutom kommunernas och samkommunernas personal överförs uppskattningsvis 6000 människor från statsförvaltningen till de nya arbetsgivarna. Reformen gäller inte Åland.

Reformens verkningar på kommunsektorns personal uppskattas här utgående från Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn år 2015.

RIKTLINJER FRÅN DECEMBER 2016 OM PERSONAL SOM ÖVERFÖRS

Regeringen preciserade riktlinjerna gällande personalen i december 2016 på så sätt, att skolkuratorerna och skolpsykologerna blir kvar i de reformerade kommunerna inom elev- och studerandevården och överförs därmed inte till landskapen. För ordnandet av brand- och räddningsväsendet ansvarar i fortsättningen Fastlandsfinlands 18 landskap.

MERPARTEN AV DEM SOM ÖVERFÖRS ARBETAR INOM SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDEN

Enligt Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn arbetade det i oktober 2015 sammanlagt 419 616 löntagare i kommunbranschen i Fastlandsfinland.

Enligt planerna skulle sammanlagt uppskattningsvis 211 248 arbetstagare och tjänsteinnehavare av kommunbranschens hela personal överföras till landskapen. Detta är 50,3 procent av personalen inom de nuvarande kommunerna och samkommunerna.

Merparten av de människor som överförs till landskapen arbetar inom social- och hälsovården.

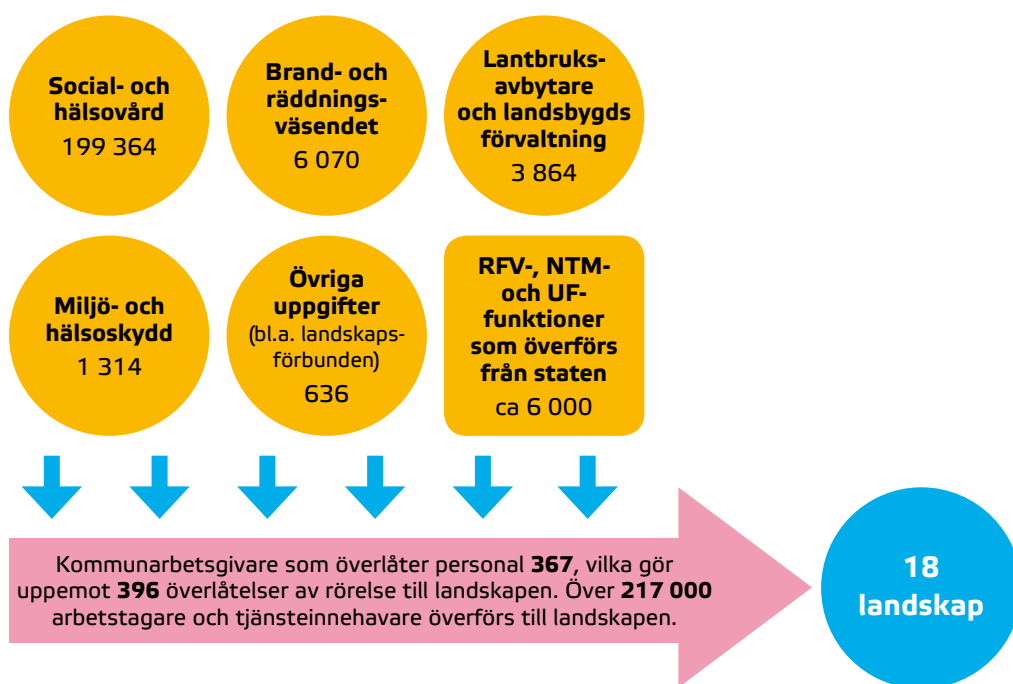
Av personalen som överförs till landskapen är

- social- och hälsovårdspersonal 199 364 (94,4 procent)
- personal inom brand- och räddningsväsendet 6 070 (2,9 procent)
- personal inom lantbruksavbytarverksamhet och landsbygdsförvaltning 3 864 (1,8 procent)
- personal inom miljö- och hälsoskyddet ca 1 314 (0,6 procent)
- övriga uppgifter såsom landskapsförbundens personal ca 636 (0,3 procent).

Kommunarbetsgivare som överlåter personal är enligt planen 367. De skulle göra sammanlagt 396 överlåtelser av rörelse åt landskapen. En arbetsgivare kan ha personal inom flera landskaps områden.

Arbetskraftskostnaderna för personalen som överförs är enligt 2016 års nivå uppskattningsvis cirka 11 miljarder euro per år.

ARBETSTAGARE OCH TJÄNSTEINNEHAVARE SOM ÖVERFÖRS TILL LANDSKAPEN



KT Kommunarbetsgivarna, april 2017

Statistikkälla: Kommunsektorns löner 2015, Statistikcentralen och FM

UPPSKATTNING AV PERSONALMÄNGDEN ÄR PROBLEMATISK

All personal som överförs till landskapen kan inte fullständigt preciseras med branschavgränsning eller annan avgränsning. Kommunerna har organiserat sin personal på många olika sätt och särskilt inom branschstatistiken finns det fluktuationer. Speciellt när det gäller att uppskatta mängden personal som ska överföras från stödtjänster och förvaltning finns det osäkerhet inom statistiken. Alla beslut gällande överföring av stödpersonal har inte ännu gjorts.

AV SOCIAL- OCH HÄLSOVÅRDSPERSONALEN ARBETAR STÖRSTA DELEN INOM HÄLSOVÅRD

Av personalen inom social- och hälsovård som överförs till landskapen arbetar merparten, det vill säga över 120 000 personer (61%), inom hälsovården. Inom socialvårdens anstaltstjänster arbetar ca 35 000 (17 %) och inom socialvårdens öppenvårdstjänster knappt 30 000 (15 %) människor. Förutom dessa arbetar 14 500 personer (7 procent) i andra uppgifter inom socialservice.

DE FRAMTIDA KOMMUNERNA KOMMER ATT HA DRYGT 208 000 ANSTÄLLDA

Uppskattningsvis 208 368 anställda blir kvar i Fastlandsfinlands nuvarande kommuner och samkommuner, och av dessa arbetar 81 600 (39 procent) inom utbildning. Inom barndagvården finns ca 47 700 anställda (23 procent). Även inom allmän förvaltning samt tekniska arbeten och stödtjänster, såsom fastighets- och kostservice, återstår mycket personal.

Arbetskraftskostnaderna för den personal som blir kvar i kommunerna och samkommunerna uppskattas till cirka tio miljarder euro per år (2016 års nivå).



Genom överlåtelse av rörelse till ny arbetsgivare

Om personalens ställning regleras det i landskapslagen och i 14 § i lagen om införande av lagen om ordnandet av social- och hälsovården. Enligt dessa handlar det om överlåtelse av rörelse när uppgifter inom social- och hälsovården samt räddningsväsendet, och personalen som sköter uppgifterna, överförs från kommunerna och samkommunerna till landskapen och landskapens riksomfattande servicecenter.

Överlåtelse av rörelse innebär att personalen övergår som s.k. gamla arbetstagare i den nya arbetsgivarens tjänst. Personalen behåller de rättigheter och skyldigheter som de har med anledning av arbets- eller tjänsteförhållande vid tidpunkten för överlåtelse.

På personalen som överförs tillämpas det arbets- och tjänstekollektivavtal som överlåtaren, d.v.s. kommunen eller samkommunen, tillämpat, så länge som vart och ett avtal är i kraft. Därefter övergår man till att iakttäta det arbets- och tjänstekollektivavtal som den nya arbetsgivaren följer.

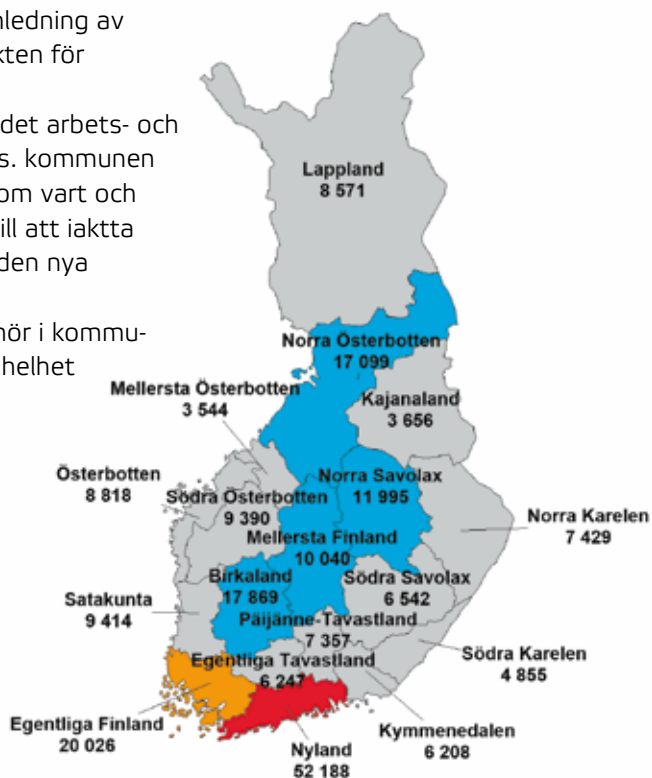
Personalen från enheter som helt upphör i kommunerna och samkommunerna överförs i sin helhet till landskapen och bolagen, som hör till landskapskoncernen eller som lyder under landskapens bestämmanderätt.

En person som arbetar inom någon annan kommunal bransch än social- och hälsovård, och endast delvis arbetar med stödtjänster som hör till de uppgifter som överförs, kommer att överföras om de nya uppgifterna utgör minst hälften av personens hela uppgift.

Även inom statens ämbetsverk överförs en person, som bara delvis sköter uppgifter som överförs, till landskapet och landskapskoncernens samfund om uppgifterna som överförs utgör minst hälften av personens hela uppgift.

Principerna tillämpas när personal överförs till bolag eller samfund som grundas före utgången av 2020 och som hör till landskapskoncernen och lyder under landskapets bestämmanderätt.

PERSONAL SOM ÖVERFÖRS TILL LANDSKAPEN



KT Kommunarbetsgivarna, april 2017
Statistikkälla: Kommunsektorns löner 2015, Statistikcentralen och FM

Så här förbereder du dig för arbetsgivarbyte



Den 1 januari 2019 överförs personal från kommunsektorn till de nya landskapskoncernerna. De överlåtande arbetsgivarna ska beakta reformen i sin lönepolitik. Det samma gäller innehållet i de lokala avtalen.

Varje kommun, samkommun och sjukvårdsdistrikt har sin egen lönepolitik. I alla kommunorganisationer har man ändå följt principerna i de kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalens lönesystem.

UTVECKLING AV LÖNESYSTEMET OCH FÖRÄNDRINGARNA

Lönesystemet, som en del av belöningsystemet, är meningsfullt att vidareutveckla. För kommunsektorn kvarstår betydande uppgifter även efter reformen: bland andra tekniska sektorn, bildnings- och utbildningsväsendet samt småbarnsfostran.

Lönesystemet är en viktig del av ledningen och kan användas för att påverka organisationens framgång, resultat och personalens arbetsmotivation. I förändringsprocessen finns det anledning att fundera över hur lönesystemet ska uppdateras så att det stöder organisationen på bästa sätt också i fortsättningen.

ÅTERHÅLLSAMHET MED LOKALA AVTAL

Genom lokala tjänste- och arbetskollektivavtal avviker man från bestämmelserna i det riksomfattande avtalet eller förhandlar om anställningsvillkoren på en mer detaljerad nivå. När nya lokala avtal ingås bör man särskilt ta i beaktande huruvida avtalet får verkningar som sträcker sig långt in i framtiden.

De lokala avtal som just ingåtts och ingås inom den närmaste tiden är i första hand avsedda för de aktuella behoven. Det finns skäl att överväga om avtalen borde vara tidsbegränsade för att gå ut innan personalen överförs till landskapet.

I alla kommuner och samkommuner borde man nu analysera innehållet i de lokala avtalen. Många avtals användningsområde ändras i vilket fall som helst den 1 januari 2019 när anställda som omfattas av avtalen överförs.

LÖNEPOLITIKEN I DE ORGANISATIONER SOM ÖVERLÅTER PERSONAL

De kommuner och samkommuner som överlåter personal bör avhålla sig från prövningsbaserade lönehöjningar, i stil med allmänna lönenivåjusteringar, som kan öka kostnaderna i de nya arbetsgivarenheterna i landskapen.

De överlåtande arbetsgivarna bör medverka till att variationen i lönenivån inom landskapet inte blir större än vad den varit förut. Organisationerna bör inte försvåra verkställandet av den riksomfattande processen. Gällande bestämmelser i tjänste- och arbetskollektivavtal samt lokala avtal ska trots detta iakttas.

I förändringsprocessen är det också ytterst viktigt att arbetsgivarna håller fast vid värdering av arbetets svårighetsgrad och de uppgiftsrelaterade lönenivåer som är i kraft i arbetsgivarenheterna.

Om en enskild chef har rätt att göra arbetsavtal och komma överens om anställningsvillkoren med den som rekryteras ska den uppgiftsrelaterade lön som man avtalar om vara i linje med den arbetsvärderingsnivå som arbetsgivaren följer.

LÖNEHARMONISERING I DE NYA ARBETSGIVARENHETERNA

Vid överlåtelse av rörelse övergår de anställda till en annan arbetsgivare med tidigare anställningsvillkor. Löneharmonisering bygger på lagstiftning om likabehandling, d.v.s. jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och principen om opartiskt bemötande enligt arbetsavtalslagen.

De uppgiftsrelaterade lönerna kan variera mellan olika arbetsgivarenheter trots att uppgifterna är de samma eller av samma svårighetsgrad. Behov av löneharmonisering uppstår när lönenivån är olika för uppgifter av samma svårighetsgrad.

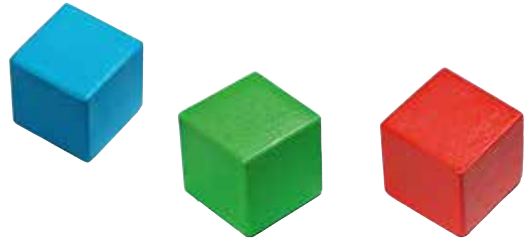
Uppbyggnaden av nya lönesystem, samordningen och harmoniseringen av lönerna på grund av arbetsgivarbyte kommer att kräva mycket arbete, noggranna förberedelser och lokala förhandlingar. Det behövs därför en tillräckligt lång övergångsperiod för löneharmoiseringen.

Löneharmoiseringen i de nya arbetsgivarenheterna påverkas också av de arbets- och tjänstekollektivavtal som tillämpas i landskapskoncernen. Lönesystemen i dessa avtal kan avvika från de system som nu tillämpas i kommunsektorn (t.ex. uppgiftsrelaterad lön, arbetsvärdering).

När harmoniseringen planeras måste man beakta att de arbets- och tjänstekollektivavtalsenliga avtalsområdena och anställningsvillkoren, såsom lönesystemet, ännu inte är kända. Landskapet är en koncern som består av flera arbetsgivarenheter, landskapet, landskapets produktionsbolag inom social- och hälsovård samt landskapets övriga bolag. Löneharmoiseringen sker per arbetsgivare och per kollektivavtal.

Närmare direktiv kan ges när de riksomfattande besluten, d.v.s. lagstiftningen och kollektivavtalen blir kända.





Samarbetsförfarande i vård- och landskapsreformen

I kommuner och samkommuner följs lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Den kommunala samarbetslagens tillämpningsområde utvidgas till att gälla landskapen och tiden för den temporära förvaltningen.

I vård- och landskapsreformen är det fråga om dels en förändring i serviceproduktionen, som avsevärt påverkar personalens ställning (4 §), och dels överlåtelse av rörelse (11 §).

Aktiebolagen följer lagen om samarbete inom företag. Staten som överlåtande arbetsgivare följer statens lag om samarbete och sina egna principer.

I REFORMEN BEHÖVS DET TRE SLAGS SAMARBETSFÖRFARANDEN

Överföring av personal från en kommun till ett landskap förutsätter att både överlåtaren, den temporära förvaltningen och mottagaren behandlar ärendet i samarbetsförfarande enligt 4 och 11 § i samarbetslagen.

Varje kommunarbetsgivare vidtar självständigt samarbetsförfarande gällande personal som ska överföras. Enligt lagen ska man vid samarbetsförfarande gällande överlåtelse av rörelse ge den berörda personalens företrädare en utredning om tidpunkten för och orsakerna till överlåtelsen, konsekvenserna för arbetstagarna och de planerade åtgärderna som berör arbetstagarna.

Samarbetsförfarandet ska hållas innan personalen överförs från kommunen eller samkommunen till landskapet, så att det är fullgjort i september 2018.

Möjligtvis ska samarbetsförfarande enligt 4 § hållas i kommunerna också för personal som blir kvar, om personalens överlåtelse till landskapet till exempel orsakar förändringar i kommunen serviceproduktion.

Mottagaren, d.v.s. landskapet, landskapskoncernens aktiebolag och servicecentrets aktiebolag, vidtar också samarbetsförfarande enligt lag om samarbete för egen del. Mottagaren ska ge företrädarna för personalen uppgifter enligt 11 § senast en vecka efter att överlåtelsen skett.

Det är sannolikt att det blir nödvändigt med samarbetsförfarande i flera olika skeden om personalen först överförs till landskapet och senare till landskapskoncernens aktiebolag.

Samarbetskyldigheten har fullgjorts när förhandlingar har förts om saken och information har förmedlats på det sätt som lagen om samarbete förutsätter.

Förutom det formella samarbetsförfarandet lönar det sig att informera personalen om reformen och att även använda andra informella sätt att låta personalen vara delaktig.

SAMARBETSFÖRFARANDE I LANDSKAPEN

Landskapens temporära förvaltning bereder för landskapsstyrelsens beslutsfattande ärenden gällande personal och avtal, som till exempel överföringsavtal för personal inom stödtjänster. Därför är också den temporära förvaltningen skyldig att iaktta principerna i lagen om samarbete.

Den temporära förvaltningen grundar ett temporärt samarbetsorgan för mandatperioden 1.7.2017–31.12.2018 som fungerar tills landskapet grundar ett permanent samarbetsorgan.

Till landskapets temporära samarbetsorgan väljs arbetsgivarens och personalens representanter enligt samma principer som för kommunens samarbetsorgan. Personalen representeras av kommunbranschens huvudavtalsorganisationers (KoHo, FOSU, Kommunfackets union) representanter i landskapet. Från varje huvudavtalsorganisation väljs två representanter (2+2+2) till samarbetsorganet.

Varje huvudavtalsorganisation beslutar och ger direktiv om hur deras representant ska väljas.

Organisationerna meddelar sina representanter till varje landskaps temporära förvaltning och/eller till landskapets förändringsledare senast 1.7.2017.

Åt personalens representanter ges tillfällig befrielse från arbetet (AKTA 7 kap. 8 § 6 mom.) för deltagande i samarbetsorganets möte (lag om samarbete 20 §). För kostnader som föranleds av deltagande står i första hand personalrepresentantens arbetsgivare.

Angående kostnadsersättningar bör man eftersträva avtal i landskapen om att landskapet ersätter kostnader, som uppkommer av deltagande i samarbetsorganet, åt de arbetsgivare som sänder ut representanter.

Från början av 2019 ska det finnas egna samarbetsorgan i landskapen och i varje bolag. Tillsvidare är det inte klart hur personalens representanter utnämns till organen.





Ledning av personalresurser i förändring

I vård- och landskapsreformen grundas, förnyas och upphör organisationer. Ledning av personalresurserna (HRM) samt personalpraxis (HR-praxis) måste åtminstone delvis byggas upp på nytt eller omorganiseras så väl i kommuner och den temporära förvaltningen som i landskapen och landskapens affärsverk samt i bolagen.

Till organiseringen av HR-praxis hör också att avtala om utnyttjande av serviceutbudet i landskapens servicecenter för ekonomi- och personalförvaltning.

När personalledningen organiseras lönar det sig att utreda åtminstone följande frågor:

- Hur har HRM-uppgifterna organiserats?
- Hur mycket HR-experter finns det och hurdan kompetens har de?
- Vilken är personalledningens ställning i ledningssystemet?
- Hurdant kunnande har cheferna för att sköta personaluppgifterna?
- Hur stor är budgeten för personalresurserna?

HR-praxis som behöver jämföras och samordnas eller omformas är exempelvis:

- personalplanering och resursfördelning
- rekrytering och introduktion
- kompetensledning
- ledning av arbetsförmåga och -hälsa
- prestationsledning
- belöningar
- outplacement och karriärvägar
- utveckling av arbetsklimatet och organisationskulturen
- praxis för delaktighet och samarbete
- principerna för chefsarbetet
- arbetarskyddsorganisationernas struktur
- ordnande av företagshälsovård
- arbetsrutiner och anvisningar som hänför sig till arbetarskyddet
- praxis för lönesättning och lönebetalning samt lönebetalningssystem
- olika beslutsförfaranden inom personalförvaltning.

ATT GENOMFÖRA EN FÖRÄNDRING

Formandet av personalledning och personalpraxis är naturligt att överlåta till exempel på personaldirektörens eller -chefens ansvar. Målsättningar för utvecklingen sätts i enlighet med organisationens riktlinjer.

Arbetsgrupper skapas enligt behov. Till medlemmar utnämns väsentliga sakkunniga ur uppgiftens synvinkel, till exempel från linjeledningen samt från HR-sakkunniga och stödtjänsternas representanter (ICT, ekonomi- och personalförvaltning, kommunikation). Personalrepresentanternas delaktighet tryggas via det samarbetsorgan som bildas.

En lyckad förändringsledning bygger och förstärker engagemang både till nya uppgifter och till förändring. Förändringsledning kräver ledning av verksamheten, processer och människor.

KT:s tjänster till stöd för ledning av personalresurser

KT:s HR-nätverk är ett stöd i ledningen av personalresurser och i förändringsledning.

Inom nätverket behandlas personalpraxis och hur förändringen lyckas, både ur de organisationers synvinkel som överlåter personal och deras som tar emot personal. Stödet grundar sig på forskning och på att lära sig av andra.

HR-nätverket är avsett för personalexperter och arbetsgivarnas representanter. Kommunernas och samkommunernas samt kommunkoncernernas personalledning, personalansvariga och sakkunniga samt chefer och förmän från olika branscher är välkomna till nätverkets olika evenemang.

Tilläggsuppgifter om nätverket www.kt.fi/sv

KT:s nätverk för arbetarskyddschefer ger stöd i verkställandet av förändringen i ärenden som berör arbetarskydd.

Avainta betjäna kommunernas bolag

Avainta Arbetsgivarna r.f. är en privata sektorns arbetsgivarorganisation för olika branschens aktiebolag och stiftelser, vilka lyder under kommuners eller samkommuners bestämmanderätt. Avainta riktar sig också till privata bolag och andra samfund som producerar tjänster åt kommunerna.

Kollektivavtalet för Avainta (AVAINOTES) täcker bland andra personal inom förvaltning och kontorsbranschen, social- och hälsovård samt tekniska branschen.

Avainta har också ett separat kollektivavtal som tillämpas på medlemssamfundens personal inom undervisning (AVAINOTES). Därtill avtalar Avainta om andra bransch- och medlemssamfundsspecifika kollektivavtal.

Läs mera www.avainta.fi

Bolagisering



Den i vård- och landskapsreformen ingående skyldigheten att bolagisera social- och hälsovårdstjänster grundar sig på Europeiska unionens statsstödslagstiftning och tolkningen av den, i en situation där man håller på att ta i bruk en omfattande valfrihet för kunden och patienten. I denna lagstiftning är offentlig, privat och tredje sektorns produktion i så jämlik ställning som det är möjligt inom tjänster på basnivå.

EU-lagstiftningen förutsätter maximalt jämlika verksamhetsförutsättningar när det råder en äkta konkurrenssituation mellan privata och offentliga aktörer. En sådan situation är det fråga om när användaren fritt kan välja mellan olika serviceproducenter.

ORDANDET ÅTSKILJS FRÅN TJÄNSTPRODUKTION PÅ MARKNADSVILLKOR

Landskapet ska åtskilja ordnande av tjänster från tjänsteproduktion på marknadsvillkor. Landskapet har skyldighet att bolagisera tjänsterna när landskapet sköter uppgifter i en konkurrenssituation på marknaden eller om tjänsterna lyder under kundens valfrihet. Tidtabellen för bolagiseringen specificeras då lagberedningen framskrider.

Bolagisering kräver ett nytt sätt att tänka och nytt kunnande, eftersom den offentliga sektorns verksamhetsprinciper och verksamhetsomgivning grundar sig på en annorlunda rättslig grund.

I bolagiseringsprocessen går man igenom följande skeden:

- analysering av marknaden och kunderna
- produktifiering av tjänsterna
- bolagets ekonomiska struktur
- och beskattning.

Därefter följer de egentliga åtgärderna för bolagsgrundande såsom bolagsordningen, registreringar och uppbyggnad av bolagets förvaltning. Bolagiseringsprocessen räcker vanligtvis 1–2 år.

PERSONALENS STÄLLNING VID BOLAGISERING

Vid bolagisering överförs personalen från offentliga sektorn till offentliga sektorns aktiebolag eller privata företag. Offentliga sektorns arbets- och tjänstekollektivavtal kan inte tillämpas i privata företag.

Lagen om anordnande av intressebevakning för arbetsgivare i kommuner och landskap möjliggör ändå att bolag, på vissa villkor, kan bli medlem i Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT:s företagssektion. Villkoren finns uppräknade i lagen (4§).

Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT erbjuder konkurrenskraftiga anställningsvillkor och kvalitativa arbetsgivartjänster åt de bolag som lyder under kommunernas och landskapens bestämmanderätt.

Att höra till samma arbetsgivarsektor är ytterst viktigt för arbetsfreden, bland annat eftersom man då tillämpar arbets- och tjänstekollektivavtal med motsvarande avtalsperioder.

ORGANISERING SOM ARBETSGIVARE

Bolagets organisering som arbetsgivare bör avgöras i så tidigt skede som möjligt när bolagiseringen förbereds.

På detta sätt kan arbetsgivarorganisationen erbjuda stöd och rådgivning redan i bolagiseringens förberedelsefas. Det är bra om man ordentligt har förberett lönesystemet och personalens anställningsvillkor innan bolaget inleder sin verksamhet, så att personal kan anställas eller mottas genom överföring.

Enligt ändringarna som föreslås i lagen om Keva kan också bolag som ägs eller kontrolleras av landskapen och kommuner ansöka om att bli medlemssamfund i Keva. Om ett nytt bolag uppfyller förutsättningarna för att bli medlemssamfund i Keva kvarstår bolagets personal inom den offentliga sektorns pensionsskydd.

Pensionsförmåner i kommuner och landskap



Som en följd av vård- och landskapsreformen torde en större andel jämfört med nuläget av den offentligt finansierade social- och hälsovårdstjänsteproduktionen överföras till privata sektorn. Detta kan innebära att antalet försäkrade inom det kommunala pensionssystemet (KomPL) minskar och det sker en tillväxt inom privata sektorns pensionssystem (ArPL).

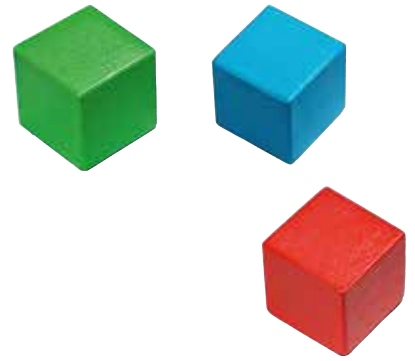
Ännu är det inte känt hur många pensionsförsäkrade som flyttar till privata sektorn och vilka effekterna av dessa överföringar blir. Det är nödvändigt att förhindra förflyttningar mellan pensionssystemen tills man vet hur lagstiftningen gällande valfrihet formas och hur försäkrade överförs till privata sektorn. Först efter detta kan man utvärdera om det finns orsak att reagera på överföringen mellan pensionssystemen med hjälp av förändringar i pensionslagstiftningen.

Målsättningen är att det inte ska ske ändringar i pensionssystemens avgiftsintäkter på grund av vård- och landskapsreformen. Därför skulle pensionsskyddet för personal som arbetar inom social- och hälsovården under övergångsperioden 2019–2025 anordnas i samma pensionssystem som det har anordnats i slutet av 2018.

Beslutet har inverkan på den offentliga ekonomin och speciellt den kommunala ekonomin, de anställda, arbetsgivarna samt pensionssystemen inom både kommunala och privata sektorn. Ärendet utreds i en arbetsgrupp i social- och hälsovårdsministeriet.

I samband med vård- och landskapsreformen ändras lagstiftningen gällande Keva så att landskapet automatiskt försäkrar sin personal i Keva, d.v.s. landskapet blir medlemssamfund i Keva. Landskapets bolag uppfyller också Kevas medlemskriterier, men de kan även ta försäkring i ett privat ArPL-bolag, på samma vis som kommunalt ägda aktiebolag.

I införelagets 15 § har införts en bestämmelse om tilläggs-pensionsskydd. Ett samfund som hör till landskapskoncernen eller lyder under landskapens bestämmanderätt ska säkerställa en förmån som motsvarar den offentliga sektorns lagstadgade tilläggs-pension, åt personal som på grund av landskapsreformen överförs till samfundet från anställning i ett av Kevas medlemssamfund.



KT:s ställning och uppgifter ändras

Vård- och landskapsreformen och personalens överföring från kommunala och statliga sektorn till landskapen har en betydande inverkan även på KT Kommunarbetsgivarnas ställning. Lagförslaget om anordnandet av kommunernas och landskapens intressebevakning för arbetsgivare innebär när det verkställs att KT från början av juli är riksomfattande arbetsgivarorganisation förutom för kommunerna och samkommunerna också för landskapsarbetsgivarna.

KT:s nya namn är Kommun- och landskapsarbetsgivarna KT, som i fortsättningen är ett självständigt offentligt samfund. KT:s uppgifter är definierade i lagförslaget. De motsvarar långt de uppgifter som KT redan nu ansvarar för. Privaträttsliga samfund som lyder under kommunernas och landskapens bestämmanderätt kan i fortsättningen, om de så vill, välja nya KT till sin arbetsgivarorganisation.

Till nya KT:s uppgifter hör verksamheten runt arbets- och tjänstekollektivavtal, arbete som arbetsmarknadscentralorganisation, arbetslivslagstiftning, arbetsmarknadsutredningar, internationella ärenden, arbetsgivarkommunikation, annan arbetsgivarintressebevakning, pensions- och socialförsäkringslagstiftning, rekommendationer samt personalledning, resultat och arbetslivskvalitet.

Sektionerna beslutar om respektive arbetsgivarsectors arbetskollektivavtals- och tjänstekollektivavtalsverksamhet. Medlemmarna till sektionerna väljs enligt styrkeförhållanden i kommun- och landskapsval samt från ifrågavarande arbetsgivarsectors representanter. Medlemmar till företagssektionen väljs på företagets representantmöte.

KOMMUN- OCH LANDSKAPSARBETSGIVARNA KT



Styrelsen för arbetsmarknadscentralorganisationen väljs bland sektionens medlemmarna och i sammanställningen beaktas de olika sektionernas betydelse. Nya KT:s organisation lämpar sig för intressebevakning av arbetsmarknaden på såväl centralorganisations-, centralförbunds- som arbetsgivarnivå.

FÖRHANDLINGAR OM FÖRNYANDE AV AVTALS- OCH FÖRHANDLINGSSYSTEMET

KT och huvudavtalsorganisationerna inledde våren 2017 förhandlingar om förnyande av arbets- och tjänstekollektivavtalssystemet i vård- och landskapsreformen. Parterna har avtalat om ett förfarande, genom vilket man ska förhandla och avtala om huvudavtalets förhandlings- och avtalsparter, avtalsområden som berör kommunbranschen, landskapen och företagssektionen samt ärenden som direkt hänförs till dessa före utgången av oktober 2017.

Förhandlingar förs om vilka avtalsområden som ska höra till kommun-, landskaps- och företagssektionerna enligt den nya KT-lagen samt vilka förhandlingsorganisationer, som representerar personalen, är förhandlings- och avtalsparter i KT:s och de lokala/regionala arbetsgivarnas olika avtal.

Förnyandet av avtals- och förhandlingssystemen hänger på att vård- och landskapsreformen förverkligas och att den nya KT-lagen träder i kraft i det föreslagna formatet.

KT ger stöd och information i reformen

Stöd och anvisningar för vård- och landskapsreformen hittar du på KT:s webbsidor www.kt.fi/sv/forandrings-stod

Redskap för förändringsledning även ur publikationer i serien God praxis inom KT:s personalledning:

- Bättre ledarskap!
- Endast på finska
- Työhyvinvointia johtamaan!
- Henkilöstövoimavarat kuntakonsernissa
- Henkilöstövoimavarojen hallinta uudistuksessa

Information om kommunbranschens lönesystem och avtalstillämpning:

- Kommunala tjänsteinnehavare – Anställningshandbok för chefer
- Kommunala arbetstagare – Anställningshandbok för chefer
- Lokala avtal inom kommunsektorn
- Ett bra lönesystem är i allas intresse
- Mot bättre arbetsfördelning! Förändringar i uppgifter och arbetsfördelningar inom hälso- och sjukvården

Publikationerna kan beställas från KT:s webbsidor.



KT ger förändringsstöd

I vård- och landskapsreformen överförs över 210 000 arbetstagare och tjänsteinnehavare av kommunernas och samkommunernas personal till en ny arbetsgivare. I denna förändringsprocess stöder KT kommunerna och samkommunerna som överlåtande organisationer, den temporära förvaltningen samt de nya landskapsarbetsgivarna som mottagande arbetsgivarorganisationer.

Stödformerna är bland andra:

- ledning av personalresurser
- placering av personalen
- utveckling av lönesystemen och löneharmonisering
- förmåner i anslutning till anställningsförhållandet
- samarbetsförfarande

KT:s arbetsmarknadsutredningar stöder den förberedelse och planering som ska göras i kommunerna och samkommunerna, genom att producera statistik åt blivande arbetsgivarenheter om den kommunala personal som ska överföras samt om personal som ska stanna i kommuner och samkommuner, och om löner och arbetskraftskostnader. Arbetsmarknadsutredningarna följer genom statistik och enkäter förändringens framsteg och förverkligande.

Förändringsstödet på nätet

På KT:s hemsida hittar du en skild webbplats om förändringsstöd, där det berättas om sådant som berör förverkligandet av vård- och landskapsreformen.

På sidorna hittar du information bland annat om följande saker:

- *Hur påverkar reformen arbetsmarknaderna?*
- *Hur påverkar reformen personalen?*
- *Hur förbereda sig för arbetsgivarbyte?*
- *Förutredning om personaluppgifter gällande personal som överförs*
- *Samarbetsförfarande i överlåtande organisationer*

www.kt.fi/sv/forandringsstod



KT betjänar arbetsgivarnas representanter i förändringsärenden även per e-post: reformfragor@kt.fi

