

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square. The background of the entire page is a high-angle photograph of a modern, curved wooden staircase with a person walking on it. A vertical orange bar with a diagonal line pattern is on the left side of the page.

KT

Årsberättelse 2019

INNEHÅLL

ARBETSMARKNADSDIREKTÖREN HAR ORDET	3	KOMMUNSEKTORNS AVTAL	30
		Verksamhetsårets avtal	31
		Ny och ändrad lagstiftning	32
		Avtalsområdesvis utveckling	34
		Utbildning	36
		Rådgivning	38
		Lokala meningsskiljaktigheter om tolkning	40
EN ÖVERSIKT AV ÅRET 2019	5	VI UTVECKLAR ARBETSLIVET TILLSAMMANS	42
KT:s målsättningar för regeringsprogrammet	5	Utvecklingsprogram	44
Förändringar i arbetslivet inom kommunsektorn	7	KT:s arbetsgivarnätverk	47
I arbetet med vård- och landskapsreformen byggdes en grund för ett riksomfattande samarbete	10		
Sammanläggningen av pensionssystemen fortskrider	11		
KT KOMMUNARBETSGIVARNA	12	INTRESSEBEVAKNING FÖR KOMMUNER OCH SAMKOMMUNER	50
KT:s delegation	13	Utlåtanden av sakkunniga	51
KT:s byrå	15	KT deltar i arbetsgrupper	53
Ekonomi år 2019	17	Intressebevakning inom EU	54
Kommunikationsåret 2019	24		
Utredningar som stöd för intressebevakning	28		

Layout: Taina Leino, Vitale Ay

Omslaget bild: Unplash

Bilder:

Eeva Anundi s. 3, 10, 14, 15, 30,
31, 34, 38, 40, 42, 47, 50, 51, 53

Emilia Anundi s. 24, 36

Matti Matikainen s. 44

Pauliina Sievänen s. 12

Pixhill s. 7, 11, 17, 28, 32, 54

KT Kommunarbetsgivarna

Andra linjen 14, 00530 Helsingfors

tfn. 09 7711

kt.fi/sv

Riksdagsvalet 2019

KT:s delegation fastställde målsättningarna för regeringsprogrammet och KT strävade efter att påverka innehållet i regeringsprogrammet på många sätt, både direkt och indirekt, bland annat genom centralorganisationernas gemensamma turné Ääni työlle.

Många för KT viktiga saker togs med, bland annat sammanslagningen av pensionssystemen, sysselsättningen och revidering av socialskyddet samt tillgången på kunnig arbetskraft. I regeringsprogrammet beaktades arbetsmarknadscentralorganisationernas gemensamma förslag för att förbättra sysselsättningen och förlänga arbetskarriärerna.

Arbetsmarknadscentralorganisationerna slöt i juni ett avtal om familjepensioner och höjande av åldersgränsen för det så kallade pensionsröret till 62 år. Åtgärderna som skrevs in i avtalet ska stödja regeringens mål att förbättra sysselsättningen med cirka 6 000 personer.

Ny regering

Regeringen Antti Rinne och sedermera Sanna Marin byggdes på SDP, Centern, De Gröna, Vänsterförbundet och SFP.

Jag vill tacka KT:s personal för en professionell och kunnig arbetsinsats. Jag tackar även KT:s delegation och de olika arbetsgivarnätverken för ett gott samarbete.

Markku Jalonen
kommunbranschens
arbetsmarknadsdirektör



De politiska och olagliga strejkerna minskade 2019, men försvann inte helt. På grund av samarbetsförhandlingarna som inleddes i kommunerna på hösten upplevde man en del olagliga arbetskonflikter inom kommunsektorn som riktade sig mot arbetsgivarens direktionsrätt. Nu har även arbetsdomstolen fastställt att arbetskonflikterna var olagliga.

Trepartslagberedningen ökade, dvs. arbetsmarknadsorganisationerna togs allt tätare med i det samhälleliga beslutsfattandet.

Det finns stora ärenden på ärendelistan, såsom familjeledighetsreformen och utvecklande av tjänster för de äldre.

Sammanslagning av pensionssystemen skrevs in i regeringsprogrammet

Arbetsgruppen som begrundat olikheterna i pensionssystemen blev klar med sin rapport i slutet av året. Enligt den är det ändamålsenligt att sammanfoga pensionssystemen enligt det program som gruppen gjort upp. Social- och hälsovårdsministeriet och finansministeriet tillsatte på sommaren en trepartsarbetsgrupp för att bereda en sammanslagning av kommunsektorns och den privata sektorns pensionssystem. KT deltar i detta arbete och sammanslagningen av pensionssystemen stödjer KT:s långsiktiga mål att sänka kommunernas och samkommunernas pensionsförsäkringsavgift till samma nivå som privata sektorns.

Vård- och landskapsreformen skulle ha trätt i kraft i början av 2020

Regeringen Juha Sipilä blev inte klar med vård- och landskapsreformen som länge hade förberetts. Den skulle ha inneburit stora personalöverföringar och en omvälvning av avtalssystemet. Samtidigt framflyttades KT:s självständighet. Regeringen Rinne inledde beredningen på nytt och regeringen Marin har fortsatt med det. KT-lagen är med i beredningen och framskrider.

Avtalsförhandlingarna inleddes

Under året kunde man se att kommunsektorns förhandlingar kommer att bli svåra. Trots allt blev den kommunala ekonomin djupt förlustbringande 2019, varför permitteringar och samarbetsförhandlingar, som vanligtvis är sällsynta inom kommunsektorn, blev vanligare i slutet av året. Flera kommuner kämpade med en svår ekonomisk situation som bland annat syntes i mängden samarbetsförhandlingar. KT informerade om att man i den ovanligt svåra ekonomiska situationen borde främja att söka lösningar som baserar sig på lokala avtal om man vill trygga arbetsplatser.

Arbetsgivartjänster

KT:s experter svarade inom e-postservicen på cirka 7000 frågor som kommit från arbetsgivare och ut-

bildade över 3000 arbetsgivarrepresentanter. Andelen frågor till vår e-postservice som gällde förfaranden i anslutning till samarbetsförhandlingar ökade i slutet av året. KT publicerade anvisningen Kunta-alan yhteistoiminta tutuksi (Lär känna samarbetet i kommunsektorn) på nätet, där man berättar om spelregler och praxis i anslutning till samarbete och samarbetsförhandlingar.

Nätverk och projekt

Bland utvecklingsprojekten fortsatte Kunteko i enlighet med sitt arbetsprogram. På våren 2019 inleddes projektet Soteliiderit, genom vilket KT vill stödja social- och hälsovårdens arbetsgivare inom förändringsledning, strategisk personalledning och utveckling.

KT följer förändringarna i arbetslivet tillsammans med organisationerna. De första resultaten från uppföljningen erhöles redan. KT:s och organisationernas distansarbetsgrupp, som man kommit överens om i avtalen under verksamhetsåret, färdigställde sin rapport. KT deltog aktivt i förhandlingarna i EU-arbetsgrupperna gällande digitalisering och förändringar i arbetslivet, kompetens, jämställdhet, familjeledigheter, arbetstider och andra saker som är viktiga för Finlands offentliga sektor.

På byrån fortsatte genomförandet av ett kundhanteringssystem och förberedelserna för KT:s 50-årsjubileum inleddes.

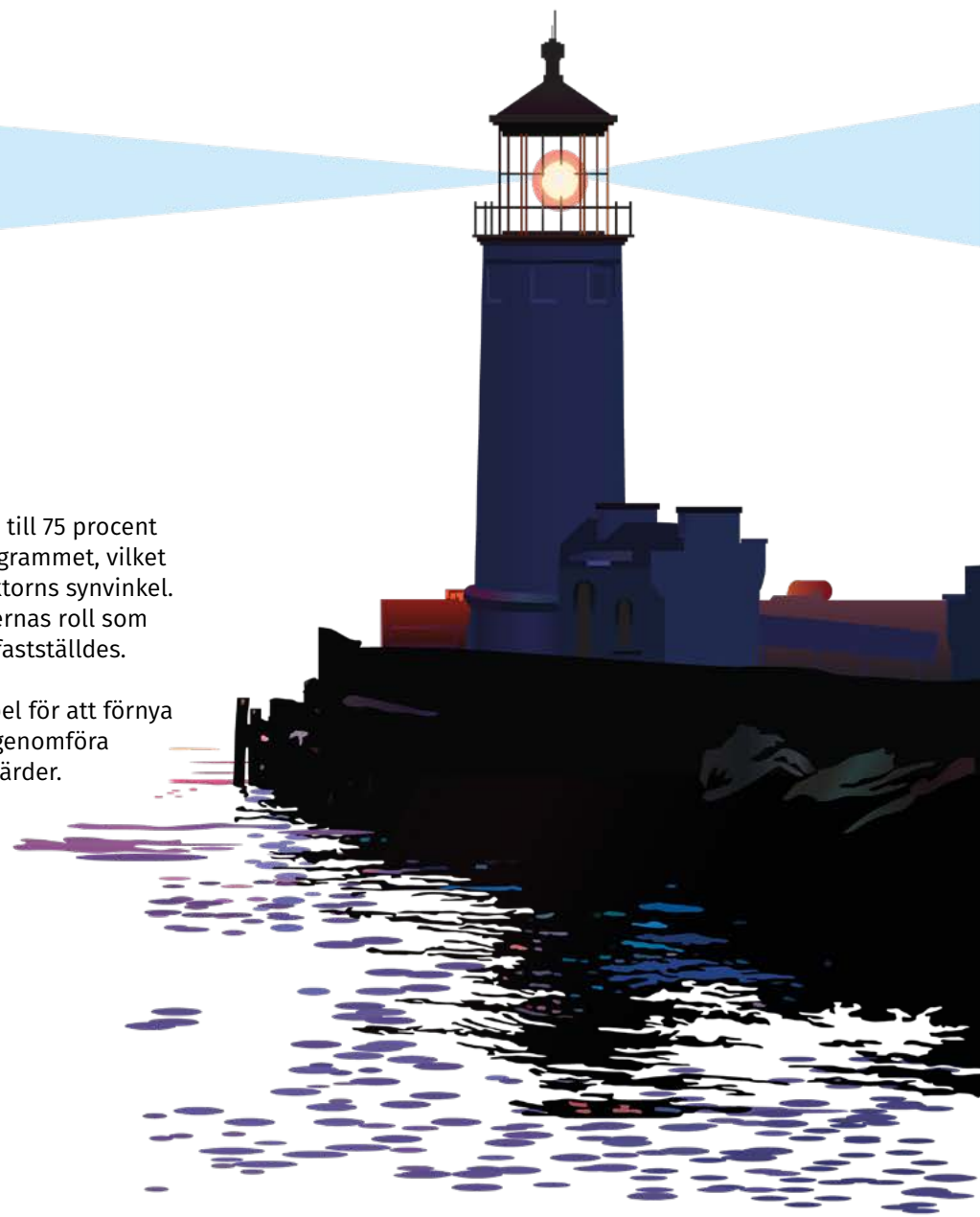
KT:s målsättningar för regeringsprogrammet

Det är KT:s uppgift att sköta kommunarbetsgivarnas intressebevakning och därför strävade KT efter att påverka det regeringsprogram som formades under våren. Påverkningsmetoderna var att föra fram de egna målsättningarna i offentligheten och i den politiska debatten, hålla olika möten och bakgrundssamtal särskilt i förhandlingarna om regeringsprogrammet samt turnén Ääni työlle som ordnades tillsammans med de andra arbetsmarknadscentralorganisationerna.

De viktigaste målsättningarna i regeringsprogrammet presenterades för media i januari 2019. Viktigast är kravet att få sysselsättningsgraden att stiga till minst 75 procent. Av regeringens ekonomiska politik önskade man stabilitet för den kommunala och offentliga ekonomin. Den viktigaste åtgärden är kostnadsmässigt måttliga arbetsmarknadslösningar.

En höjning av sysselsättningsgraden till 75 procent skrevs in som ett mål i regeringsprogrammet, vilket välkomnades mycket ur kommunsektorns synvinkel. KT var också nöjd med att kommunernas roll som arrangör av sysselsättningstjänster fastställdes.

KT lovade bära sitt ansvar till exempel för att förnya utkomstskyddet för arbetslösa och genomföra tillhörande arbetskraftspolitiska åtgärder.



Socialskyddssystemet bör förnyas

I sina målsättningar för regeringsprogrammet ansåg KT även att det finländska socialskyddssystemet bör förnyas stegvis under den kommande regeringsperioden. Också där ingår en ökning av sysselsättningen som en röd tråd, men även främjande av individernas aktivitet exempelvis genom familjeledighetsreformen.

I åtgärdsförslagen ingick dessutom att effektivisera användningen av lönesubvention och göra det möjligt för kommun- och landskapsarbetsgivare, att förbättra arbetskraftens rörlighet, göra en helhetsförnyelse av vuxenutbildningen och öka arbetskraftsinvandringen.

Arbetslivslagstiftningen bör utvecklas

När regeringsprogrammet stod klart var KT beredd att påverka utvecklingen av arbetslivslagstiftningen. Detta omfattar en lång lista av betydande aspekter: bland annat familjeledighetsreformen, likalöneprogrammet, utvecklingsprogrammet för arbete och arbetshälsa samt kunskapsutveckling i arbetslivet.

Arbetsmarknadssystemets strukturer för granskning

KT eftertraktade strukturella ändringar i arbetsmarknadssystemet. Vikten av att trygga arbetsfreden hade blivit aktuell i samband med de politiska arbetskonflikterna i slutet av 2018. Enligt KT behövde de föråldrade bestämmelserna om arbetsfred förnyas så att

centrala lagstadgade offentliga funktioner liksom medborgarnas liv och hälsa samt gemensam och privat egendom skyddas i arbetskonfliktsituationer. Böterna som döms med anledning av olagliga arbetskonflikter behöver höjas.

KT fäste åter uppmärksamhet vid att kommunarbetsgivarnas pensionsförsäkringsavgift är fyra procentenheter högre än för privata arbetsgivare. En sänkning av den närmare nivån för den privata sektorn förbättrar kostnadskonkurrenskraften. Samtidigt bör privata och offentliga sektorns pensionslagstiftning sammanlösas.

Kommunernas uppgifter och kostnader ska inte ökas

KT tog även ställning till vård- och landskapsreformen som varit pågående genom att betona att kostnaderna som reformen orsakar kommunerna ska ersättas fullt ut. Även andra åtgärder ansågs vara nödvändiga. Till exempel kostnaderna för löneharmonisering ska begränsas med lagstiftning, och offentliga sektorns strukturreformer ska inte innefatta något särskilt uppsägningskydd för personalen.

I övrigt motsatte KT sig en ökning av behörighetskraven eller en utvidgning av dem till nya yrkesgrupper. Med nya normer ska man inte förminska gruppstorlekar eller skärpa personaldimensioneringar.

Regeringsprogrammet kom ändå att omfatta flera tilläggsbelastningar för kommunsektorn samtidigt som

den offentliga ekonomins hållbarhetsgap fortfarande är stort och situationen för den kommunala ekonomin är försvagad. Personaldimensioneringarna för småbarnspedagogiken, barnskyddet och äldreomsorgen samt en snabbare tillgång på vård vid hälsovårdscentralerna höjer kommunernas arbetskraftskostnader betydligt. På samma sätt inverkar höjningen av läropliktsåldern.

För kommunarbetsgivarna var det viktigt att regeringen helt och hållet lovade kompensera kostnaderna för de åtgärder som ökade eller utvidgade kommunernas uppgifter och skyldigheter.

KT förväntar sig resultat från trepartssamarbetet

När regeringsprogrammet blev klart var KT nöjd med att regeringen försäkrade att den kommer att samarbeta med arbetsmarknadsorganisationerna för att sammanjämka den ekonomiska politiken och arbetsmarknadspolitikerna.

Ur kommunarbetsgivarnas synvinkel är målsättningen för samarbetet en stabil arbetsmarknad och en god sysselsättningsutveckling samt arbetsfred.

Eftersom arbetsmarknadsorganisationerna och trepartsberedningen gavs mycket ansvar särskilt angående arbetslivslagstiftningen och befrämjandet av sysselsättningsmålet, anser KT att man också kan förvänta sig resultat av trepartssamarbetet.

Förändringar i arbetslivet inom kommunsektorn

Kommunsektorns arbetsmarknadsparter inledde, som den första branschen i Finland, en uppföljning av förändringarna i arbetslivet inom kommunsektorn. På våren genomfördes den första uppföljningsomgången.

Baserat på berättelser av kommunorganisationernas ledning, utvecklare och personal formade man en helhetsbild av förändringarna i arbetslivet och vad man för närvarande planerar på arbetsplatserna inom olika branscher. Över tusen yrkespersoner och experter inom kommunsektorn deltog i grupsamtalen och uppföljningsenkäten.

Med förändringar i arbetslivet avses en förändring mot ett nytt och mångsidigare arbetsliv som sker under år och årtionden. Förändringarna i arbetslivet ändrar innehållet i arbetena, verksamhetssätten och arbetets organisering. Även det kunnande som behövs ändras. När nya yrken och uppgifter uppstår försvinner en del av de tidigare uppgifterna eller övergår att skötas på annat sätt.

Med hjälp av uppföljningsresultaten har man försökt lyfta fram betydelsen av det offentliga arbetet och arbetsplatsernas verklighet i arbetslivsförändringen samt söka redskap för att utveckla det kommunala arbetet och skapa en gemensam intressebevakning. En verkningsfull och kostnadseffektiv offentlig sektor som ständigt utvecklas är lika viktig för Finland och medborgarna som exportsektorns framgång.



Resultaten från den första uppföljningsomgången erhöles

Förändringen är större än förväntat

Förändringarna i arbetslivet framskrider snabbare än förväntat inom kommunsektorn. Förändringarna i innehållet och i verksamhetssätten i arbetena syntes klart inom alla branscher och yrkesgrupper. Med verksamhetssätt avses hur man arbetar tillsammans med andra människor och hur man utnyttjar digitalisering och annan ny teknologi i arbetet. Betydande ändringar i arbetet hade även orsakats av förändringar i klienters behov, till exempel i hemvård och grundskolor. Dessutom hade lagändringarna åstadkommit stora ändringar inom de offentliga sektorerna, exempelvis yrkesutbildningsreformen.

Enbart teknologin ändrar inte innehållet eller verksamhetssätten i arbetet

Överraskande framträdde förändringarna i arbetslivet tydligast i uppföljningsresultaten just som förändringar i innehållet och verksamhetssätten i arbetet, inte så mycket till exempel som ibruktagande av digitalisering. Det är först tillämpning av ny teknologi och förnyelse av tillhörande verksamhetssätt som ger den eftertraktade nyttan. Ibruktagande av nya verksamhetssätt och teknologier bedömdes typiskt vara av stor eller mycket stor betydelse för klienterna och personalen.

Enligt resultaten ska man vid reformer lyssna på ledningen, förmän och personalen. Ett gott ledarskap och förmansarbete samt arbetstagarnas delaktighet behövs. Människan – klienten och arbetstagaren – ska lyftas i centrum av förändringar i arbetslivet och teknologin när man vill lyckas.

Plock ur resultaten branschvis: Vad skulle du lyfta fram som den mest betydelsefulla nya aspekten i förändringarna i arbetslivet?

Biblioteken

- Meröppna bibliotek
- Ökad digital vägledning, användning av digitala material och utnyttjande av digitalisering

Hemvård för de äldre

- Multiprofessionalitet: I hemvården arbetar företrädare för många yrken, för att man ska kunna föra nödvändig service och vård ända hem
- Personalen får distanskontakt med klienten
- Personalen deltar aktivt i utvecklandet av sitt eget arbete och tjänsterna
- Klientinformation i realtid ökar säkerheten och förbättrar kvaliteten på servicen
- Hemvårdens klient kan själv välja de digitala tjänster som passar hen bäst och klienten stöds i användningen av dem

Social- och hälsovårdscentraler

- Möjlighet till distanskontakt, till exempel tidsbokning, hälsorådgivning och förnyande av läkemedelsrecept är även möjliga via nätet

- Processer och vårdkedjor har beskrivits och de utvecklas att fungera bättre ur patient- och hälso-synvinkel
- Samarbete: Läkare, vårdare, socialvårdens personal och övrig personal funderar tillsammans hur tjänsterna ska säkerställas för regionens befolkning och hur de ska utvecklas för att fungera bättre för klienterna

Sjukhus

- Samarbetskulturen som en garanti för god vård
- Artificiell intelligens bidrar med att övervaka tidiga symtom, diagnosticera sjukdomar, ge råd angående hälsosamma levnadsvanor och uppmuntra till dem
- "Arbetsplatsen har en atmosfär som är positiv till utveckling! Det är svårt att utveckla om förändringsmotståndet är stort och man motsätter sig allt. Då förblir ändringarna på papper och i promemorior, och blir inte på riktigt en del av vardagens fältarbete. I en atmosfär som är positiv till utveckling är det härligt att arbeta!"

Socialarbete

- Ett fungerande samarbete mellan olika aktörer: Vi gör en för alla aktörer gemensam serviceplan för klienten som svarar mot de utmaningar och resurser i livshanteringen som hen själv definierat. Planen genomförs multiprofessionellt
- Förebyggande socialarbete: Man har satsat kännbart på förebyggande socialarbete, till exempel i uppfostrings- och familjerådgivningar, barnskyddet, småbarnspedagogiken och skolorna
- Tjänsterna förs dit där människorna finns (t.ex. uppsökande ungdomsarbete på gator och på nätet)

Grundskolor

- Användning av digitala kunskaper och undervisning i användning
- Att bättre beakta elevens styrkor och förmågor (och behovet av vägledning och stöd) i undervisningen och resurseringen
- Barnens delaktighet och ansvarstagande angående den egna inlärningen
- Elevvårdens tjänster med låg tröskel
- Tvåläraresystem, exempelvis pararbete som förnyar den traditionella modellen med att undervisa ensam

Yrkesutbildning

- Digitala läroinnehåll och plattformar används. De möjliggör även studier vid sidan av arbete utan plats- och tidsbundenhet
- I stället för hela examina avläggs allt oftare delar av en examen
- Vägledning och/eller undervisning ordnas även på sommaren och utanför tjänstetiden

Gymnasier

- Undervisning enligt tvåläraresystem och pararbete, som är undervisningsmetoder som väsentligt avviker från det traditionella
- Nya undervisningsmetoder och inlärningssätt
- Artificiell intelligens eller undervisningsprogram med spel, som erbjuder omedelbar respons på inlärningen
- Samarbete med andra läroanstalter, högskolor och arbetslivet
- Digitalisering som helhet

Ett innovativt kommunarbete i utveckling

- Utveckling tillsammans: ledningen, förmännen och personalen utvecklar tillsammans
- Ledningens stöd: Vi har lov att utveckla och lov att misslyckas, och ledarskapet stödjer utvecklingen
- En förbättrad klientupplevelse: verksamhetsprocesserna och servicekedjorna utvecklas för att bli bättre för klienten och/eller ur effektivitetssynvinkel
- Ny teknologi: Vi överlägger fördomsfritt nya slag av verksamhetsmetoder, som möjliggörs av digitalisering och ny teknologi
- Ta hand om personalen: När vi utvecklar kommunarbetet tar vi samtidigt hand om personalens välmåga

Klientorienterade kommunala tjänster

- Vi ser till att klientens känsla av värdighet bevaras och att klientens individuella behov och önskemål beaktas när vi fattar beslut som gäller hen.
- Jämställdhet: Oberoende av klientens livsskede och -situation kan yrkespersonerna fungera i interaktion med hen så att båda blir hörda.
- En god växelverkan och bekämpning av byråkratin: Vi lyssnar på klientens feedback och utvecklingsförslag.
- Digitala tjänster utvecklas för att förbättra tillgången på tjänster.
- Digitala tjänster utvecklas för att förbättra kvaliteten och effektiviteten i tjänsterna.
- Öppenhet och kommunikation: Besluten som fattats motiveras för klienten, också det att inget görs åt saken. När tjänsterna utvecklas kommunicerar vi vad vi håller på att göra.

Mångsidiga arbetsgemenskaper

- Vi bygger medvetet attraktiva och till atmosfären goda arbetsgemenskaper, som det går bra att ansluta sig till
- Vi satsar på introduktion samt på ett gott mottagande och en god vägledning för nya arbetstagare, praktikanter och studerande
- Vi satsar på sammanjämkning av arbete och det övriga livet

Alla resultat finns samlade på KT:s webbplats. Bland resultaten finns till exempel 21 beskrivningar av hur förändringarna i arbetslivet framskridit inom olika branscher och teman.

Uppföljningen av förändringarna i arbetslivet fortsätter

Förändringarna i arbetslivet är inte på väg att upphöra. Många av de mest betydande verkningarna på arbetet av ny teknologi, såsom artificiell intelligens och robotar, har vi ännu framför oss. Förändringarna i arbetslivet fortskrider på olika sätt i olika funktioner och yrken.

Uppföljningen av förändringarna i arbetslivet och experternas möten fortsätter. Resultaten från uppföljningen granskas i arbetsmarknadsparternas gemensamma arbets- och förhandlingsgrupper. Följande större uppföljningsomgång har planerats att genomföras 2021.

I arbetet med vård- och landskapsreformen byggdes en grund för ett riksomfattande samarbete

I anslutning till beredningen av vård- och landskapsreformen erbjöd KT förändringsstöd åt landskapens HR-beredare bland annat i ärenden angående överföring och placering av personal, ledning av personalresurser, samarbetsförfarande och utveckling av lönesystemen.

När regeringen avgick i mars inleddes en nedmontering av beredningen både i landskapen och nationellt. Inom det nya regeringsprogrammet beslutade man att fortsätta bereda vård- och landskapsreformen via de nuvarande organisationerna och genom utveckling av innehåll och tjänster. Beredningen av lagstiftningen fortsatte huvudsakligen under ledning av staten. Företrädare för KT utsågs ändå till personalsektionen, vars uppgift var att bereda lagstiftningen gällande personalen i reformen. Sektionen sammanträdde inte under hösten 2019.

Soteliiderit stödjer strategisk personalledning

KT fick i början av året ESF-finansiering beviljat av social- och hälsovårdsministeriet för projektet Soteliiderit, med vilket man beslutade stödja alla social- och hälsovårdens arbetsgivares strategiska personal-



ledning i stället för endast landskapens samt stödja social- och hälsovårdens arbetsgivarverksamhet i reformer. Vid sidan av strukturförändringarna har man ansett det vara viktigt att betona ledarskapets och personalens roller i genomförandet av reformer. Soteliiderit har gjort det möjligt att fortsätta behandla dessa teman i växelverkan mellan KT och regionernas representanter.

Kommunerna och samkommunerna fortsatte under verksamhetsåret med att koncentrera sig på utveckling av sin egen verksamhet, eftersom social- och hälsovårdsministeriets finansieringsansökan som stöd för vård- och landskapsreformen startade först under 2020. De preliminära beredningarna för att främja vård- och landskapsreformen avlöpte i slutet av året i samarbete med kommunerna och samkommunerna genom att varje regions utvecklingsbehov togs fram.

Sammanjämkningen av finansieringen och servicebehoven har varit mer utmanande än tidigare och ändringar i servicenätet, utnyttjande av privata tjänster eller planer på att delvis outsourca samt minskning av personal och permittering har genomförts i en allt snabbare takt inom branschen.

Samtidigt har utmaningarna gällande tillgången på arbetskraft inom social- och hälsovårdsbranschen utvidgats till att utöver läkare och vissa specialyrken även gälla vårdpersonal runtom i Finland. I nätverken inom branschen har man diskuterat det att färre unga än tidigare söker sig till branschens utbildningar samt alternativen gällande yrkespersonernas kompetens och utvecklande av karriärstigar. Dessa ämnen ingår även i branschens intressebevakning. Beredningen av lagstiftningen om dimensionering av vårdpersonal som regeringen förberett har också ökat oron över arbetskraftens tillräcklighet.

Sammanläggningen av pensionssystemen fortskrider

Trepartsarbetsgruppen som utrett olikheterna i pensionssystemen 2017–2019 upprättade en rapport, enligt vilken det är möjligt och ändamålsenligt att sammanfoga pensionssystemen enligt det uppgjorda programmet. Social- och hälsovårdsministeriet och finansministeriet tillsatte på sommaren en trepartsarbetsgrupp för att bereda en sammanslagning av kommunsektorns och den privata sektorns pensions-system.

Som arbetsgruppens medlemmar finns representanter förutom för KT även för de andra arbetsmarknadscentralorganisationerna EK, FFC, STTK och Akava samt för social- och hälsovårdsministeriet och finansministeriet. Ordinarie experter i arbetsgruppen är Pensionskyddscentralen, Arbetspensionsförsäkrarna TELA rf, Keva, en representant för de privata arbetspensionsförsäkringsbolagen och Finlands Kommunförbund.

Arbetsgruppens mål är att även arbetstagarna inom kommunsektorn ska försäkras enligt lagen om pension för arbetstagare (ArPL) genom en sammanslagning av pensionssystemen. Den del av de kommunala arbetstagarnas pension som motsvarar ArPL skulle överföras till ArPL-systemet och en ny ArPL-pensionsanstalt skulle grundas för att verkställa denna del, en så kallad ArPL-Keva.

Efter sammanslagningen av pensionssystemen skulle pensionsskyddet i princip regleras enligt lagen om pension för arbetstagare. Sammanslagningen av systemen avser man genomföra kostnadsneutralt, så att inte kostnadsbelastningen för de aktörer som svarar för finansieringen av systemen ändras vid en långsiktig granskning.

Arbetsgruppens mandatperiod började den 19 augusti och varar till slutet av 2021. Under arbetsgruppens mandatperiod ska tidpunkten för sammanslagningen av pensionssystemen avgöras. Sammanslagningen av pensionssystemen stödjer KT:s långsiktiga mål att sänka kommunernas och samkommunernas pensionsför-säkringsavgift till samma nivå som den privata sektorns.

Pensionsavtal som stödjer en förstärkning av sysselsättningen

Arbetsmarknadscentralorganisationerna KT, EK, FFC, STTK och Akava nådde i juni ett förhandlingsresultat om förslaget att göra lagändringar och utredningar angående pensionsförmåner samt att utveckla verksamheten. Åtgärderna i enlighet med avtalet stödjer regeringens mål att öka sysselsättningen med cirka 6 000 personer.

Inom det så kallade pensionsavtalet kom man överens om att föreslå pensionspolitiska åtgärder för regeringen, såsom inledande av lagstiftningsberedning för att revidera familjepensionen samt genomföra en linjär modell för delinvalidpensionerna. Dessutom avtalade man om en utredning gällande invalidpensionernas



och den yrkesinriktade rehabiliteringens verkningsfullhet, samt att inleda arbetet för att sammanfoga de kommunala och privata pensionssystemen.

Angående utkomstskyddet för arbetslösa fattade man beslut om en höjning av den lägsta åldersgränsen för rätt till arbetslöshetsskyddets tilläggsdagar med ett år, så att gränsen blir 62 år för dem som är födda 1961 och senare. Dessutom kom man överens om att arbets- och näringstjänsternas resurser ökas och riktas även till äldre i begynnelsekedet av arbetslösheten. Inom arbetsrätten återbördas arbetsgivarens anmälningsplikt till arbets- och näringstjänsterna i uppsägnings-situationer och några ändringar görs i arbetarskyddslagen. Därtill inleds en tvåpartsberedning om minskning och undvikande av belastningsfaktorer i arbetet.

Arbetsgivarens självrisk för kostnaderna för tilläggsdagar beslutade man ändra så att slutåldern stiger i förhållande till höjningen i den lägsta åldersgränsen för tilläggsdagar. I utkomstskyddet för arbetslösa och sjukförsäkringen görs ändringar som motsvarar höjningen i den lägsta ålderpensionsåldern, dvs. den övre åldersgränsen för dessa försäkringar stiger på motsvarande sätt.

KT Kommunarbetsgivarna är kommunsektorns arbetsgivarorganisation och arbetsmarknadscentralorganisation. KT företräder kommunarbetsgivarna i nationella arbetsmarknadsförhandlingar samt i treparts-samarbetet.

KT förhandlar och sluter kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal med huvudavtalsorganisationerna som företräder personalen. KT stöder kommunarbetsgivarna i utvecklandet av personalledning, arbetslivskvalitet och produktivitet. KT sköter även kommunarbetsgivarnas intressebevakning inom Europeiska unionen.

KT:s verksamhet regleras av lagen om kommunala arbetsmarknadsverket (254/1993). Förvaltningsmässigt är KT en del av Finlands Kommunförbund, där KT ansvarar för ärenden gällande arbetsmarknader och arbetslivsutveckling.

År 2019 fanns det 311 kommuner och 122 samkommuner i Finland och i deras tjänst arbetade cirka 420 000 arbetstagare och tjänsteinnehavare. Kommunsektorns avtalssystem omfattar, med undantag av Ålands kommuner (16), alla Finlands kommuner och samkommuner samt kommunala affärsverk och löntagarna som är i deras tjänst.



KT:s delegation

Delegationen använder KT:s beslutsmyndighet. Delegationen beslutar om tjänste- och arbetskollektivavtal samt centrala arbetsmarknadsärenden. Delegationen består av elva medlemmar, som var och en har en utsedd personlig ersättare. Delegationens mandatperiod är fyra år. Delegationens mandatperiod inleds i början av året som följer på kommunalval. Den nuvarande delegationens mandatperiod är 1.1.2018–31.12.2021.

Delegationens medlemmar företräder den kommunala arbetsgivaren och är i centrala ställningar som för- och tillvald eller anställd i kommun, samkommun eller kommunernas centralorganisation. Finansministeriet utser medlemmar och ersättare i KT:s delegation på förslag av Kommunförbundet. När medlemmar föreslås beaktas de rådande politiska styrkeförhållanden i kommunerna som baserar sig på resultaten i kommunalvalen och jämlikhetssynvinklar.

Delegationen fattar viktiga beslut i arbetsmarknadsärenden

Delegationen sammanträdde tio gånger under verksamhetsåret. Delegationen behandlade strategiskt och mångsidigt KT:s verksamhet och uppgifter på sina möten. På mötena under verksamhetsåret behandlades bland annat beredningen och genomförandet av regeringsprogrammet, revideringen av lagstiftningen gällande KT, kundenkäten om KT:s tjänster och uppgifter, revideringen av kommunsektorns avtalssystem,

sammanslagningen av pensionssystemen och ärenden i anslutning till de fortsatta förhandlingarna om pensionsreformen samt ändringen av Keva-lagen.

KT:s delegation 1.1.2018–31.12.2021

Delegationens ordförande
Kirsi-Marja Lievonen (SDP)

I viceordförande **Taina Niiranen** (C)
II viceordförande **Jorma Haapanen** (Saml.)

Ordinarie medlemmar: (personlig ersättare)

Haapanen Jorma, Kyrkslätt, servicedirektör (Saml.)
Pirhonen Jarmo, Kuopio, stadsdirektör

Leisimo Eino, Jyväskylä, sektorchef (Saml.)
Rahkonen Hannu, Lahtis, kaptan res.)

Valtonen Sinikka, Åbo, personaldirektör (Saml.)
Raukko Päivi, Tavastehus, bildnings- och välfärdsdirektör

Lievonen Kirsi-Marja, Vanda, personaldirektör (SDP)
Vainio Eero, Petäjävesi, kommundirektör

Määttänen Petra, Åbo, förvaltningsdirektör (SDP)
Alho Olli, Sjundeå, stadsutvecklingsdirektör

Majalahti Juha, kommundirektör (SDP)
Halonen Hilkkka, Kemi, verksamhetsledare

Niiranen Taina, Parkano, hälso- och välfärdsdirektör (C)
(Ruhanen Seppo), Hirvensalmi, kommundirektör

Riikonen Olli, Tohmajärvi, kommundirektör (C)
(Laine Marja-Leena), Hyvinge, chef inom småbarnspedagogik

Ojansuu-Kaunisto Kirsi, Tavastehus, teol.kand., EM (Gröna)
(Nordström Paula), Lojo, verksamhetsledare

Koskinen Marko, Kitee, företagare (Sannf.)
(Kärkkäinen Ilpo), Sonkajärvi, kommunfullmäktiges ordförande

Heikkinen Pekka, Tusby, HM, kommunalfullmäktig (VF)
(Luosujärvi Riitta), Kemi, sjukvårdsdistriktets direktör

Utskottet

Utskottet, som KT:s delegation tillsatt, fattar beslut och ger fullmakter åt enskilda kommuner eller samkommuner att göra lokala tjänste- eller arbetskollektivavtal. År 2019 sammanträdde utskottet 7 gånger för behandling av olika inkomna befogenhetsbegäranden.

Utskottets ordförande är arbetsmarknadsdirektör **Markku Jalonen**. Medlemmar är förhandlingscheferna **Hannu Freund**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Anne Kiiski** och **Jorma Palola**.



KT:s byrå

Personalen arbetar med sakkunniguppgifter inom olika kunskapsområden, vilka är: ledning, förvaltning, kommunikation och tidskriften Kuntatyöntajans redaktion, allmänna anställningsfrågor, anställningsfrågor inom social- och hälsovården och småbarnspedagogiken, anställningsfrågor inom undervisnings- och bildningsväsendet, arbetsmarknadsutredningar och utveckling av personalresurser.

Inom KT arbetade cirka 57 tjänstemän under verksamhetsåret. Byrån leds av kommunkoncernens arbetsmarknadsdirektör **Markku Jalonen**.

KT:s verksamhet och service utvecklas på basis av arbetsgivarnas behov

En stor del av KT-personalens arbetsinsats hänförs till rådgivning i anställningsfrågor. KT betjänar kommun- och samkommunarbetsgivarna genom att ge råd om tillämpning av avtals- och lagbestämmelser. Arbetet med centrala förhandlingar och domstolsärenden på grund av tvister gällande avtalstolkningar har ökat. Vid sidan av intressebevakningen är uppgifter med anknytning till utvecklingen av personalledning, produktivitet och arbetslivskvalitet en viktig del av KT:s verksamhet.

Under verksamhetsåret fortsatte ibruktagandet av det nya kundhanteringssystemet på byrån under ledning av administrationen, och man utvecklade webbtjänster



samt förberedde ibruktagandet av Linja-portalen som är avsedd för KT:s medlemmar. Målet med systemhelheten är att erbjuda nya tjänster till medlemmarna, förbättra kundupplevelsen och synliggöra det arbete som utförs inom KT.

KT:s personal är sakkunnig och professionell

Inom kunskapsområdet för KT:s arbetsmarknadsutredningar genomfördes i januari en kundenkät, vars syfte var att reda ut kommunernas och samkommunernas önskemål och behov för utveckling av KT:s tjänster. Motsvarande kundenkäter har tidigare gjorts åren 2012 och 2006.

Ledningsgruppen

- Jalonen Markku**, kommunbranschens arbetsmarknadsdirektör
- Arolainen Teuvo**, kommunikationschef, chefredaktör
- Freund Hannu**, förhandlingschef, undervisnings- och bildningsväsendet
- Juutinen Mika**, utredningschef, arbetsmarknadsutredningar
- Kiiski Anne**, förhandlingschef, allmänna anställningsfrågor
- Moisio Jussi-Pekka**, förvaltningschef
- Nybondas-Kangas Henrika**, förhandlingschef, social- och hälsovårdstjänster
- Ojanen Sari**, förhandlingschef, allmänna anställningsfrågor, till och med 31.5.2019
- Palola Jorma**, förhandlingschef, utveckling av personalresurser

Personal

Aaltonen Jenni, arbetsmarknadsjurist
Haakana Marko, kontorsvärd
Hakonen Niilo, ledande sakkunnig inom
arbetslivsutveckling
Hallia Kaisa, förvaltningssekreterare
Hellström Heidi, förvaltningssekreterare,
till och med 28.2.2019
Hotti Anne, ledande arbetsmarknadsutredare
Huuskonen Mika, ekonomiplanerare
Hämäläinen Hanna-Kaisa, informatör
Hämäläinen Jouko, ledande arbetsmarknadsjurist
Hämäläinen Taija, arbetsmarknadsombudsman
Jaanu Anna-Mari, programchef, Kunteko
Kallberg Ann-Mari, sekreterare
Karhu Taina, projektchef
Koivistoinen Susanna, projektinformatör, Kunteko,
från och med 2.5.2019
Kolkkala Riikka, arbetsmarknadsjurist
Korppi Kirsi, arbetsmarknadsombudsman,
till och med 31.8.2019
Koskela Kaisa, arbetsmarknadsinformatör,
redaktionssekreterare
Krause Riikka, arbetsmarknadsutredare
Kämäri Suv, ledande arbetsmarknadsombudsman

Lehtinen Maarit, arbetsmarknadsjurist
Liivala Ritva, arbetsmarknadsjurist
Lilja Satu, sekreterare för arbetsmarknadsfrågor
Lith Mimosa, arbetsmarknadsjurist
Mattila Marjaana, webbinformatör
Mursu Sanja, sakkunnig inom kompetensutveckling
Metsäranta Teija, ledande arbetsmarknadsjurist
Mäkelä Katri, ekonomisekreterare
Niinimaa Ilkka, arbetsmarknadsombudsman
Niittylä Lauri, ledande arbetsmarknadsjurist,
till och med 31.7.2019
Niittymäki Irmeli, arbetsmarknadsombudsman,
från och med 9.12.2019
Nypelö Eeva, arbetsmarknadsjurist
Näsänen Jaana, utvecklingschef, från och med 1.8.2019
Paakkonen Niina, arbetsmarknadsutredare
Paavola Heli, arbetsmarknadsombudsman
Pakarinen Terttu, utvecklingschef, till och med 31.7.2019
Pirhonen Jaana, ledningens assistent
Rantanen Janna, arbetsmarknadsjurist,
från och med 28.10.2019
Raunio Juha, arbetsmarknadsjurist,
från och med 4.11.2019
Renko Merja, arbetsmarknadsombudsman

Ruoho Maija, projektchef, Kunteko,
till och med 28.4.2019
Rusanen Merja, sakkunnig gällande utveckling av
arbetslivet
Ruskoaho Juho, arbetsmarknadsutredare
Saaristo Heikki, ledande arbetsmarknadsombudsman
Salomaa Marika, informatör, från och med 4.11.2019
Seppänen Tanja, sekreterare
Sievänen Pauliina, kommunikations- och
marknadsföringsplanerare
Sivonen Sirpa, utvecklingschef
Taavitsainen Virpi, ledande
arbetsmarknadsombudsman
Tervonen Taina, projektplanerare, Kunteko
Tossavainen Mirja-Maija, arbetsmarknadsjurist
Tuimala Aija, projektchef, Soteliiderit,
från och med 23.4.2019
Tuomi Anniina, projektchef, Kunteko
Vaskelainen Tuula, arbetsmarknadsombudsman,
till och med 28.2.2019
Vierula Tanja, projektchef, Kunteko,
från och med 2.5.2019
Vesterbacka Eeva, arbetsmarknadsjurist
Wessman Canelia, arbetsmarknadsombudsman

Ekonomi år 2019

KT:s kostnader år 2019 var sammanlagt 7 691 tusen euro. Intäkterna var 1 722 tusen euro och 5 969 tusen euro inkasserades in i form av kommunernas betalningsandelar.

Intäkter

Verksamhetsintäkterna var sammanlagt cirka 1 722 tusen euro. För försäljning av utbildnings- och sakkunnigtjänster erhöles sammanlagt cirka 707 tusen euro som serviceersättningar. Försäljningsintäkterna från publikationer och Kuntatyöntantaja-tidskriftens prenumerationsavgifter var sammanlagt cirka 152 tusen euro. Övrig försäljning var 107 tusen euro. Den externa projektfinansieringens andel var totalt 756 tusen euro.

Kostnader

Den största utgiftsposten för KT:s verksamhet är lönerna och lagstadgade personalbikostnader, sammanlagt cirka 4 631 tusen euro, dvs. 60 procent av alla kostnader. KT betalade cirka 1 129 tusen euro för externa köptjänster och 555 tusen euro som ersättning åt Kommunförbundet Service Ab, FCG Finnish Consulting Group Ab för förvaltningstjänster. De övriga verksamhetskostnaderna var cirka 1 925 tusen euro.

Kommunernas betalningsandelar

Enligt 6 § i lagen om det kommunala arbetsmarknadsverket (254/93) ” Utgifterna för arbetsmarknadsverket uppbärs hos kommunerna till hälften enligt det antal skatteören som i kommunen har påförts vid kommunalbeskattningen det föregående året och till hälften i proportion till invånarantalet den 1 januari samma år. På kommunernas betalningsandelar kan förskott uppbäras.”

Av kommunerna debiterade Finlands Kommunförbund år 2019 totalt 4 808 tusen euro som betalningsandelsförskott till KT:s utgifter. Enligt bokslutet är kommunernas slutliga betalningsandelar sammanlagt cirka 5 969 tusen euro. Enligt den kommunvisa betalningsandelsberäkningen som hör till bokslutet debiteras kommunerna sammanlagt 1 161 421 euro till i slutliga betalningsandelar.



RESULTATRÄKNING

ORDINARIE VERKSAMHET		2019	2018
Intäkter		1 721 667,69	2 374 218,41
Kostnader			
Personalkostnader	-4 630 921,31		-4 343 534,69
Avskrivningar	-5 974,32		-2 169,56
Övriga kostnader	-3 053 841,54	-7 690 737,17	-2 601 997,98
Underskott		-5 969 069,48	-4 573 483,82
TILLFÖRDA MEDEL			
Betalningsandelar		5 969 069,48	4 573 483,82
Räkenskapsperiodens överskott/underskott		0,00	0,00

BALANSRÄKNING

AKTIVA	31.12.2019	31.12.2018
Rörliga aktiva		
Kortfristiga fordringar		
Försäljningsfordringar	424 999,46	221 093,50
Fordringar från företag inom samma koncern	9 563,94	0,00
Övriga fordringar	0,00	44 412,60
Betalningsandelar	1 161 421,30	867 023,82
Resultatregleringar	390 265,10	333 825,73
Rörliga aktiva totalt	1 986 249,80	1 466 355,65
AKTIVA TOTALT	1 986 249,80	1 466 355,65
PASSIVA		
Obligatoriska reserveringar		
Pensionsansvar	417 700,00	433 700,00
Kortfristigt främmande kapital		
Erhållna förskott	0,00	4 888,98
Leverantörsskulder	115 199,67	82 054,26
Skulder till företag inom samma koncern	49 684,59	0,00
Övriga skulder	284 550,30	80 464,94
Resultatregleringar	1 119 115,24	865 247,47
Främmande kapital totalt	1 568 549,80	1 032 655,65
PASSIVA TOTALT	1 986 249,80	1 466 355,65

NOTER TILL BOKSLUTET

1. REDOVISNINGSPRINCIPER FÖR BOKSLUTET

KT Kommunarbetsgivarna hör enligt 1 § i lagen om det kommunala arbetsmarknadsverket (254/1993) till Finlands Kommunförbund. KT Kommunarbetsgivarna bokför inte överskott eller underskott, utan enligt lagen returneras för stora betalningsandelar till kommunerna och för små betalningsandelar debiteras som slutliga betalningsandelar.

Noter till resultaträkningen

2. INTÄKTER OCH KOSTNADER AV DEN ORDINARIE VERKSAMHETEN

	2019	2018
Helhetsintäkter	7 690 737,17	6 947 702,23
Helhetskostnader	-7 690 737,17	-6 947 702,23
Specifikation av intäkter och kostnader enligt verksamhet		
KT Kommunarbetsgivarnas byrå		
Serviceersättningar	706 548,25	723 133,46
Övriga verksamhetsintäkter	463 840,82	264 325,49
	1 170 389,07	987 458,95
Personalkostnader	-4 338 032,97	-4 093 075,44
Avskrivningar	-5 974,32	-2 169,56
Övriga kostnader	-2 503 263,40	-1 996 377,17
	-6 847 270,69	-6 091 622,17
	-5 676 881,62	-5 104 163,22
Delegationen		
Personalkostnader	-52 460,24	-53 544,19
Övriga kostnader	-18 951,29	-28 234,49
	-71 411,53	-81 778,68

Tidskriften Kuntatyönantaja		
Intäkter	127 192,60	138 175,00
Personalkostnader	-51 438,77	-44 454,60
Övriga kostnader	-85 498,08	-81 786,16
	-136 936,85	-126 240,76
	-9 744,25	11 934,24
Publikationsförsäljning		
Intäkter	29 887,39	822 226,65
Övriga kostnader	-3 160,00	-178 728,24
	26 727,39	643 498,41
Arbetslivsutveckling i kommunsektorn		
Intäkter	322 358,81	354 753,13
Personalkostnader	-188 989,33	-152 460,46
Övriga kostnader	-371 128,95	-245 267,24
	-237 759,47	-42 974,57
CEEP		
Intäkter	71 839,82	71 604,68
Övriga kostnader	-71 839,82	-71 604,68
	0,00	0,00
3. TILLFÖRDA MEDEL	2019	2018
Förskott på betalningsandelar	-4 807 648,18	-3 706 460,00
Kommunernas betalningsandelar	5 969 069,48	4 573 483,82
Tilläggsuppbörd (+)/återbäring (-)	1 161 421,30	867 023,82
4. AVSKRIVNINGAR		
Anläggningstillgångarna avskrivs i sin helhet under anskaffningsåret på grund av att de kommunvisa betalningsandelarna utjämnas varje räkenskapsår.		
Maskiner och inventarier	5 974,32	2 169,56

5. ANSVARFÖRBINDELSER

Pensionsskyddet för KT Kommunarbetsgivarnas anställda sköts via Kommunernas pensionsförsäkring.

6. SPECIFIKATION ÖVER PERSONALKOSTNADERNA

	2019	2018
Löner	3 622 459,85	3 376 616,02
Arvoden, delegationen	47 208,00	51 710,85
Arvoden, övriga	69 612,50	54 229,10
Pensionskostnader	785 060,26	731 523,23
Övriga lönebikostnader	106 580,70	129 455,49
	4 630 921,31	4 343 534,69

Antal anställda i genomsnitt

61

55

Noter till balansräkningen

7. RESULTATREGLERINGAR

	2019	2018
Betalningsandelar av kommunerna	1 161 421,30	867 023,82
Extern projektfinansiering	283 728,82	176 779,24
Övriga resultatregleringar	106 536,28	157 046,49
	1 551 686,40	1 200 849,55

8. OBLIGATORISKA RESERVERINGAR

Obligatorisk reservering för tilläggs pensioner som arbetsgivaren betalar.

417 700,00

433 700,00

9. RESULTATREGLERINGAR

Semesterlönereservering	762 991,48	777 117,88
Skuld till Kommunförbundet	290 088,85	0,00
Övriga resultatregleringar	66 034,91	88 129,59
	1 119 115,24	865 247,47

REVISIONSUTLÅTANDE

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND RF:S STYRELSE

Räsänen Joonas
styrelseordförande

Kankaanniemi Toimi

Korhonen Martti

Lehtosalo-Lönnberg Eeva-Kaisa

Lyly Lauri

Rantanen Tuomas

Sankelo Janne

Tölli Tapani
2:e vice styrelseordförande

Rautio Sari
1:e vice styrelseordförande

Kokko Annika

Lehtonen Harri

Lumela Meri

Nylander Mikaela

Rautava Risto

Taponen Merja

Karhunen Minna
verkställande direktör

REVISIONSANTECKNING

En revisionsberättelse har avgetts idag.

Helsingfors den 23 april 2020

KPMG Oy Ab
CGR-sammanslutning

Heidi Vierros
CGR

Kommunikationsåret 2019

KT:s kommunikation handlade långt om vård- och landskapsreformens framskridande och främjandet av målsättningarna med regeringsprogrammet. Även den krackelerande arbetsfreden och avtalsperiodens slut som närmade sig krävde aktiv kommunikation såväl i offentligheten som till kommunerna och samkommunerna. I slutet av verksamhetsåret började man förbereda en förnyelse av både KT:s och tidskriften Kuntatyöntajajas grafiska profil.

Kommunikationskanaler

De centrala kommunikationskanalerna är KT:s nättjänster (kt.fi och kt.fi/sv), tidskriften Kuntatyöntajaja och dess webbsidor (kuntatyöntajajalehti.fi).

KT publicerade därtill liksom tidigare regelbundet nyhetsbrev, cirkulär, meddelanden till kontaktpersonerna och media, och dessutom uppdaterade man nyheter och anvisningar på webbplatsen, skrev bloggar, filmade in videor och laddade upp olika publikationer.

Förutom webbplatsen utnyttjades också de sociala mediekanalerna brett, för vilket Twitter, LinkedIn och YouTube användes. På mässor, seminarier, utbildningsevenemang och nätverkstillställningar ordnades olika presentationsavdelningar och -evenemang.

KT var även aktiv på olika mässor, seminarier, utbildningsevenemang och nätverkstillställningar.



Tidskriften Kuntatyöntäjä

Facktidsskriften Kuntatyöntäjä utkommer sex gånger per år. Tidskriften är avsedd för kommunsektorns beslutsfattare, ledning, förmän och anställda inom personalförvaltningen, och den fokuserar på arbetsgivarverksamheten och -intressebevakningen. Artiklarna erbjuder information och material för arbetsgivarbeslut som behövs i förmansarbetet och lyfter fram god personalledning, förmansarbete och arbetsgivarpolitik som görs i kommunerna och samkommunerna.

Tidskriftens upplaga är cirka 7 000 stycken och den postas ut till cirka 5 000 adresser. Tidskriften är avgiftsbelagd – priset på en prenumeration är 45 euro per år. Kuntatyöntäjä har dessutom en omfattande utdelning av gratisexemplar till intressentgrupper och samarbetspartner. År 2019 var tidskriftens 45 utgivningsår.

Varje nummer av tidskriften Kuntatyöntäjä har ett tema som granskas mångsidigt ur olika synvinklar. Under verksamhetsåret var temana Kommuner och företag, Arbetshälsa, Kommunarbetsgivaren i Europa, En god arbetsgivare, Förmansarbete och Den kommunala ekonomin.

En del av artiklarna i Kuntatyöntäjä publiceras enligt tema på tidskriftens webbsidor och genom att länka till annat lämpligt material på webbsidorna. Det omfattande artikelarkivet på tidskriftens webbsidor sträcker sig till år 2011. Tidskriftens webbsidor hade över 102 000 enskilda besökare och cirka 140 000 sidladdningar gjordes under verksamhetsåret.

Publikationer

KT publicerar enligt behov avtalsböcker, handböcker, utredningsrapporter eller broschyrer. Under verksamhetsåret publicerades en statistikfolder om lönerna och personalen i kommunsektorn samt en handbok om förändringsledning.

- Lönerna och personalen i kommunsektorn, september 2019: Statistikuppgifterna i foldern Lönerna och personalen i kommunsektorn baserar sig huvudsakligen på Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn i oktober 2018. Foldern är avgiftsfri och den kan laddas ner som PDF-publikation eller beställas i tryckt format från KT:s webbutik. Foldern utkom även på svenska.
- Onnistu muutoksessa (lyckas i förändring): Handboken ur KT:s publikationsserie God praxis inom personalledning är ett arbetsredskap för förändringsledning. God förändringsledning syns i verksamhetsresultaten och personalens välmåga. Den tryckta handboken är avgiftsbelagd och kan beställas genom KT:s webbutik. Handbokens pdf-publikation kan laddas avgiftsfritt via KT:s webbutik.

Information och nyheter

På KT:s webbplats publicerades en nyhet eller ett meddelande i genomsnitt varannan arbetsdag. Till media sändes under året 17 meddelanden, vilka handlade bland annat om kommunsektorns löner, arbetsmarknadsorganisationernas ställningstaganden,

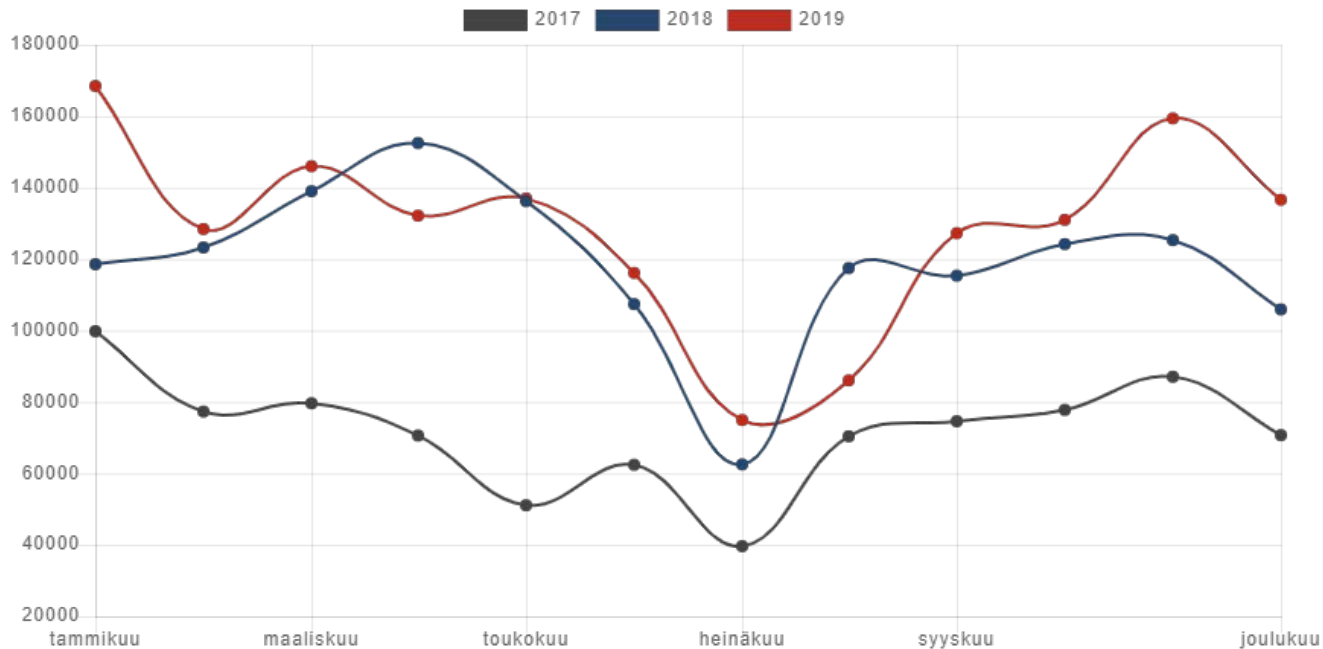


arbetskonflikter, vård- och landskapsreformen samt regeringsprogrammets målsättningar. Under verksamhetsåret gav KT:s arbetsmarknadsdirektör och sakkunniga också åtskilliga intervjuer åt medierna gällande dessa och andra ämnen.

På webbsidorna publicerades därtill sammanlagt 112 nyheter, som bredare och mera allmänt behandlade aktuella ärenden inom kommunsektorn.

Webbpublicering

KT:s nättjänst besöktes av cirka 97 600 enskilda besökare per månad. Sammanlagt besöktes sidorna i medeltal 128 600 gånger per månad. Det totala antalet sidladdningar under verksamhetsåret var över fem och en halv miljoner. Det genom tiderna största besökarantalet på webbplatsen registrerades i januari 2019, då sidorna besöktes över 168 400 gånger.



Besöken på webbsidorna åren 2017, 2018 och 2019

De elektroniska avtalsböckerna, cirkulären och anvisningarna i anslutning till avtalsrådgivningen samt vanliga frågor med svar var det mest populära och använda innehållet på webbplatsen. Även statistiken över kommunsektorns löner intresserade användarna. Under 2019 publicerades exempelvis omfattande anvisningar angående kommunorganisationernas samarbetsförfarande på webbplatsen.

Underhållet och utvecklingen av webbplatsen fortsattes under verksamhetsåret i likhet med tidigare år. Det viktigaste i utvecklingen var att förbättra tillgänglig-

heten, eftersom vi förberedde oss på att de nya tillgänglighetskraven skulle träda i kraft.

Blogg

KT publicerade elva egna blogginlägg på sin webbplats. Inläggen behandlade aktuella teman i anslutning till arbetsmarknaden och ledarskap. Blogginlägg skrevs av KT:s arbetsmarknadsdirektör Markku Jalonen och experterna Mika Juutinen, Aija Tuimala och Jouko Hämmäläinen. Av KT:s blogginlägg var läsarna mest

intresserade av Jouko Hämmäläinens blogginlägg som behandlade avtalet man nått i de fortsatta förhandlingarna om pensionsreformen.

Mässor och evenemang

KT:s viktigaste evenemang var arbetsmarknadsseminariet i Tammerfors i maj och KT:s arbetsmarknadsseminarium som ordnades i samband med Kommunmarknaden i september.

Tillsammans med kommunsektorns huvudavtalsorganisationer och Tammerfors stad arrangerar KT vartannat år ett gemensamt arbetsmarknadsseminarium i Tammerfors. År 2019 samlade evenemanget i Tampere-talo över 600 personer som bestod av den högsta ledningen, ledning och experter från personalförvaltning och andra sektorer samt förtroendemän och andra personalrepresentanter från kommuner, samkommuner och andra kommunala organisationer.

Temat för arbetsmarknadsseminariet var förändring i arbetslivet. Den mest emotsedda delen i programmet var det traditionella samtalet mellan KT och cheferna för huvudavtalsorganisationerna. Övriga ärenden omfattade bland annat aktuella ärenden gällande arbetsmarknaderna, värderingen av arbetets svårighetsgrad och vård- och landskapsreformen.

I KT:s egna traditionella arbetsmarknadsseminarium i samband med Kommunmarknaden i september deltog cirka 300 personer på plats och via nätet följdes programmet av cirka 100 personer. På programmet för arbetsmarknadsseminariet fanns en översikt av utgångspunkterna för arbetsmarknadsförhandlingarna samt hälsningar till budgetmanglingen. Dessutom

diskuterades vikten av att sammanfoga pensions-systemen och metoder för att säkerställa tillgången på arbetskraft inom kommunsektorn.

KT betjänade även på sin egen avdelning under Kommunmarknaden och ordnade ett flertal informationsinslag om bland annat arbetarskydd, ledarskap och utveckling av arbetslivet och kompetens. Även KT:s kommunikation ordnade sitt eget seminarium, där kommunikationschef **Teuvo Arolainen** granskade kommunikationen under arbetskonflikter tillsammans med **Jukka Koivisto**, äldre rådgivare vid kommunikationsbyrån Kaiku Helsinki.

KT:s sakkunniga betjänade på en egen mässavdelning på FCG:s ekonomi- och finansforum. Dessutom deltog de sakkunniga i ett flertal utbildnings- och nätverks-träffar inom branschen arrangerade av samarbetspartner.

Nyhetsbrev och informationsmeddelanden till kontaktpersonerna

I **KT:s nyhetsbrev** framförs aktuella arbetsmarknadsnyheter från kommunsektorn och det påminns om KT:s utbildningar och evenemang samt om de nyaste artiklarna ur tidskriften Kuntatyöntajaja som publicerats på nätet. Under verksamhetsåret ökades utdelningen av nyhetsbrev, som utkommer cirka en gång per månad. Under året sändes tio nyhetsbrev och därtill sändes fyra Vi rekommenderar-brev, där enskilda aktuella ämnen och evenemang behandlades, såsom KT:s målsättningar för regeringsprogrammet i januari eller

aktualitetsseminariet för ledarskap inom social- och hälsovården i november.

Nyhetsbrevet kan fritt beställas. År 2019 utdelades det till cirka 3500 prenumeranter. Det mest lästa nyhetsbrevet var 9/2019 (30.10.2019), där det berättades om tillämpningen av den nya arbetstidslagen och KT:s utlåtande om vårddimensioneringen.

KT gav ut 14 cirkulär. Med cirkulären förmedlas aktuell kunskap om avtal och arbetsmarknadsärenden till kommuner och samkommuner. Cirkulären publiceras på webbplatsen kt.fi och information om utgivningen skickas per e-post till kontaktpersonerna i kommuner och samkommuner.

Under året sändes 29 **informationsmeddelanden till KT:s kontaktpersoner** per e-post. Mängden ökade ytterligare i jämförelse med året innan. Informationsmeddelandena skickas till utnämnda KT-kontaktpersoner i kommunerna, vilka koordinerar personalärenden, ser till att tjänste- och arbetskollektivavtalen verkställs och att den gemensamma linjen efterföljs vid tillämpning av avtalen i kommuner och samkommuner. Det finns sammanlagt cirka 600 kontaktpersoner och ersättare för dem.

Sammanlagt 11 **HR-info-nyhetsbrev** skrevs under verksamhetsåret till HR-nätverkets medlemmar. HR-nätverket samlar kommunsektorns arbetsgivarrepresentanter som arbetar med personalärenden. Nätverkets målsättning är att utveckla personalledning, dela med sig av god praxis och stödja förändringsledning i reformer. Nyhetsbrevet utdelas till cirka 450 personer.

Sammanlagt gjordes nio stycken av nyhetsbrevet **KT informerar arbetarskyddschefer**. Nyhetsbrevet utdelas sammanlagt till cirka 500 personer. Dessa är kommunernas och samkommunernas arbetarskyddschefer, personer som sköter arbetarskyddscheffsuppgifter eller är arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av arbetarskydd.

Sociala medier och videor

Av de sociala mediekanalerna använder KT huvudsakligen Twitter @Kuntatyöntajaja, som utnyttjas för att förmedla och följa med aktuell information. De mest populära inläggen handlade om KT:s utredningar samt andra aktuella ämnen. Kunteko-galan och arbetarskyddets lilla handbok om en stor sak lyftes fram i KT:s Twitter-flöde.

KT Kommunarbetsgivarnas verksamhet och aktuell information presenterades även på video, av vilka det gjordes fler än tidigare under verksamhetsåret. De sexton olika videorna köptes som köptjänst av professionella eller producerades själva. Dessutom publicerades bandinspelningar från arbetsmarknadsseminariet.

Videorna publicerades i KT:s nyhetsbrev och på webbplatsen kt.fi, men de kan även ses via YouTube och Dreambroker. De populäraste videorna var de som instruerade om årsarbetstid inom den allmänbildande utbildningen, småbarnspedagogikens arbetstid för planering, utvärdering och utveckling samt verkningarna av den nya arbetstidslagen.

Utredningar som stöd för intressebevakning

Inom KT arbetsmarknadsutredningars kunskapsområde utförs enkäter gällande kommunsektorn. Med dessa samlar man in information som stöd för förhandlingar och intressebevakning åt arbetsgivarna. En del av enkäterna görs årligen.

KT gör utredningar bland annat om kommunernas och samkommunernas

- arbetskraftssituation,
- behov av att anpassa personalkostnaderna,
- användning av avtalsenliga lönepotter,
- arbetstider och lönesättning och
- yrkesmässig fortbildning som arbetsgivaren anordnar.

Enkäterna skickas oftast till KT-kontaktpersonerna. De besvaras av kommunernas och samkommunernas arbetsgivarrepresentanter. Kommunerna och samkommunerna besvarar enkäterna tämligen heltäckande. Under verksamhetsåret genomförde KT 14 olika enkäter. De mest betydande av dem presenteras här nedan.

Förfrågan om anpassning av personalkostnader 2019 och 2020

Kommunernas och samkommunernas arbetskraftskostnader och förvaltningen av dem har följts upp sedan 1990-talet. Med årligen återkommande för-

The image shows a magnifying glass held over a table of data. The table contains columns of numbers, likely representing costs or wages over time. The magnifying glass is positioned over the middle of the table, highlighting a specific row of data.

8.01.09	214,75	717,08	6,81	0,37	720,26	0,76	7428,...
9.01.09	511,29	15,65	126,89	0,21	1184,67	0,30	1797,...
10.01.09	10,90	343,01	122,01	0,44	2200,35	0,93	3526
11.01.09	250,39	581,76	452,71	0,45	1670,40	0,29	2057
12.01.09	480,90	1031,11	354,29	0,55	1004,95	0,62	141
01.09	716,52	779,86	251,05	0,02	1279,65	0,46	614
09	536,25	458,03	11,70	0,17	656,54	0,05	129
	295,87	639,72	54,49	0,40	286,63	0,24	79
	23	324,35	53,91	0,30	3138,00	0,13	34
17		135,65		0,30	1023,83	0,72	4
18.01		1269,90	149,93	0,47	242,27	0,55	4
19.01.09		94,47	546,64	0,34	1493,5	0,83	
20.01.09	379,...		392,92	0,04	2088,14	0,73	
21.01.09	783,33		30,16	0,43	1056,36	0,02	
22.01.09	869,57	41	423,71	0,61	1382,36	0,01	
23.01.09	717,41	0,13	287,43	0,49	1034,78	0,59	
24.01.09	684,30	473,93	312,72	0,07	996,21	0,21	
25.01.09	295,01	639,85	36,35	0,44	1913,04	0,29	
26.01.09	429,79	516,19	207,39	0,42	697,74	0,38	
27.01.09	482,24	466,18	379,93	0,38	3747,08	0,06	
28.01.09	322,64	900,14	125,27	0,92	966,82	0,72	
29.01.09	632,97	331,70	1414,47	0,03	1260,57	0,39	
30.01.09	240,77	1534,29	13,84	0,60	3897,12	0,71	
31.01.09	798,32	483,22	338,48	0,98	3535,23	0,64	
1.02.09	469,76	567,02	1539,78	0,60	217,35	0,18	
2.02.09	355,07	1566,98	947,60	0,55	759	0,68	
3.02.09	790,35	590,74	54,26	0,34	889	0,97	
4.02.09	996,89	07	124,17	0,13	890,25	0,89	
5.02.09	64,02	36,66	43,66	0,36	2303,61	0,88	
6.02.09	271,18	331,7	456,46	0,62	698,65	0,84	
7.02.09	293,18	1285,31	29,60	0,15	1921,39	0,57	
8.02.09	948,48	1029,24	181	0,52	2801,87	0,30	
9.02.09	634,77	322,62	138,63	0,89	908,72	0,42	
10.02.09	215,37	951,89	668,64	0,51	1880,48	0,42	
11.02.09	830,88	1286,61	334,61	0,45	1156,36	0,90	
12.02.09	846,63	375,53	441,17	0,54	1580,60	0,69	
13.02.09	198,58	865,78	242,20	0,57	658,59	0,25	
14.02.09	573,53	540,72	388,92	0,36	831,21	0,80	
15.02.09	373,44	722,24	170,02	0,36	18,31	0,58	
16.02.09	469,45	298,44	142,76			0,41	

frågningar utreds bland annat personalmängdens utveckling, permitteringar och andra sparåtgärder. Under verksamhetsåret utreddes situationen gällande anpassningsåtgärderna år 2019 samt en uppskattning för år 2020. Ekonomiska balanseringsprogram har blivit vanligare i kommuner och samkommuner. Gällande personalkostnader söker man inte inbesparingar med kortsiktig verkan, utan ekonomin planeras för flera år framåt. Anpassning av ekonomin är en del av vardagen inom personalledning.

Kommunala anställdas yrkesmässiga fortbildning

Årligen insamlas information om yrkesmässig fortbildning som kommunarbetsgivarna ordnar åt personalen inom social- och hälsovården. I verksamhetsårets utredning begärdes för tredje gången även utbildningsuppgifter för övrig personal. Under verksamhetsåret kartlades yrkesmässig fortbildning som ordnades år 2018. Med utredningarna erhöles information om hur stor del av personalen som deltar i utbildning, hur olika yrkesgrupper deltar i utbildning och hur många yrkesmässiga utbildningsdagar som getts.

Utredningar om kommunsektorns arbetskraftssituation

Arbetskraftssituationen för sjukhusläkare och -tandläkare utreddes per läkargrupp. Utredningen görs varje år. Arbetskraftssituationen gällande andra yrkesgrupper inom social- och hälsovårdsbranschen utreddes separat. Denna utredning görs vartannat år.

Utredning om användningen av den lokala justeringspotten

Inom kommunsektorn fanns en lokal justeringspott från 1.1.2019 som gällde alla avtalsområden. KT redde ut användningen och allokeringen av den lokala justeringspotten. I merparten av kommunerna och samkommunerna baserade sig beslutet om användningen av justeringspotten på samförstånd mellan arbetsgivaren och löntagarorganisationerna, och endast sällan på arbetsgivarens ensidiga beslut.

Arbetsgivarutredningar som grund för utveckling av avtalsbestämmelser

Avtalsbestämmelserna i kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal utvecklas i arbetsgrupper, som man avtalar om i avtalsförhandlingarna. Under verksamhetsåret kartlades kommunarbetsgivarnas behov med ett flertal enkäter till grund för utvecklingsarbetet.

Statistiken ger noggranna beräkningar gällande kommunsektorn

Den huvudsakliga källan för statistiken gällande kommunsektorn var kommunsektorns lönestatistik som Statistikcentralen samlat in och som uppdateras en gång per år. Dessutom gör KT egna förfrågningar, genom vilka information om kommunorganisationerna som arbetsgivare samlas in och preciseras.

Statistik gällande kommunsektorn har producerats under många år. Årligen publiceras Kommunsektorns löner och statistik. Statistikuppgifterna baserar sig på Statistikcentralens lönestatistik för kommunsektorn från oktober 2018, som preciseras med material som samlas in från kommunerna. Medelinkomsten inom kommunsektorn var 3 215 euro per månad. I kommunernas och samkommunernas tjänst fanns 421 000 personer.



Kommunsektorn har sju olika avtalsområden. Dessa avtal omfattar alla löntagare inom kommuner och samkommuner.

Mest personal finns det inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) – sammanlagt cirka 311 000 löntagare. De största yrkesgrupperna inom det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet är sjukskötare, närvårdare, barnträdgårdslärare, socialbranschens handledare, skolgångsbiträden och -handledare samt familjedagvårdare.

Till det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA) hörde cirka 61 000 lärare. Av lärarna arbetar den största delen, dvs. ungefär 70 procent, inom grundskolor och cirka 10 procent i gymnasier. Inom det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS) fanns 24 000 löntagare. Avtalets största yrkesgrupp är brand- och räddningsväsendets personal. Andra yrkesgrupper är bland annat fastighetsskötare, byggmästare och ingenjörer.

Till det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÄKTA) hörde 17 000 läkare som arbetar i kommuner eller samkommuner. Av läkarna är cirka 10 000 verksamma i sjukhus och cirka 4 200 i hälsovårdscentraler. Därtill hör cirka 2 500 tandläkare och cirka 500 veterinärer till avtalet.

Inom arbetskollektivavtalet för timavlönade (TIM-AKA) fanns cirka 7 000 arbetstagare. Timlöner används i säsongsbundna uppgifter, såsom olika byggnads- och



installationsarbeten, underhålls- och rengöringsarbeten på gator samt park- och trädgårdsbranschens uppgifter.

Utöver dessa finns det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för musiker – för musiker och

dirigenter som arbetar i stadsorkestrar – samt det kommunala arbetskollektivavtalet för skådespelare – för skådespelare som arbetar på stadsteatrar. Inom dessa avtal arbetar sammanlagt ungefär 1 000 tjänsteinnehavare och arbetstagare.

Verksamhetsårets avtal

Verksamhetsåret var det andra året inom avtalsperioden 2018–2019 för de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen och under året genomfördes två avtalsenliga höjningar. Höjningarna var den lokala justeringspotten den 1 januari och den allmänna höjningen den 1 april.

Lokal justeringspott 1.1.2019

Från årets början betalades en lokal justeringspott, vars fördelning man förhandlade om lokalt. Om förhandlingarna inte ledde till enighet beslutade arbetsgivaren om fördelningen.

Storleken på potten varierade enligt avtalsområde.

- inom AKTA, tekniska sektorns avtal och de timavlönades avtal var potten 1,2 procent av lönesumman inom avtalsområdet,
- inom tjänstekollektivavtalet för undervisningspersonal 0,9 procent och
- inom läkaravtalet 0,7 procent.

Engångspott baserad på resultat

I samband med lönebetalningen för januari betalades det inom alla avtalsområden en resultatbaserad engångspott till dem som uppfyllde de avtalade villkoren. Engångspottens storlek var i genomsnitt cirka 260 euro.



Allmän höjning 1.4.2019

Lönerna inom avtalsområdena höjdes från 1.4 med en allmän höjning. Dess form och belopp varierade mellan avtalsområdena. Den allmänna höjningen gällde även dem som står utanför lönesättningen.

- AKTA: allmän höjning 1 procent,
- UKTA: allmän höjning 0,99 procent,
- TS: allmän höjning 1 procent, individuella tillägg och separatillägg höjs med 1 procent,
- TIM-AKA: allmän höjning 1 procent,
- LÄKTA: hälsovårdscentralläkarnas och tandläkarnas allmänna förhöjning var 2,1 procent. För sjukhusläkare och sjukhustandläkare samt veterinärer var höjningen 1 procent.

Lönejusteringarna inom avtalen för musiker och skådespelare följde kommunbranschens avtal vad gäller nivån. I musikernas avtal ingick en lokal justeringspott 1.1.2019 samt en resultatbaserad engångspott i januari 2019. Skådespelaravtalet följde AKTA:s lösning beträffande lönehöjningarna.

Semesterpenningen skars ned

Under verksamhetsåret genomfördes en nedskärning av semesterpenningen med 30 procent inom den offentliga sektorn i enlighet med konkurrenskraftsavtalet. Semesterpenningen minskades tidsbundet under semesterkvalifikationsåren 2016–2017, 2017–2018 och 2018–2019.

Byte av semesterpenning i ledig tid

Under avtalsperioden 2018–2019 var det möjligt att byta semesterpenning till ledig tid enligt den modell som avtalats genom ett tidsbundet tjänste- och arbetskollektivavtal. Enligt avtalet gällde utbytesmöjligheten de semesterpenningar som betalades åren 2018 och 2019.

Byta av semesterpenning till ledig tid förutsatte att man först lokalt kom överens om ibruktagande av bestämmelserna. Enligt KT:s utredning gjorde avtalsbestämmelsen det möjligt för personal att byta semesterpenning till ledig tid mer än tidigare.

Avtalshöjningarnas kostnadseffekt

Avtalshöjningarnas kostnadseffekt var i genomsnitt 2,36 procent under verksamhetsåret. Därtill betalades i januari en resultatbaserad engångspott, vars kostnadseffekt var 0,67 procent.

År 2019 var kommunsektorns personalkostnader 21,12 miljarder euro. I oktober 2019 arbetade cirka 420 000 löntagare i kommunerna eller samkommunerna.

Ny och ändrad lagstiftning

Under verksamhetsåret trädde en del lagändringar i kraft som har betydelse för kommunsektorns anställningsförhållanden. Under verksamhetsåret förberedde man sig även för den nya arbetstidslagen som skulle träda i kraft i början av följande år.

Förberedelse för den nya arbetstidslagens ikraftträdande

Riksdagen godkände den nya arbetstidslagen i mars och den trädde i kraft i början av 2020. Enligt arbetstidslagens övergångsbestämmelse får arbetsgivaren tillämpa från lagen avvikande bestämmelser i kollektivavtal till slutet av kollektivavtalets giltighetstid.

I kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal är bestämmelserna om arbetstid omfattande. Avtalsbestämmelserna om arbetstid i AKTA 2018–2019 iakttas till slutet av avtalsperioden 31.3.2020.

Vissa bestämmelser i arbetstidslagen skulle ändå tillämpas i kommuner och samkommuner från början av 2020. KT och huvudavtalsorganisationerna upprättade en gemensam promemoria om tillämpningen av dessa bestämmelser.

Under verksamhetsåret bedömde avtalsparterna arbetstidslagens inverkan på de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen och förberedde uppdateringarna som behövdes i avtalen.



Ändringar i semesterlagen

I april trädde ändringar i semesterlagen i kraft. Kommunsektorns avtalsparter förhandlade om de avtalsändringar i kommunsektorns tjänste- och arbetskollektivavtal som lagen förutsatte.

Ändringar gällande vissa semesterbestämmelser avtalades i AKTA 2018–2019 och TIM-AKA 2018–2019. AKTA:s avtalsbestämmelser i semesterkapitlet tillämpas även på läkarnas avtal och tekniska sektorns avtal.

Ändringarna gäller inverkan av arbetsoförmåga på längden av semestern som tjänsteinnehavare eller arbetstagare förtjänar och tiden när semester som flyttats på grund av arbetsoförmåga ges.

De nya semesterbestämmelserna tillämpades på semester som införtjänades under semesterkvalifikationsåret som började den 1 april 2019 och semesterkvalifikationsåren därefter.

Den nya gymnasielagen beaktas i avtalsbestämmelserna

I början av augusti trädde en ny gymnasielag i kraft. Samtidigt trädde även anställningsvillkoren för speciallärare som arbetar i årsarbetstid i gymnasium i kraft. Detta påverkades i hög grad av den nya gymnasielagen. Under verksamhetsåret granskades den nya lagens verkningar på avtalsbestämmelserna i UKTA 2018–2019. Nödvändiga ändringar i avtalsbestämmelserna avser man göra under nästa avtalsomgång, när lagens inverkan på gymnasieundervisningen är bättre känd.

De viktigaste lagändringarna träder i kraft först den 1 augusti 2021. Enligt den nya lagen ska en allt större del av undervisningen ske i samarbete mellan lärare i olika ämnen, varför olika undervisningsskyldigheter i olika ämnen inte längre nödvändigtvis alls är motiverade.

Ändringar i lagen om kommunala tjänsteinnehavare

I lagen om kommunala tjänsteinnehavare infördes två ändringar i början av 2019. Ändringarna gällde anställande av en långtidsarbetslös i ett tjänsteförhållande på viss tid och förlängning av provotiden. Ändringarna var likadana som i arbetsavtalslagen som trädde i kraft i början av 2017.

Enligt den nya bestämmelsen kan en långtidsarbetslös anställas i ett tjänsteförhållande på viss tid utan de grunder för visstidsanställning som föreskrivs i lagen om kommunala tjänsteinnehavare, exempelvis vikariat.

Den andra ändringen gällde en förlängning av provotiden i de fall då tjänsteinnehavaren under provotiden varit frånvarande från arbetet på grund av arbetsförmåga eller familjeledighet.

Återanställningstiden för en tjänsteinnehavare som sagts upp på grund av ekonomiska eller produktionsmässiga skäl förkortades inte. Den är fortfarande nio månader.

Skyldighet att bolagisera företagshälsovården trädde i kraft

I början av verksamhetsåret trädde 126 § i kommunalagen i kraft, enligt vilken kommunen har en skyldighet att bolagisera företagshälsovårdstjänsterna som erbjuds åt regionens företag när kommunen utöver lagstadgade förebyggande företagshälsovårdstjänster även erbjuder sjukvårdstjänster och fungerar i en konkurrenssituation på marknaden.

Bolagiseringskyldigheten gäller inte företagshälsovårdstjänster som ordnas för kommunens egen personal. Dessa tjänster kan kommunen antingen ordna

själv, tillsammans med andra arbetsgivare eller genom att köpa tjänster av en extern serviceproducent.

Aktiveringsmodellen i bruk till slutet av året

Inom arbetslöshetsskyddet togs en aktiveringsmodell i bruk i början av 2018, där den arbetslösa ska uppfylla ett så kallat aktiveringsvillkor. Uppfyllelsen av villkoret granskades var tredje månad. Om den arbetslösa inte uppfyllde aktiveringsvillkoret minskades hans arbetslöshetsersättning.

Från början av april kunde man samla aktivitet genom den sysselsättningsstödande verksamhet som kommunerna ordnar. Med en förordning utökade regeringen den grupp av aktörer, vars verksamhet godkändes som den typ av aktivitet som krävdes för aktiveringsmodellen om man deltog i den.

Aktiveringsmodellen slopades från början av 2020. FPA och arbetslöshetskassorna följer inte längre upp aktiviteten hos mottagare av arbetslöshetsersättning och minskar inte heller på arbetslöshetsförmånen.

Avtalsområdesvis utveckling

Arbetsgrupperna som avtalats för avtalsperioden 2018–2019 fortsatte sitt arbete under verksamhetsåret. Alla avtals arbetsgrupper som överenskommit vid förhandlingsbordet inledde sitt arbete 2018 och fortsatte under verksamhetsåret.

Under avtalsperioden genomfördes en löneutredning inom kommunsektorn som omfattade kommunsektorns löne- och arbetskraftskostnader (inkl. pensionsavgifter), nivån på andra anställningsvillkor och förändringen i jämförelse med de allmänna arbetsmarknaderna. Resultaten från utredningen publicerades i februari 2020.

Under verksamhetsåret fortsatte arbetsgruppen som behandlar inläring i arbete och handledning sitt arbete. Dess uppgift är att utreda hur det ligger till med inläring i arbete och handledning på arbetsplatserna.

Arbetsgruppen som behandlade distansarbete slutförde sitt arbete under avtalsperioden. Rapporten om distansarbete inom kommunsektorn kom ut i mars 2020.

I social- och hälsovårdsgrupperna som avtalats för avtalsperioden gjordes bakgrundsutredningar och förberedelser för vård- och landskapsreformen. Efter att regeringen Juha Sipilä föll avbröts arbetsgruppernas arbete.

Förutom i tillsatta arbetsgrupper utvecklas avtalen under avtalsperioden enligt ett så kallat fortgående förhandlingsförfarande.



AKTA 2018–2019

Avtalsparterna för AKTA begrundade i en gemensam arbetsgrupp framtiden för systemet med värdering av arbetets svårighetsgrad. Värdering av arbetets svårighetsgrad togs i bruk i slutet av 1990-talet inom tekniska sektorns avtal och i början av 2000-talet inom AKTA. Efter detta blev systemet aktuellt för läkare och lärare. Arbetsgruppens arbete pågår ännu.

För avtalsperioden hade man även avtalat om en arbetsgrupp, där man behandlade avtalsbestämmelser om sjukledighet. I slutet av verksamhetsåret var arbetsgruppens arbete ännu oavslutat.

UKTA 2018–2019

Arbetstidsgruppen för UKTA förhandlade om utveckling av gymnasiets arbetstidssystem för att motsvara gymnasiereformens krav. Årsarbetstidsgruppen följde också med hur grundskolans arbetstidsförsök och yrkesläroanstaltens årsarbetstidsreform framskred.

Därtill inledde en arbetsgrupp förhandlingar om införandet av större flexibilitet i resursfördelning för förmansarbetet inom grundskolan. KT:s målsättning är

att skapa bättre förutsättningar för ledning av skolan genom att utveckla anställningsvillkoren för dem som utför förmansarbete.

KT och FOSU avtalade med ett separat tjänste- och arbetskollektivavtal om ersättning av lärares tutorarbete även i gymnasier. Det möjliggjorde utnyttjande av det specialunderstöd som staten beviljat för regionala samarbetsprojekt. Det separata tjänste- och arbetskollektivavtalet för gymnasier motsvarar till sitt innehåll det tutorläraavtal som för två år sedan gjordes för den grundläggande utbildningen.

KT och FOSU avtalade även med ett separat tjänste-kollektivavtal om tjänstevillkoren för innehavare av speciallärtjänst med årsarbetstid i gymnasiet. Avtalet som gäller tills vidare trädde i kraft den 1 augusti.

LÄKTA 2018–2019

Under verksamhetsåret förhandlade KT och läkarförbunden (Läkarförbundet, Tandläkarförbundet och Veterinärförbundet) om ändringar i läkarnas avtal. Den nya arbetstidslagen som träder i kraft 2020 och ändringar i serviceproduktionen medförde ändringsbehov.

Läkaravtalets avtalsparter förberedde sig för vård- och landskapsreformen. Man har redan länge förhandlat om ett nytt lönesystem. Modellen har delvis prövats i tre landskap.

Det nya läkaravtalets löne-, arbetstids- och jourbestämmelser avviker från bestämmelserna i avtalet 2018–2019. En skild arbetsgrupp beredde reformen gällande veterinärernas jourersättningssystem och vilotidsbestämmelser.

Tekniska sektorns avtal 2018–2019

Förnyande av brand- och räddningsverkets arbetstidsarrangemang utreddes i en arbetsgrupp, vars uppgift är att ge åtgärdsförslag inom avtalsperioden. Arbetsgruppen beaktade den nya arbetstidslagen som trädde i kraft i början av 2020.

TIM-AKA 2018–2019

Avtalsparterna iakttog under avtalsperioden principerna om fortlöpande förhandlingsförfarande i de tjänste- och arbetskollektivavtalsärenden som parterna lyfte fram. Avtalsparterna eftersträvade under avtalsperioden att förtydliga avtalsbestämmelserna.

Utbildning

KT:s sakkunniga utbildar årligen kommunernas och samkommunernas ledning, förmän samt personal som arbetar inom löne- och personalförvaltning.

Utbildningarna gällde huvudsakligen innehåll och tolkning av olika arbets- och tjänstekollektivavtal. I utbudet fanns till exempel anställningsdagar om AKTA och UKTA, såväl för yrkesutbildningen som för den allmänbildande utbildningen. Utbildning ordnades bland annat om arbetstidsbestämmelser, årsarbetstid och löneräkning för arbetsgivarnas representanter.

Merparten av KT:s utbildningar planeras och arrangeras i samarbete med Finnish Consulting Group FCG Oy. Under verksamhetsåret ordnades sammanlagt 60 utbildningstillfällen i samarbete med dem. Av utbildningarna ordnades över hälften som webbutbildningar eller webinarier. I dessa deltog cirka 2500 personer. Dessutom beställde kommunerna och samkommunerna 12 utbildningstillfällen direkt av KT. Sammanlagt deltog cirka 3300 personer i dessa utbildningar.

Webbinarier för förmän och experter

Över hälften av alla utbildningar ordnades som webinarium eller åtminstone strömmad. Utbildningarna hålls som några timmars spetsutbildning, aktualitetsdagar eller coachning som vara till och med ett år.



Olika aktualitets- och anställningsdagar ordnades bland annat för familjedagvårdens och småbarnspedagogikens förmän, KT:s kontaktpersoner, tekniska sektorns förmän och avbytarverksamheten. Olika aktualitetsdagar samt aktualitets- och temadagar riktade till nätverk är ofta omtyckta som tillställningar, eftersom de även är viktiga för att träffa och dela erfarenheter med andra i motsvarande situation

Längre förberedelseutbildningar som startade under verksamhetsåret var bland annat grundkurs för personal inom löneräkning, anställningsfrågor i förmansarbete samt utbildningsprogrammen för löne- och personalförvaltningen samt KT-kontaktpersoner.

Esimiespassi för självständiga studier och utveckling av ledarskapsförmåga

Den av KT planerade webbutbildningen Esimiespassi (Förmanspasset) kunde utföras även under verksamhetsåret. Man kunde anmäla sig till utbildningen hela året, eftersom studierna kan inledas när det passar en bäst. Utbildningsrätten gäller 60 dygn. Utbildningen avlades av 34 personer under verksamhetsåret.

Utbildningen ger förmännen beredskap att fungera i arbetsgivarrollen och klara av utmanande situationer i arbetsgemenskapen. Under utbildningen går man med hjälp av exempel igenom de vanligaste situationerna som förmännen möter i sitt arbete. Praktiska exempel hjälper att tolka och tillämpa de kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalen samt arbetslagstiftningen på en allmän nivå. När förmännen avlagt kursen

känner hen sitt ansvar i personalärenden och innehar nödvändiga grundkunskaper i anställningsfrågor och arbetslagstiftning.

Nätverkens kompetens

Många av KT:s nätverk erbjuder också mångsidiga föreläsningar och presentationer för nätverkets medlemmar eller öppet för alla.

I november ordnade KT tillsammans med nätverket för arbetarskyddschefer ett avgiftsfritt webinarium på temat "en gemensam arbetsplats" som var öppet för alla. Temat var arbetsplatsens gemensamma arbetarskydd genom arbetsgivar skyldigheterna och exempel-fall.

Förmännens och mellanchefernas ledarskapscoachning EKJ

Ledarskapscoachning inom EKJ-programmet erbjuds förmän och mellanchefer i kommuner, samkommuner och organisationer ägda av kommuner, och utvecklar både ledningen av den egna organisationen och det personliga ledarskapet.

Utvecklingsuppgiften som ska göras under programmet an knyter till utvecklingsstrategin för ledningen av den egna organisationen. Programmet ger störst nytta för organisationen om flera förmän eller grupper från samma kommun eller samkommun deltar i det. Dess verkningsfullhet kommer av att ledarskaps-

coachningarna kopplas till organisationens utvecklingsarbete och förändringsledning.

Bakom EKJ-programmet står Kommunförbundet, KT Kommunarbetsgivarna, Keva, Avainta Arbetsgivarna rf och Kommunfinans. FCG Konsultointi Oy svarar för de praktiska arrangemangen för ledarskapscoachningen som varar ungefär ett år.

I slutet av oktober upphörde programmets fjärde säsong och 71 förmän fick ett EKJ-certifikat. Certifikatet som beviljas av Kommunförbundet är en offentlig erkänsla för högkvalitativ beredskap att fungera i förmansuppgifter i kommunsektorn och att utveckla sin egen arbetsgemenskap och sitt kunnande.

De certifierade förmännen deltog under året i fem ledarskapsforum, gjorde ett individuellt certifikatarbete, förde utvecklingsarbetet vidare i sin egen organisation och utvärderade utvecklingsarbetets framgång med stöd av utvecklande bedömning.

I november startade EKJ-programmets femte säsong, där 71 förmän från 14 organisationer började.



Esimesten ja keskijohdon johtamisvalmennus

Rådgivning

KT betjänar kommun- och samkommunarbetsgivarna genom att ge råd om tillämpning av avtals- och lagbestämmelser. KT:s sakkunniga svarar på rådfrågningar per e-post, telefon eller webbsidorna.

Under verksamhetsåret hade rådgivningen åtta e-postadresser i bruk, via vilka svar gavs på cirka 7 000 serviceförfrågningar. Antalet var cirka en fjärdedel mindre än 2018, då frågor gällande de nya arbets- och tjänstekollektivavtalen framhövdes i service-e-posten.

Kontakterna via e-post följs aktivt och via dem når man bäst en expert som kan svara på tolkningsfrågningar gällande anställningsvillkor samt frågor om lagstiftning. Om det kommer mycket liknande frågor via e-post kan separata anvisningar ges på webbplatsen om dessa frågor och svar eller så sätts de in under vanliga frågor. Frågorna som kommer via e-post inverkar också bland annat på vad KT beaktar i intressebevakningen eller hurdan utbildning som ordnas för arbetsgivarna.

Under verksamhetsåret framhövdes frågorna gällande samarbetsförfarande i serviceförfrågningarna. På hösten sammanfattades anvisningen Kunta-alan yhteistoiminta tutuksi (lär känna kommunsektorns samarbetsförfarande) på KT:s webbplats. Den omfattar praxis och spelregler för samarbetsförfarande särskilt ur arbetsgivarens synvinkel.



Lagstiftning och allmänna anställningsvillkor väckte frågor

Till alla e-postadresser sänds mycket vitt olika tolkningsbegäranden gällande allmänna anställningsvillkor och frågor om lagstiftning, som oftast rör tolkning av arbetsavtalslagen och lagen om kommunala tjänsteinnehavare. Den nya arbetstidslagen från 1.1.2020 väckte rikligt med frågor via e-post redan innan den trädde i kraft.

Av alla besvarade rådfrågningar rör över hälften allmänna anställningsärenden och det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Tolkningsfrågor som berör detta sändes till nästan alla

e-postadresser, men speciellt till kvtes- och sosteradresserna. Av svaren gällde cirka en femtedel frågor från social- och hälsovårdsbranschen.

Av svaren rörde 39 procent undervisningsbranschen och tolkningsfrågor gällande det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal. Under verksamhetsåret togs speciellt frågor om yrkesutbildningen upp. Antalet frågor och förfrågningar riktade till utredningsenheten ökade under verksamhetsåret. E-postadressen reformfragor@kt.fi användes ännu i början av året för vård- och landskapsreformens beredning. Den användes speciellt för planering och beredning gällande arbetsgivarverksamhet och organisering inom vård- och landskapsreformen.

E-postservice år 2019

kvtes@kt.fi

På denna adress besvaras tolkningsfrågor gällande det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA). Till adressen skickas mycket vitt olika tolkningsbegäranden gällande allmänna anställningsvillkor.

soster@kt.fi

E-postadressen är avsedd särskilt för frågor av enheter inom social- och hälsovårdsbranschen gällande tolkning av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och det kommunala tjänstekollektivavtalet för läkare (LÄKTA) och gällande arbetslagstiftning.

vaka@kt.fi

På denna adress besvaras anställningsfrågor om personal inom småbarnspedagogik och familjedagvårdare. Flertalet frågor rör tolkning av det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA).

ovtes@kt.fi

Via denna e-postservice besvaras huvudsakligen tolkningsfrågor som rör det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal (UKTA).

ttes@kt.fi

E-postservicens frågor gäller särskilt tolkning av det kommunala arbetskollektivavtalet för timavlönad personal (TIM-AKA).

ts@kt.fi

Via denna e-postservice besvaras huvudsakligen frågor som rör det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal (TS).

tutkimus@kt.fi

Via denna e-postservice besvaras förfrågningar om statistik, undersökningar, kostnader och kostnadsberäkning av olika slag inom branschen. Från e-postservicen skickas även pågående utredningar och frågor om dessa besvaras.

beräkning av olika slag inom branschen. Från e-postservicen skickas även pågående utredningar och frågor om dessa besvaras.

reformfragor@kt.fi

Via denna e-postadress besvarades frågor om vård- och landskapsreformen. Denna e-postadress avslutades på våren.

E-postservicens fördelning enligt ämne år 2019

50 %

Rådfrågningar från olika branscher gällande det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet samt anställningsförhållanden.

39 %

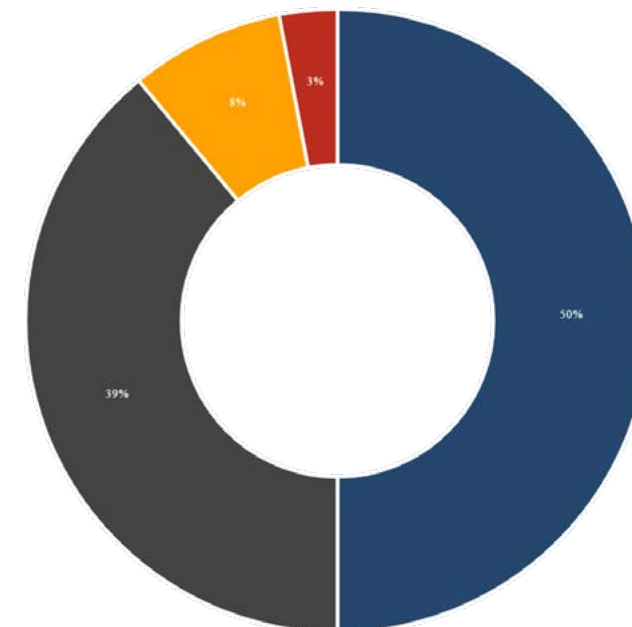
Rådfrågningar gällande undervisningssektorn och det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal.

8 %

Rådfrågningar gällande branschens statistik, utredningar, kostnader och kostnadsberäkning.

3 %

Övriga, omfattar lagstiftning, frågor gällande olika arbets- och kollektivavtal och tolkningen av dem samt frågor om vård- och landskapsreformen.



Lokala meningsskiljaktigheter om tolkning

Om det uppstår lokala meningsskiljaktigheter om tolkning eller tillämpning av tjänste- och arbetskollektivavtals bestämmelser förs lokala förhandlingar om dem mellan den lokala arbetsgivarens och huvudavtalsorganisationens representanter.

I det kommunala huvudavtalet finns bestämmelser om förhandlingsförfarandet. Största delen av meningsskiljaktigheterna gällande arbets- och tjänstekollektivavtalsbestämmelser blir lösta på lokal nivå, vilket också är KT:s målsättning.

Om man inte når enighet i de lokala förhandlingarna kan den lokala meningsskiljaktigheten angående tolkning föras till central förhandling och avgörande mellan KT och huvudavtalsorganisationerna.

121 begäranden om central förhandling

Under verksamhetsåret inkom 121 begäranden om central förhandling till KT. En central förhandling kan resultera i en enhällig lösning, en kompromiss från båda parterna eller den kan förbli oenig. En del av de centrala förhandlingarna omfattar mycket stora helheter och kräver mycket utredning. De centrala förhandlingarna kan vara anhängiga väldigt länge. Under de senaste åren har antalet centrala förhandlingar ökat.



Om meningsskiljaktigheten inte löses via centrala förhandlingar, kan ärendet föras till arbetsdomstolen för avgörande. Under verksamhetsåret blev sammanlagt 17 ärenden anhängiga i arbetsdomstolen.

Arbetsdomstolen gav följande betydande beslut gällande kommunsektorn:

TT 2019:42: Arbetsdomstolen förkastade talan som ett flertal löntagarorganisationer tillsammans väckt, där man sökte ny tolkning gällande ändring av arbets-skiftsförteckningar. KT och organisationerna var av olika åsikt angående arbetsgivarens rätt att göra ändringar i förteckningarna. KT ansåg att arbetsgivaren av en grundad anledning kan ändra arbetsskiftsförteckningen samtidigt så att arbetstimmar ökas på ett ställe och minskas på ett annat ställe. Arbetsdomstolen ansåg att KT:s tolkning svarar bäst mot syftet med III kap. 30 § 2 mom. i AKTA. Bestämmelser om detta finns i III kap. 28 § i AKTA 2018–2019.

TT 2019:104: Tvisten handlade om huruvida byrå-arbetstid enligt III kap. 8 § i AKTA eller allmän arbetstid enligt 7 § ska tillämpas på avdelningssekreterare.

Avdelningssekreterarna arbetade på hälsovårds-centralens sjukhusavdelning för patienter och på dem tillämpades allmän arbetstid. Arbetsdomstolen ansåg att avdelningssekreterararbetet som var föremål för tvisten huvudsakligen var ämbetsverks- och kontors-arbete. Den största delen av avdelningssekreterarens arbetstid gick till uppgifter som till sin natur och kvalitet hörde till byråarbetstid. Om innehållet i avdelningssekreterarens uppgift var likadan som i den givna domen skulle arbetstidsformen ändras till byrå-arbetstid från och med dagen för domens utfärdande.

TT 2019:118: Avgörandet gäller lärare som sköter sin tjänst på deltid och deras skyldigheter till planerings- och fortbildningsdagar samt samplanering inom den ordinarie lönen. Enligt domen kan en lärare som sköter sin tjänst på deltid åläggas att delta i planerings- och fortbildningsdagar (arbetstid som bestäms enligt 14 § i UKTA del B) och i samplanering (6 § i UKTA del B bilaga 1 och 2 § i bilaga 2) endast i förhållande till del-tidsprocenten (42 § i UKTA del A).

TT 2019:113: Tvisten handlade om inverkan av mot-tagande av faderskaps erkännande på hälsovårdarnas uppgiftsrelaterade lön. Rådgivningshälsovårdare till-

delades som en ny uppgift att ta emot faderskaps-erkännanden, men arbetsgivaren hade inte höjt den uppgiftsrelaterade lönen. Arbetsdomstolen ansåg att på de grunder som presenterats i fallet har kommunen med fog, baserat på II kap. 9 § 1 mom. och dess tillämpningsdirektiv samt 10 § i AKTA, kunnat komma till att svårighetsgraden i rådgivningshälsovårdarnas uppgifter inte har ändrats väsentligt och att det inte fanns någon grund för att höja den uppgiftsrelaterade lönen.

Dessutom gav högsta domstolen bland annat följande förhandsbeslut:

HD 2019:66: Avgörandet gäller iakttagande av sam-arbetskyldigheten enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Enligt av-görandet borde staden ha genomfört samarbetsför-handlingar om minskning av arbetskraften redan innan fullmäktige beslutade om permittering. Staden som arbetsgivare hade försummat sin samarbetskyldighet enligt lagen om samarbete mellan kommunala arbets-givare och arbetstagare. Avgörandet har inverkan på beredningen av sparbeslut för kommunens budget.

Inom arbetslivsutveckling är samarbete i olika nätverk och tillsammans med olika partner viktigt. Viktiga nätverks- och samarbetspartner var förutom kommunsektorns huvudavtalsorganisationer bland andra **Arbetskyddsfonden, Arbetshälsoinstitutet och Arbetskyddscentralen, Olycksfallsförsäkringscentralen, social- och hälsovårdsministeriet och Keva.**

Att arbeta tillsammans skapar en stark grund för nytt samarbete, vilket projektet Soteliiderit som startade under våren är ett gott exempel på. KT:s projekt Soteliiderit fortsätter arbetet som nätverket för vård- och landskapsreformens HR-ansvariga beredare inledde med uppgift att stödja social- och hälsoarbetsgivarnas förändringsledning, strategiska personalledning och utvecklingsarbete. Projektet genomförs i samarbete med kommunerna och samkommunerna inom social- och hälsovården.

De kommunala organisationerna främjar kommunledning

De kommunala organisationernas ömsesidiga samarbete utvecklas via Kuntayt5-verksamheten. Till Kuntayt5-gruppen hör KT, Avainta Arbetsgivarna rf, Finlands Kommunförbund, Keva och Kommunfinans.

I mars ordnade aktörerna tillsammans redan för femte gången forumet för kommunernas företags- och koncernledning och i november startade det femte ledarskapscoachande EKJ-programmet för förmän inom kommunsektorn.



Ledarskapsutvecklandet inom kommunkoncernerna bland mångahanda utmaningar främjades genom att genomföra projektet Toimintakykyiset kuntakonsernit (funktionsdugliga kommunkoncerner).

Studera- och läroanstaltsmarknadsföringen som FCG Talent Oy genomförde stöddes för att trygga tillgång på arbetskraft inom kommunsektorn.

Målet är effektivt fungerande offentliga tjänster som utvecklas

Arbetslivsutveckling är en betydande del av arbetsmarknadsparternas, dvs. arbetsgivarorganisationen KT:s och de personalrepresenterande huvudavtalsorganisationernas, riksomfattande samarbete. Inom kommunsektorn finns det en stark tradition av samarbete och man eftersträvar ett allt bättre arbetsliv genom samarbete.

Kommunsektorns arbetsmarknadsparter är tillsammans aktivt med och främjar utvecklingen av arbetets innehåll, verksamhetsmetoder och organisationssätt. Målet är att effektivt fungerande offentliga tjänster som utvecklas även i fortsättningen kvarstår i centrum av det finländska samhällets konkurrenskraft och välmåga.

KT och kommunsektorns huvudavtalsorganisationer inledde på hösten 2018, som den första branschen i Finland, en uppföljning av förändringarna i arbetslivet. På våren erhöles de första resultaten av uppföljningen av förändringarna i arbetslivet. Vid sidan av denna uppföljning pågår bland annat kommun- och landskapssektorns gemensamma utvecklingsprojekt angående arbetslivet, Kunteko 2020, som lyfter fram god praxis och intressanta lösningar i arbetslivet.

Strategin Arbetsliv 2020 förenade arbetslivsaktörerna

Det riksomfattande projektet Arbetsliv 2020 genomfördes under åren 2013–2019. Projektet baserade sig på en arbetslivsstrategi som upprättats av tre parter och vars syfte var att uppnå Europas bästa arbetsliv. KT deltog aktivt i genomförandet av den nationella strategin Arbetsliv 2020, bland annat i dess styr- och beredningsarbetsgrupper samt via Kunteko-programmet.

Enligt utvärderingen som gjorts över projektet är det finländska arbetslivet nu på många områden i ett bättre läge än i början av projektet. En viktig förutsättning för att lyckas med genomförandet av projektet

var att arbetsmarknadsorganisationerna och andra centrala arbetslivsaktörer hade förbundit sig till det. Inom kommunsektorn fortsätter samarbetet ännu till slutet av 2020 genom KunTeko-programmet. Arbetslivet undergår en ständig förändring och utvecklingsverksamhet i stil med projektet Arbetsliv 2020 behövs för att svara mot förändringarna.

Ett gemensamt förslag för utveckling av arbetslivet fram till 2030

Arbetsmarknadsorganisationerna utkom i april med ett förslag om att starta ett utvecklingsprogram för det finländska arbetet.

Med utvecklingsprogrammet för det finländska arbetet skulle arbetsplatsernas förnyelse stödjas i förändringarna i arbetet och teknologin samt utnyttjandet av digitaliseringen påskyndas. Målsättningen är att förbättra produktiviteten i arbetet och arbetshälsan, påskynda tillväxt och sysselsättning samt främja uppkomsten av nya arbetsplatser och -uppgifter. Målen nås genom att stödja och uppmuntra olika typer av arbetsgemenskaper och nätverk att utveckla kompetensen och nya verksamhetssätt samt genom att förstärka verksametskulturer där man har förtroende och utvecklar tillsammans.

Som grund för programmet uppdateras utvecklingsstrategin för arbetslivet till 2030 tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna, ministerierna med behörighet för arbetslivsfrågor och arbetslivsinstitutionerna, såsom Business Finland, Arbetshälsoinstitutet,

ETLA och Löntagarnas forskningsinstitut. Programmet avses främja de branschvisa förbundens gemensamma och branschöverskridande projekt, med vilka ett högkvalitativt och -produktivt digitalt arbetsliv byggs för framtiden.

Kommunernas och samkommunernas möjligheter att stödja kompetens och kontinuerligt lärande måste säkerställas

Den arbetsgrupp och styrgrupp för kontinuerligt lärande som undervisnings- och kulturministeriet tillsatte i februari hade till uppgift att upprätta en beskrivning över verksamhetsmodellen och principerna för kontinuerligt lärande samt att ge förslag hur man kan förstärka incitamenten till studier under karriären, öka planligheten i kompetensutvecklingen, förbättra sammanjämkningen av arbete och studier samt rikta in utbildning på branscher med digitalisering och förändringar i arbetet.

Arbetsgruppen kring kontinuerligt lärande föreslog i sin lägesrapport i maj en totalreform av vuxenutbildningen som skulle omfatta alla branscher, utbildningsnivåer och lärandeformer. Vid utvecklingen av det livslånga lärandet måste man säkerställa kommunernas och samkommunernas möjligheter att upprätthålla personalens kompetens och genomföra det kontinuerliga lärandet. KT hade som mål att man under den kommande regeringsperioden skulle bereda ett program för arbetsutveckling som gäller alla branscher och som främjar och påskyndar arbetsplatsernas egna reform- och utvecklingsåtgärder.

Utvecklingsprogram

Kunteko 2020

KT:s och huvudavtalsorganisationernas gemensamma kommun- och landskapssektorns arbetslivsutvecklingsprogram Kunteko 2020 fortsatte enligt den projektplan som parterna tillsammans godkände. Syftet med programmet är att främja produktivitet, resultat och arbetslivskvalitet i kommunorganisationen och göra det goda kommunarbetet synligt.

Kuntekos huvudfinansör är Europeiska socialfonden. Kuntekos fyrapersoners projektteam fungerar i samband med KT:s byrå. Kuntekos andra skede startade i början av 2018. I slutet av 2019 hade cirka 4 600 deltagare från 121 olika kommunorganisationer deltagit i tjänsterna.

Kuntekos tjänster utnyttjades aktivt

Kuntekos tjänster som stöder utvecklingsarbete söktes i hög grad. Det kom in över 40 sparringsansökningar och cirka 70 sparringsdagar, som genomfördes under ledning av upphandlade experter, finansierades. De vanligaste temana för sparring var utveckling av verksamhetskulturen och processer, utveckling av arbetsgemenskapens funktionsduglighet och det interna samarbetet samt utveckling av kundorienterade funktioner. Fyra träningsprogram för interna utvecklare startade. Inom dessa utvecklas teman enligt kommun-



organisationerna inom olika serviceområden och deltagarna får redskap för att utveckla sitt eget arbete.

Gemensamma utvecklingsworkshoppar avsedda för flera kommunorganisationer ordnades på följande teman: personalorienterad resultatutveckling, självstyrning, kognitiv ergonomi och tjänsteutformning. I workshopparna drev varje deltagande arbetsgemenskap sin egen utvecklingsuppgift framåt under workshoparbetet. Tiotals kommunorganisationer deltog och deltagarna bestod av ledning och personal från olika håll i Finland.

Dessutom genomförde Kunteko tre utmaningsworkshoppar som var och en varade tre dagar. Innehållet för dem planerades i samarbete med den deltagande kommunorganisationen. I Jämsä och Varkaus var temat tjänsteutformning och utveckling av kund-

orientering inom städernas servicebranscher. I båda workshopshelheterna deltog tiotals arbetstagare och förmän. Kommunerna från Kaustbyregionen deltog i en utmaningsworkshop som främjade digitalisering.

Kunteko ordnade även flera webinarier som var öppna för alla och vars teman bland annat var familjevänliga kommunala arbetsplatser samt framgång i förändring och förändring i kulturen. Varje tema behandlades i flera webinarier.

Kuntekos tjänster har fått utmärkt feedback. Utvecklingstjänsterna inverkar positivt och ger både stöd och redskap för främjande av det egna utvecklingsarbetet. Även motivationen för utveckling har ökat genom deltagande i tjänsterna och sakkunskapen hos de externa experterna som Kunteko upphandlat har ansetts vara utmärkt.

Kuntatyö 2.0 podcast

Som en ny tjänst började Kunteko producera serien Kuntatyö 2.0 podcast (på finska), där man går på djupet med förändringarna i arbetslivet samt presenterar intressanta teman om arbetslivsutveckling och föregångare inom kommunalt arbete. Under verksamhetsåret utkom sammanlagt 13 poddastar. Ämnena var bland annat förändringarna i arbetslivet, arbetets relevans, självstyrning, förtroende och utformning av arbetsdagen. Bland föregångarna inom kommunalt arbete presenterades hemvårdens distansservice, ambulerande sjukskötarmottagning, kollektivtrafik, framtidens bibliotek, gymnasiets digitalisering, robotik inom förvaltnings- och kontorsarbete samt kompetensutveckling.

Kommunikationen var livlig

Under verksamhetsåret skickades 20 Kunteko nyhetsbrev. I de sociala medierna, särskilt på Facebook, Twitter och LinkedIn, uppdaterades innehållet aktivt. Man berättade regelbundet om verksamheten i organisationernas och KT:s samt andra samarbetspartners publikationer. Till massmedia skickades några meddelanden, vilka bland annat handlade om kommunsektorns bästa utvecklingsgärningar.

En arbetslivsbrunch ordnades på våren i Raumo för de kommunorganisationer som var intresserade av programmet. Kunteko presenterade sin verksamhet på en egen avdelning på Kommunmarknaden i september. Kommunmarknaden ledde till nya kunder och tiotals



nya prenumeranter på nyhetsbrevet. Dessutom presenterades tjänsterna och verksamheten på olika organisationers evenemang och till flera kommunorganisationer via webbförbindelse.

Kampanjen Tekoja Tiskiin belönade kommunsektorns bästa gärningar och personerna bakom dem

På Framstegsarenan fanns i slutet av verksamhetsåret cirka 567 utvecklingsgärningar från olika sektorer. På hösten sökte man nya utvecklingsgärningar inom kampanjen Tekoja tiskiin. Syftet med kampanjen var att lyfta fram gott kommunalt arbete och få de kommunala arbetsplatserna att stolt berätta om sitt eget utvecklingsarbete på Framstegsarenan. Tack vare kampanjen Tekoja Tiskiin anmäldes 141 nya utvecklingsberättelser till Framstegsarenan.

Kampanjen Tekoja tiskiin fick sin höjdpunkt på galan med inbjudna gäster i november, där de bästa gärningarna och personerna bakom dem belönades. På galan delades sammanlagt 41 pris ut till kommunala arbetsplatser och arbetstagare som på ett verkningsfullt sätt hade förbättrat arbetslivskvaliteten och tjänster-na. Utvecklingsgärningar belönades i tre kategorier:

- I kategorin Undergörare premierades sex kommuner som på ett fördomsfritt, personalfokuserat och framgångsrikt sätt hade utvecklat sin verksamhet och aktivt lyft fram sitt utvecklingsarbete.
- I kategorin Arbetets hjältar premierades tio enskilda arbetstagare som ivrigt och föredömligt har utvecklat sitt eget och sin arbetsplats sätt att arbeta.
- I kategorin Inspirerande gärningar premierades 25 intressanta och inspirerande lösningar, bland annat miljögärning, teknologigärning, jämställdhetsgärning och kommunikationsgärning samt utvecklingsgärningar från olika servicebranscher.

Pristagarna valdes ut bland över 200 utvecklingsgärningar som under verksamhetsåret anmälts på Framstegsarenan. Kunteko, galan och pristagarna fick stor uppmärksamhet i sociala medier, lokaltidningarna och på kommunernas webbsidor.

Soteliiderit

Projektet Soteliiderit stödjer social- och hälsovårdens arbetsgivare inom förändringsledning, strategisk personalledning och utvecklingsarbete. Utgångspunkten för verksamheten är att intensifiera samarbetet mellan social- och hälsobranschens arbetsgivare samt mellan dem och KT, så att utvecklingsarbetet främjas både lokalt och riksomfattande.

Projektet Soteliiderit som stöds av Europeisk socialfonden startade i slutet av april när en projektchef anställdes för projektet.

Soteliiderit lyckas tillsammans

Soteliiderit är en del av konsortiet Lyckas tillsammans som leds och finansieras tillsammans med Arbetshälsoinstitutets projekt som utvecklar kunddelaktighet och strategisk ledning av arbetsförmåga. Social- och hälsovårdsministeriet förutsätter ömsesidig växelverkan av projekten som finansieras inom samma verksamhetslinje, vilket innebär till exempel gemensamma utvecklingsworkshoppar samt delning av projektens framskridande och resultat. KT:s Soteliiderit för starkt fram samarbetet och aktörernas resultat i nyhetsbrev och på webbsidorna.

Intervjuer med ledningen gav idéer till att inleda arbetet

Soteliiderit startades med en utredning av behoven hos social- och hälsobranschens arbetsgivare. Under sommaren genomfördes 47 chefsintervjuer inom projektet, av vilka man sammanställde förväntningar beträffande utvecklingsarbetets innehåll och arbets sätt. I sex landskap intervjuades företrädare för den högsta ledningen, social- och hälsovårdsledningen och HR-ledningen, som särskilt betonade tillgången på arbetskraft och utvecklingsbehoven angående dragkraften inom social- och hälsovårdsbranschen. Ledarna ansåg det vara nödvändigt att även utveckla ledarskapspraxis och kompetensledning inom kommunsektorn.

På grundval av intervjuresultaten fortsatte man med utvalda teman i cirka 15 personers temagrupper som alla samlades tre gånger.

De utvalda temana var:

- tillgången på arbetskraft
- kunskapsledning och personalen
- produktivetsledning och personalen
- ledarskap i förnyelse
- internationell rekrytering och sysselsättning av invandrare.

I workshopparna deltog sammanlagt drygt 60 personer. Arbetet i temaworkshoppar fortsätter även år 2020.

Kunskap och verksamhet via mångsidiga och omfattande nätverk

På hösten var Soteliiderit med på Kommunmarknaden, där dess verksamhet presenterades med informationsinslag, på KT:s arbetsmarknadsseminarium och på mässavdelningen. I informationsinslagen och evenemangen deltog cirka 180 personer. I var och en av höstens Kuntatyöntajaja-tidningar, som utkom tre gånger, fanns det en artikel om ett projekt eller annan information. Soteliiderit började ge ut sitt nyhetsbrev och det tredje nyhetsbrevet distribuerades redan till cirka 900 personer.

I november arrangerades ett seminarium riktat till ledningen inom social- och hälsovården och det hade cirka 80 deltagare. Därtill var deltagandet aktivt i kommunsektorns olika nätverks verksamheter. Soteliiderit deltog i flera sammankomster som Kommunförbundets nätverk för ledningen inom social- och hälso-



vården samt KT:s HR-nätverk höll. Projektchefen deltog tillsammans med Kommunförbundet och social- och hälsovårdsministeriet i tillställningarna som nätverket för regionala beredare av vård- och landshälsoreformen inledde i slutet av året.

Arbetets relevans är viktig både för arbetstagarna och ledningen

Under projektstillställningarna har det uppstått mest diskussion om ledning av helheter, genomförande av gemensamma mål över sektorgränserna, ledarskapets roller och ansvar, kunskapsledning och beaktande av klienternas behov samt förnyelse av lednings sätten. Arbetets relevans är viktig både för arbetstagarna och ledningen. Bevarandet och förstärkandet av arbetets relevans är en väsentlig del av ledarskapet. Det lönar sig att värna om arbetets relevans lika väl som om arbetets effektivitet, målorientering eller verkningsfullhet.

KT:s arbetsgivarnätverk

HR-nätverket

HR-nätverket samlar kommunsektorns arbetsgivarrepresentanter som arbetar med personalärenden. Nätverkets målsättning är att utveckla strategisk personalledning, dela god praxis och stödja förändringsledning i reformer. Nätverkets medlemsantal ökade lite under verksamhetsåret. HR-nätverket har över 400 medlemmar från cirka 170 olika organisationer.

I HR-nätverket är alla direktörer, sakkunniga och utvecklare som svarar för personalledning eller personalärenden inom kommuner, samkommuner eller kommunkoncerner välkomna. I nätverket ingår experter inom personalledning med olika uppgiftsbenämningar, såsom exempelvis personaldirektörer, -chefer och -experter, förvaltningsdirektörer, anställningschefer, rekryteringsexperter, planerare, kommunsekreterare och utvecklingsdirektörer. Gemensamt för alla medlemmar i nätverket är att de representerar arbetsgivaren och är intresserade av att tillsammans utveckla personalledning.

På nätverksträffar lär man och förnyar sig

Till HR-nätverkets verksamhetsmodell hör nätverksträffar, som är idéworkshoppar och informationsinslag. På dessa arbetar man med den nyaste forskningen och förändringar i verksamhetsomgivningen



och samt lär sig av andras goda praxis. Nätverksmedlemmarna samlas regelbundet på endagsträffar (idéworkshoppar) eller halvdagsträffar (informationsinslag) som ordnas för att lära och fundera på aktuella teman inom personalarbete. Distansdeltagarna beaktas alltid när det är möjligt beträffande innehållet i programmet.

På HR-nätverkets idéworkshop i februari funderade man på förnyelse av organisationer och personalledningens roll i förändring, framtidens smidiga ledarskap och personalledningens nuläge i kommunerna och samkommunerna både i ljuset av praktiska erfarenheter och forskningsrön.

Att lyckas i förändring var temat på HR-nätverkets informationsinslag i juni. Informationsinslaget baserade

sig på den färskaste handboken Onnistu muutoksessa (lyckas i förändring). Projektet Henkilöstölähtöisellä johtamisella onnistuneeseen muutokseen (Med ett personalorienterat ledarskap mot en lyckad förändring) som leddes av Valmennustrio Oy hade tio deltagande kommunorganisationer som utvecklade sin verksamhet i förändring. Handboken Onnistu muutoksessa, som kan laddas på KT:s webbplats, publicerades utifrån resultaten från projektet.

På idéworkshoppen i oktober funderade man över hur arbetslivets framtid ser ut inom kommunsektorn. Nätverket behandlade förändringarna i befolkningsstrukturen, verkningarna av förändringarna i arbetslivet och motsättningarna som uppstår i samhället samt personaltillgången inom social- och hälsovårdssektorn och de kommande arbetsmarknadsförhandlingarna.

Ett nätverk i utveckling som avspeglar sina medlemmar

HR-nätverket har ett eget nätverksmeddelande HR-info, som delas ut till cirka 450 personer. Under året utgavs sammanlagt 11 stycken HR-nyhetsbrev. Om evenemangen och verksamheten meddelas i första hand via nätverkets HR-infon.

En egen webbplats används även, där det finns material och föredrag från träffarna, möjlighet att delta i utformningen av innehåll för träffarna samt diskutera och sparra med de övriga medlemmarna i nätverket. Nätverket avspeglar sina medlemmar och

dess verksamhet och innehåll utvecklas kontinuerligt tillsammans med nätverksmedlemmarna. Utvecklingsidéer samlas när man träffas, via den gemensamma webbplattformen och med olika intervjuer och enkäter.

HR-nätverkets verksamhet sparras även av ett expertråd på 15 personer som består av personaldirektörer och -experter som är verksamma på olika håll i Finland. HR-nätverkets expertråd sammanträdde i samband med idéworkshopen i oktober. På agendan var en revidering av rekommendationen om personalrapportering, temat för idéworkshopen i februari 2020 och kunskapsledning.

HR-nätverket förnyas

Under verksamhetsåret grundades tre nya nätverk i anslutning till HR-nätverket som var och en koncentrerar sig på sitt eget tema och kunnande. De nya nätverkens verksamheter bereddes i slutet av verksamhetsåret.

De nya nätverkens teman är:

- Arbetshälsa och produktivitet
- Strategisk belöning
- Kompetens- och lärandeledarskap

Verksamheten kring arbetshälsa och produktivitet startade inte ordentligt ännu i slutet av året på grund av personbyten. Temat strategisk belöning koordineras av Niilo Hakonen, ledande sakkunnig inom arbetslivs-

utveckling. Nätverket samlas ofta i samband med HR-nätverkets träffar. Nätverket för kompetens- och lärandeledarskap betonar förtroende, öppenhet och ömsesidighet, så att medlemmarna i nätverket kan presentera och dela sina utvecklingsprojekt på träffarna och få konstruktiv feedback på dem. Av medlemmarna i nätverket förväntas en positiv inställning till inläring, respektfullt bemötande och jämställdhet. Sanja Mursu, sakkunnig inom kompetensutveckling, svarar för nätverkets verksamhet.

Nätverket för landskapens HR-ansvariga beredare

I början av verksamhetsåret var vård- och landskapsreformens beredning i gång i alla landskap, tills beredningen avbröts i mars. Nätverket för vård- och landskapsreformens HR-ansvariga beredare, som KT grundat och koordinerat, var aktivt ända tills dess. I nätverkets verksamhet deltog en för HR-beredning ansvarig representant från varje landskap samt en förändringsstödsgrupp bestående av KT:s sakkunniga. Nätverkets syfte var att stödja de blivande landskapsarbetsgivarna i beredningen av personalärenden. I nätverket behandlades såväl lagstadgad arbetsmarknadsverksamhet och arbetsgivarintressebevakning som frågor gällande resultatutvärderad personalledning.

Samarbetet fortsätter

Även om beredningen av vård- och landskapsreformen förföll har inte landskapens HR-ansvariga beredares

aktiva samarbete varit onödigt, utan det skapade en grund för ett djupare samarbete med arbetsgivarna om teman som de upplever som viktiga. KT ansökte och beviljades i början av året ESF-finansiering av social- och hälsovårdsministeriet för projektet Sote-liiderit, med syfte att stödja ett mer omfattande samarbete med social- och hälsovårdsarbetsgivarna för utvecklande av ledarskapet. På grund av den ändrade situationen för vård- och landskapsreformen beslutade man att med projektet stödja alla social- och hälsovårdens arbetsgivarstrategiska personalledning i stället för endast landskapens samt stödja social- och hälsovårdens arbetsgivarverksamhet i reformer.

Arbetarskyddschefernas nätverk

KT:s arbetarskyddschefernas nätverk är avsett för kommunernas och samkommunernas arbetarskyddschefer, personer som sköter arbetarskyddscheferns uppgifter eller arbetsgivarrepresentanter som är intresserade av arbetarskydd.

Kommunsektorns arbetarskyddschefer samlas en gång per år till en gemensam aktualitetsdag. Under verksamhetsåret arrangerades denna i april i Helsingfors och de centrala ämnena under dagen var arbetarskyddsledning, utvecklande av en säkerhetskultur och kunskapsledning. Dessutom ordnade KT i november webinarier Yhteinen työpaikka (en gemensam arbetsplats), vars tema var arbetsplatsens gemensamma arbetarskydd genom arbetsgivaransvarigheterna och exempelfall.

Under året behandlades aktuella arbetarskyddsärenden även via gemensamma webbmöten. Dessutom utgavs 9 stycken av nyhetsbrevet KT informerar arbetarskyddschefer. Nyhetsbrevet utdelas till cirka 500 personer.

Undervisningssektorns arbetsgivarnätverk

Inom kunskapsområdet för undervisnings- och bildningsväsendets anställningsärenden fungerar tre olika nätverk för arbetsgivare inom undervisningssektorn. I nätverken deltar undervisningssektorns ledning, personalledning och rektorer. Varje nätverk sammanträder på sammankallning av KT med ungefär två månaders mellanrum. På mötena behandlas aktuella arbetsmarknadsfrågor. Tyngdpunkten ligger på arbets- och tjänstekollektivavtalsärenden, men även andra personalfrågor tas upp. I UKTA-förhandlingarna stödjer nätverken KT:s förhandlare med en noggrannare linjedragning av förhandlingsmål, utlåtanden och ställningstaganden för den egna läroanstaltsformen.

- **Till grundskolans arbetsgivargrupp** hör representanter från de 15 största städerna. År 2019 gick man på mötena bland annat igenom utvidgning av årsarbetstidsförsöket och erfarenheter från försöket, förbundsomgångens avtalslösning och förändringarna i arbetslivet inom grundskolan.
- **Till gymnasiet arbetsgivargrupp** hör representanter för de 15 största anordnarna av gymnasieutbildning. Under verksamhetsårets

möten linjerade man upp förhandlingsmålen för förbundsomgången, särskilt ur synvinkeln gymnasielagens verkningar.

- **Arbetsgivargruppen för yrkesutbildning** är öppen för alla kommunala anordnare av yrkesutbildning samt dem som hör till Avainta Arbetsgivarna rf. I nätverket ingår över 40 utbildningsarrangörer. Under verksamhetsåret granskades särskilt tolkningsfrågor och förhandlingsmål beträffande årsarbetstidssystemet. Bland andra personalärenden som behandlades var frågor gällande UKTA:s och AKTA:s tillämpningsområden, inläring på arbetsplatsen och utvidgningen av läroplikten.

De stora städernas HR-direktörer

KT har traditionellt träffat HR-ledningen för de största städerna två gånger per år. Under verksamhetsåret arrangerades träffarna i juni i Kuopio och i oktober i Lahtis. I båda träffarna deltog förutom KT:s ledningsgrupp över 40 andra deltagare.

Träffarna inleddes med en granskning av aktuella ärenden ur kommunsektorns och arbetsmarknadsorganisationens synvinkel. Därefter behandlades andra ärenden i anslutning till HR-verksamhet.

I Kuopio diskuterades bland annat kommunikationen under arbetskonflikter, kompetenspolitik, ändringar inom undervisningssektorn och Kuopio stads HR-utvecklingsåtgärder.

I Lahtis bekantade man sig med fyra teman med hjälp av dialogpausmetoden. Dessa var anpassat arbete, tillgång på kompetent personal genom arbetsinvandring, framtidens belöningsssystem inom kommunsektorn och upplyftandet av det kommunala arbetet som varumärke. I de övriga föredragen behandlades bland annat förändringen i ledningskulturen och tjänsteutbudet för ledarskap inom Lahtis stads verksamhet.

Det nordiska kommunarbetsgivararbetet

KT har täta kontakter till de kommunala arbetsgivarorganisationerna i de andra nordiska länderna. De nordiska kommunarbetsgivararnas arbets- och tjänstekollektivavtal omfattar sammanlagt cirka 2,5 miljoner löntagare.

De nordiska kommunarbetsgivarorganisationerna samlas årligen till en gemensam träff. Under verksamhetsåret var det Norges tur att sammankalla kollegorna och det årliga mötet hölls i Oslo i maj.

På arbetsgivarträffen i Oslo föredrog länderna sina aktualiteter och dessutom jämförde man verkningarna av och implementeringsskedena för EU:s nya direktiv i de olika länderna. Därtill behandlades jämställdhets- och likabehandlingsfrågor, eftersom dessa ämnen är aktuella i alla de nordiska länderna.

INTRESSEBEVAKNING FÖR KOMMUNER OCH SAMKOMMUNER

KT hade under verksamhetsåret representation i arbetsgrupper där vi påverkar beredning av lagstiftning och vissa nationella projekt som berör arbetslivet. KT följer upp och drar nytta av arbetslivsforskning i sin intressebevakning och utvecklingsverksamhet.

Verksamhetsåret var det första året av regeringsperioden 2019–2022. Under året startade ett flertal trepartsarbetsgrupper som beredde lagstiftning i enlighet med regeringsprogrammet. En företrädare för KT utsågs bland annat till arbetsgrupperna som bereder vård- och landskapsreformen samt revideringen av pensionslagstiftningen och utkomstskyddet för arbetslösa.

I de över hundra arbetsgrupper som KT deltog i ingår exempelvis beredningsarbetsgruppen för verkställandet av direktivet om Balans i arbetslivet, uppföljningsgruppen för förlängningen av läroplikten, styrgruppen för Forum för kompetensprognostisering, expertgruppen för likalöneprogrammet, expertgruppen för jämställdhetsstatistik och lärarnas utbildningsforum.

KT har ordinarie representation

En del av KT:s representation gäller ordinarie organ och samarbetspartners förvaltningar. KT representerar kommunarbetsgivarna i Arbetslöshetsförsäkringsfonden och Utbildningsfonden, som under verksamhetsåret sammanslogs till Sysselsättningsfonden.



KT är med och beslutar i Arbetarskyddsfondens, Arbetshälsoinstitutets, Arbetarskyddscentralens och Pensionsskyddscentralens styrelser. KT är även representerad i arbetsdomstolen och försäkringsdomstolen samt i besvärnämnden för socialskydd och arbetspensionsärenden.

I den nationella intressebevakningen påverkar KT via EU:s nationella beredningssektioner och Finlands ILO-delegation. KT samarbetar med arbetsgivarorganisationer inom den europeiska offentliga sektorn.

Dessutom har KT en representant bland annat i arbetsrådet, arbets-, utbildnings- och näringslivsrådet, kommunernas pensionsdelegation, delegationen för beredning av arbetarskyddsbestämmelser samt delegationerna för arbetarskydd, företagshälsovård, kostnadsersättningar och avbytarärenden.

KT är också med i jämställdhetsdelegationens arbetslivssektion och i granskningssektionen för delegationen för utländska arbetstagares arbetsförhållanden och uppehållstillståndsärenden.

Utlåtanden av sakkunniga

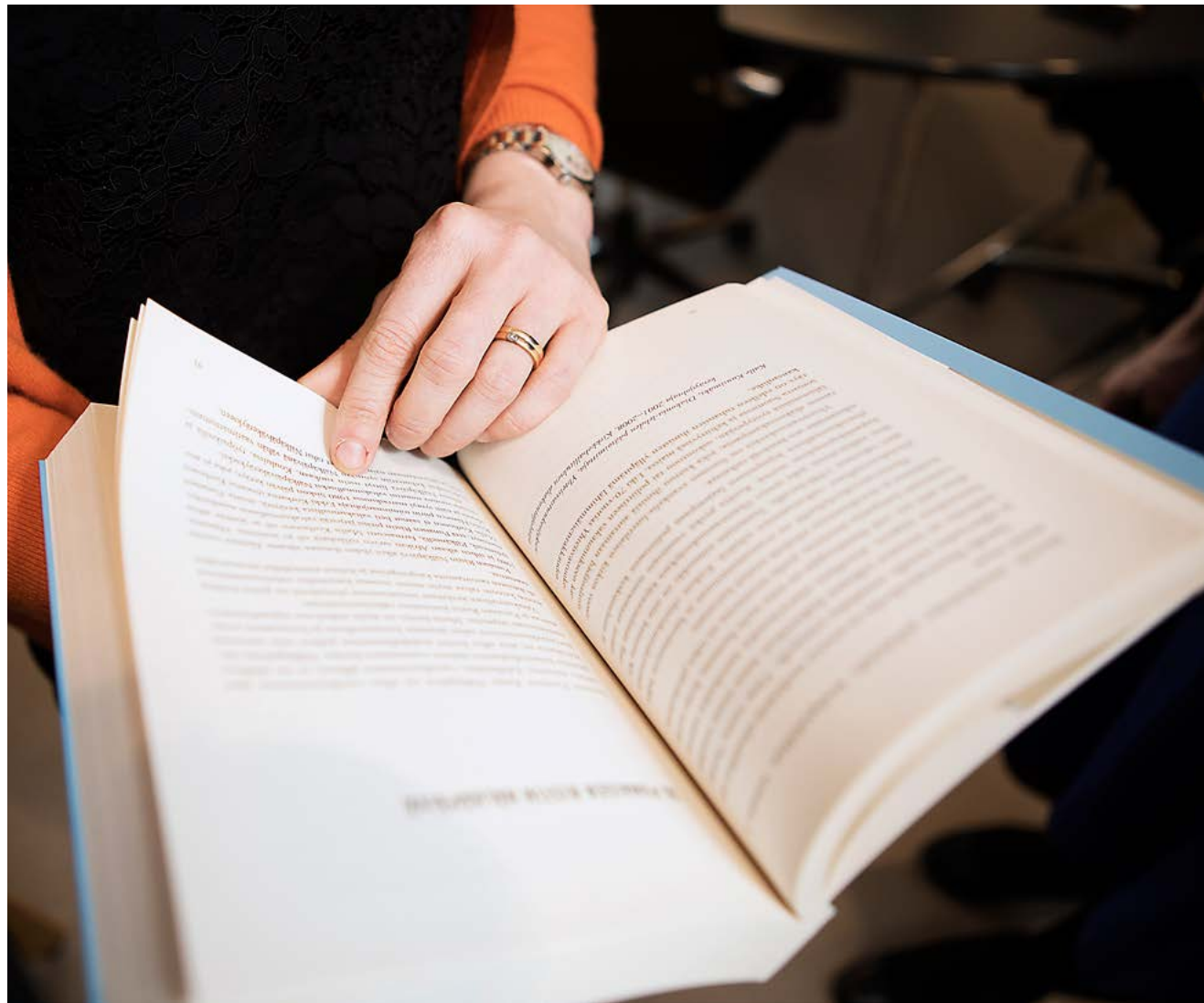
KT deltar i beredning av lagstiftning genom att på begäran av ministerierna och tjänstemännen som bereder lagstiftning ge utlåtanden angående lagförslag som är under beredning.

Under verksamhetsåret fick KT ta emot 44 olika begäranden om utlåtande, varav cirka 70 procent kom från olika ministerier. Förutom från ministerierna framställdes skriftliga begäranden om utlåtanden bland annat från riksdagen och kommuner. Utöver begäranden om utlåtande mottog KT även flera service- och informationsbegäranden från olika samarbetspartner.

KT gav inte skriftliga svar på alla begäranden om utlåtande. I vissa fall kunde utlåtande ges som en del av Kommunförbundets eller någon annan samarbetspartners utlåtande eller så kunde ställningstagandet ges till kännedom på något annat sätt.

32 skriftliga utlåtanden eller expertutlåtanden

Under verksamhetsåret gav KT sammanlagt 32 skriftliga utlåtanden och expertutlåtanden. Utlåtandena gällde huvudsakligen lagberedning i förslags- eller beredningsskedet och arbetsgruppernas rapporter. För vissa ärenden har utlåtande getts ett flertal gånger beroende på ärendets beredningsskede.



Utlåtanden gavs bland annat angående följande ärenden:

- Ändringen av 142 och 144 § i kommunallagen samt lagen om ändring av lagen om överföring av små fristående områden från en kommun till en annan, där KT kräver att i lagen föreskrivs en skyldighet för förvaltningsdomstolen att begära utlåtande av arbetsmarknadsparterna i ärenden angående tolkning av (arbets- och) tjänstekollektivavtal
- KT:s expertutlåtande om statsrådets förordning om statsunderstöd för utvecklingsprojekt inom social- och hälsovården åren 2020–2023. KT understöder att social- och hälsovårdens utvecklings- och ibruktagningsprojekt ges separat finansiering. KT betonar att kommunerna fullt ut ska ersättas för eventuella nya uppgifter.
- Utlåtande till regeringens förslag till lag om ändring av lagen om Keva. KT understöder de ändringar som föreslås i regeringspropositionen för lagen om Keva. Enligt förslaget ska sammansättningen av Kevas styrelse ändras.
- Utveckling av de grundläggande tjänsterna i anslutning till regeringens budget 2020 och planen för den offentliga ekonomin 2020–2023 och behovet av mer personal till programmet Framtidens social- och hälsocentral. KT är orolig över regeringens planer på utveckling av de grundläggande tjänsterna och beträffande behovet av mer personal till programmet Framtidens social- och hälsocentral.

- Stödjande av den äldre befolkningens funktionsförmåga samt de äldres social- och hälsovårdstjänster. KT är mycket orolig över tillgången på tilläggspersonal som dimensioneringen kräver och tillgången på finansiering som behövs för detta.
- Rapporten av arbetsgruppen som utrett olikheterna i pensionssystemen. KT understöder förslaget om att sammanslå den kommunala och den privata sektorns pensionsystem på det sätt som beskrivs i arbetsgruppens rapport.
- Regeringens proposition till riksdagen om lag om ändring av 23 b § i lagen om yrkesutbildade personer inom hälso- och sjukvården. KT anser att regeringens förslag är ändamålsenlig.

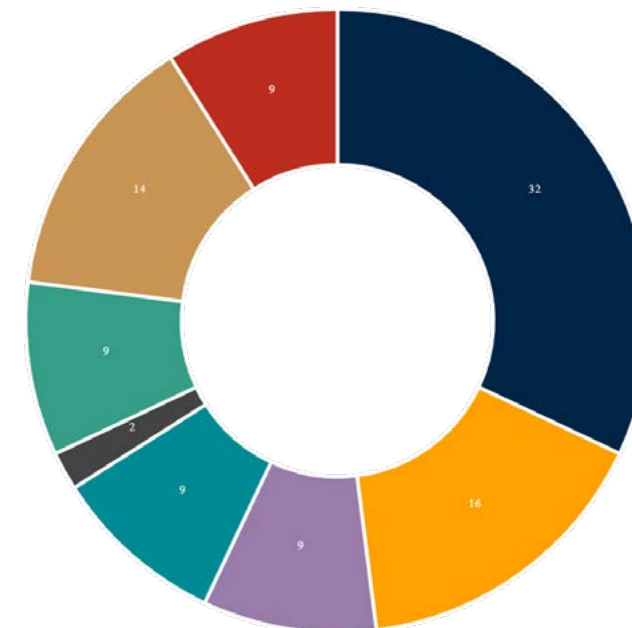
KT hördes som sakkunniga av riksdagen

Utöver skriftliga utlåtanden deltog KT:s sakkunniga i riksdagens hörandetillfällen, där de gav nio expertutlåtanden för lagberedning.

Expertutlåtandena för hörandena gällde bland annat regeringens propositioner till riksdagen om lagen om ändring av lagen om Keva, ändringen av 142 och 144 § i kommunallagen samt lagen om ändring av lagen om överföring av små fristående områden från en kommun till en annan.

De skriftliga utlåtandebegärandena fördelade sig enligt följande 2019:

- 32 % social- och hälsovårdsministeriet
- 16 % finansministeriet
- 9 % arbets- och näringsministeriet
- 9 % undervisnings- och kulturministeriet
- 2 % kommunikationsministeriet
- 9 % riksdagen
- 14 % kommuner och samkommuner
- 9 % övriga



KT deltar i arbetsgrupper

Under verksamhetsåret hade KT representation i tio-tal arbetsgrupper som ministerierna tillsatt och där lagstiftningsreformer förbereddes.

Ökad sysselsättning och längre karriärer

Arbetsmarknadsorganisationerna gjorde i juni gemensamma pensions- och arbetskraftspolitiska framställningar till Antti Rinnes regeringsprogram. Organisationerna föreslog bland annat en modernisering av familjepensionerna enligt arbetspensionssystemet och en förlängning av yrkeskarriärerna bland annat genom att granska rätten till tilläggsdagar inom utkomstskyddet för arbetslösa.

Syftet med de förslag som organisationerna förde fram är att stödja genomförandet av målsättningarna för pensionsreformen och regeringens mål att öka sysselsättningen. Organisationerna föreslog att de nödvändiga författningsändringarna bereds i treparts-samarbete.

Sju arbetsgrupper för främjande av sysselsättning

Ministerarbetsgruppen som samlas under ledning av arbetsministeriet tillsatte i juli sju arbetsgrupper för främjande av sysselsättningen och till var och en utsågs en företrädare för KT.

Arbetsgrupperna är:

- Arbetskraftspolitisk servicestruktur
- Lönesubvention och förmåner
- Främjande av arbetsförmåga och sysselsättning av partiellt arbetsförmögna
- Kompetens och arbetsmarknadsglappet
- Arbetsinvandring och integration
- Arbetslagstiftning
- Lokala avtal

Beredningen av sammanslagningen av pensionssystemen fortsatte

KT representerade kommunarbetsgivarna i arbetsgruppen som bereder sammanslagningen av den kommunala och den privata sektorns pensionssystem, där de ordinarie medlemmarna representerar arbetsmarknadscentralorganisationerna. Beredningen sker under ledning av social- och hälsovårdsministeriet.

Beredningen av familjeledighetsreformen inleddes

Beredningen av familjeledighetsreformen inleddes på hösten. Trepartsberedningen sker under ledning av social- och hälsovårdsministeriet.

Beredningen av vård- och landskapsreformen återupptogs

Beredningen av den vård- och landskapsreform som ingår i regeringsprogrammet 2019–2022 återupptogs.



Service för de äldre förnyas

Förnyande av servicen för de äldre och beredskap för befolkningens åldrande bereds i en arbetsgrupp som tillsatts av social- och hälsovårdsministeriet. I regeringsprogrammet har det fastställts att en minimi-dimensionering som förbinder vårdpersonalen ska regleras i lag.

Dimensioneringsreformen bereddes under hösten. Övriga helheter som kräver förnyelse ska beredas under våren 2020.

Inget gemensamt förslag angående modellen för självständig jobsökning

Trepartsarbetsgrupperna som beredde utvecklandet av aktiveringsmodellen och modellen för självständig jobsökning avslutade sitt arbete i slutet av februari. Ingen av arbetsgrupperna enades om någon lösning och lämnade inte heller något förslag om lagändringarna.

KT var beredd att utveckla aktiveringsmodellen, eftersom den stödde sysselsättning och snabbare sysselsättning av arbetssökande. Modellen för självständig jobsökning hade behövts för att trygga tillgången på arbetskraft.

Intressebevakning inom EU

EU-ländernas medborgare valde i maj nya representanter till EU:s parlament för åren 2019–2024. Det nya parlamentet och kommissionen inledde sitt arbete i november. I juli blev Finland ordförandeland för EU Under Finlands ordförandeperiod förberedde man sig för Brexit och förhandlade om EU:s kommande budget. Utnyttjandet och utvecklandet av digital ekonomi och artificiell intelligens samt satsningar på medborgarnas kompetens utgjorde tyngdpunkterna för agendan om hållbar tillväxt under Finlands period.

Internationell intressebevakning i EU för kommunarbetsgivarnas räkning är KT:s uppgift. Bäst kan man påverka EU:s beslutsfattande i början av beredningen. Intressebevakning på europeisk nivå erbjuder möjligheten att samla kommunarbetsgivarnas gemensamma intressebevakningsmål och bevaka intressen genom kontakt till kommissionen och Europaparlamentets medlemmar. Inom intressebevakningen är det viktigt att dra nytta av arbetsgivarsamarbetet på Europainivå och kontakten som därmed fås till beredningen i kommissionen.

Många initiativ angående arbetsmarknaderna som EU tagit har under de senaste åren berört den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Initiativen påverkar även kommunarbetsgivarnas verksamhet i Finland om de verkställs. Under verksamhetsåret godkändes bland annat direktivet om balans i arbetslivet och arbetsvillkorsdirektivet.

Organisationer och forum för arbetsgivarintressebevakning inom EU

Arbetsmarknadsparternas dialog har blivit en del av Europeiska unionens förvaltnings sätt. KT har representation i flertalet gemensamma arbetsgrupper inom EU samt inom intressebevakningen i Bryssel. Dessutom är KT med i ministeriernas centrala EU-beredningssektioner.

KT är med i följande organisationer och forum för arbetsgivarintressebevakning på EU-nivå:

- CEEP, European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Service, intressebevakningsorganisation för arbetsgivare som erbjuder offentliga tjänster
- CEMR, Council of European Municipalities and Regions, de europeiska kommunförbundens takorganisation
- HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, intressebevakningsorganisation för arbetsgivare inom sjukhus- och hälsovårdsbranschen
- EFEE, The European Federation of Education Employers, intressebevakningsorganisation för arbetsgivare inom undervisningssektorn

CEEP genomför ett omfattande arbetsprogram tillsammans med arbetsmarknadsparterna

Inom EU behandlas kommunsektorns arbetsmarknadsärenden i kommunsektorns socialdialogkommitté.



Via CEEP deltar KT i den sociala dialogen som täcker alla branscher.

KT är medlem i CEEP:s Finlandssektion tillsammans med Statens arbetsmarknadsverk. Finlandssektionen har medlemskap i CEEP:s arbetssektion (SAB) samt i de ordinarie beslutsfattande organen. Finlandssektionen deltar aktivt i förhandlingarna angående digitalisering och förändringar i arbetslivet, kunnande, jämställdhet, familjeledigheter, arbetstider och andra saker som är viktiga ur Finlandssektionens synvinkel.

Finlandssektionen tog starkt ställning till initiativet om minimilön för medborgarna i EU

Den nya kommissionen som inledde sitt arbete i december fastställde att de framlägger ett initiativ om en minimilön för alla EU-medborgare som en del av det ekonomisk-politiska programmet. Innan initiativet hade nått ett skriftligt format reagerade många EU-länder, som inte har några bestämmelser om minimilön i lagstiftningen, starkt mot initiativet. Däribland Finland, Sverige, Danmark, Cypern, Österrike och Italien. I Finland avtalas minimilönerna huvudsakligen i arbets- och tjänstekollektivavtalen tillsammans med arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna.

Ett gemensamt arbetsprogram 2019–2021

I socialdialogen förhandlar man om gemensamma linjedragningar och åtgärder. Med detta avses förhandlingar och gemensamma åtgärder mellan EU:s arbetsmarknadsparter. Inom socialdialogen har flera ramavtal upprättats. En del av dem har genom direktiv blivit en del av Finlands lagstiftning. Arbetsmarknads-

parterna har förhandlat om ikraftträdandet av vissa ramavtal och de har till exempel beaktas inom kommunsektorn i kollektivavtalstexter eller förmedlats på något annat sätt.

Teman och målsättningar för arbetsprogrammet 2019–2021:

1. Digitalisering: EU-arbetsmarknadsparternas mål är att upprätta ett ramavtal angående digitalisering.
2. Förbättring av arbetsmarknadernas och socialskyddssystemens funktionalitet: EU:s arbetsmarknadsparter har bildat en arbetsgrupp som ska överlägga hur arbetsmarknadernas och socialskyddssystemens funktionalitet kan förbättras. Under verksamhetsåret fokuserade man på unga som med risk för marginalisering och en aktiv arbetsmarknadspolitik.
3. Kunnande: EU:s arbetsmarknadsparter har startat ett projekt som ska stödja innovation, kompetensutveckling och utbildningsanordnande samt tillgång till utbildning.
4. Förebyggande av arbetets psykosociala belastning: Arbetsmarknadsparternas mål är att ge förslag på gemensamma åtgärder, med vilka man kan förebygga detta snabbt växande problem i arbetslivet.
5. Cirkulär ekonomi: Med ett gemensamt projekt utreds hur den cirkulära ekonomin inverkar på sysselsättningens tillväxt och ändrar arbetslivet.

6. Utveckling av beredskap till en bättre social-dialog: EU:s arbetsmarknadsparter fortsätter sina ansträngningar bland annat för att avtal som man upprättat tillsammans bättre ska verkställas i EU-länderna och att samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare ska bli bättre.

CEMR:s arbetsgivargrupp påverkar kommissionens direktiv och rekommendationer angående arbetsmarknaderna

De europeiska kommunförbundens takorganisation CEMR:s arbetsgivargrupp påverkar och ger utlåtanden om förslag till direktiv och rekommendationer angående arbetslagstiftning, socialskydd och arbetslivet. CEMR företräder alla 28 EU-länders kommuner och regionala förbund. Som arbetsgivare sysselsätter medlemsförbunden cirka 20 miljoner löntagare.

Under verksamhetsåret fortsatte Europeiska kommissionen aktivt beredningen och genomförandet av direktiv angående arbetsmarknaderna. CEMR följde aktivt med situationen och beredde ställningstaganden som företrädde kommunarbetsgivarnas synvinklar. Bland annat direktiven om öppna och förutsägbara arbetsförhållanden, lönejämställdhet och minimilön, balansering av arbete och privatliv samt arbetsgivarernas skyldigheter att skydda angivare av missbruk var under arbete. EU-ländernas olika situationer och arbetsmarknadspraxis bidrar till bildandet av gemensamma ställningstaganden. Under verksamhetsåret intensifierade särskilt Finland, Sverige, Danmark och Norge samarbetet sinsemellan.

15 år av europeisk socialdialog

År 2019 fyllde den europeiska kommunala socialdialogen 15 år. CEMR och EPSU (The European Federation of Public Service Unions) är de parter som tillsammans med kommissionen för socialdialogen och som bereder bland annat gemensamma rekommendationer i dialogen. Under 2019 uppdaterades rekommendationerna angående icke-diskriminering av invandrare och jämställdhet mellan könen inom kommunsektorn.

Under året utvärderades samarbetet i socialdialogen genom de gemensamma rekommendationernas tidsenlighet och verkningarna av genomförandet. Socialdialogens framtid bygger på samarbete och nya samarbetsformer.

Aktiv uppföljning av den ekonomiska politiken

CEMR:s och EPSU:s gemensamma projekt Localising European Semester för åren 2018–2020 framskred. Inom projektet följer man upp verkningarna på kommunsektorn och arbetsmarknaderna av den europeiska ekonomisk-politiska planeringsterminens slutsatser och rekommendationer, samt identifierar arbetsmarknadsparternas möjligheter att påverka planeringsterminen. Genomförandet av de landsvisa rekommendationerna som kommissionen utfärdar sker till 60–80 procent i kommunerna och regionerna. Under verksamhetsåret fördjupade man sig i praxis i Östeuropa och Sydeuropa genom att särskilt granska kommunsektorns arbetsmarknadsparter påverkningsmöjligheter.

Under verksamhetsåret färdigställdes projektplanen "European Dialogue, Local Solutions" för åren 2020–2022. I det nya projektet är målet att följa upp och värdera verkningarna på den lokala nivån av dialogen på Europainivå.

HOSPEEM samlar arbetsgivarna inom den offentliga hälsovården

HOSPEEM grundades 2005 för att tillvarata intressen hos arbetsgivarna inom den europeiska sjukhus- och hälsovårdsbranschen i frågor gällande arbetskraft och arbetsmarknadsrelationer. KT har varit medlem i HOSPEEM sedan 2009.

Samarbetet mellan sjukhussektorns arbetsgivare HOSPEEM och EPSU, som representerar branschens arbetstagarorganisationer, har fortsatt inom ramen för socialdialogen som kommissionen godkänt.

Delning av god praxis

HOSPEEM beredde under verksamhetsåret sjukhussektorns arbetsprogram för åren 2020–2022. Arbetsprogrammet godkändes i slutet av verksamhetsåret. Arbetsprogrammet innehåller målsättningar bland annat för arbetarskydd och arbetshälsa, kompetens, digitalisering och fortsättning i arbetet. Projektet är en fortsättning på i HOSPEEM:s och EPSU:s gemensamma projekt 2017–2018 "Promoting effective recruitment and retention policies for health workers in the EU by ensuring access to CPD and healthy and safe work-

places supportive of patient safety and quality care", med vilket man sökte effektiv praxis för rekrytering och engagerande av personal inom hälsovårdsbranschen. Inom projektet förde man fram sjukhusbranschens goda praxis för förebyggande av personalens belastning och för möjligheter till fortsatt arbete och livslångt lärande.

EFEE sammanfogar olika arbetsgivare inom undervisningssektorn

EFEE företräder arbetsgivare inom undervisningssektorn på alla utbildningsnivåer. Aderton medlemsländer deltog i verksamheten. EFEE:s medlemmar från Finland är KT och EK:s Bildningsarbetsgivarna som har samarbetat intensivt kring gemensamma träffar och deras teman.

EFEE ordnade tillsammans med ETUCE (the European Trade Union Committee for Education) tre ESSDE-träffar (European Sectoral Social Dialogue in Education) i Bryssel. På dessa möten inom socialdialogen behandlades bland annat modernisering av högskoleutbildning och forskning, skolornas digitalisering och inklusion samt verksamhetsmodeller för livslångt lärande.

EFEE har deltagit i flera av kommissionens arbetsgrupper, deltagit i möten och konferenser gällande utbildning samt påverkat beslutsfattandet genom att ge utlåtanden. EFEE ordnade två allmänna sammanträden under året. Organisationens arbetsutskott sammanträdde totalt fyra gånger.