

KT:n työmarkkinaseminaari

Helsingissä 13.9.2017

KT *Kuntatyönantajat*

Seminaarin ohjelma

- 13.30 Liittokierrokselle työllisyys kärjessä
työmarkkinajohtaja Markku Jalonen, KT
- Kuntien talouskasvu, työllisyys ja kilpailukyky sopimuksen jälkeinen aika
pormestari Lauri Lyly, Tampereen kaupunki
- 14.30 Sote- ja maakuntauudistuksen uudet käännteet
neuvottelupäällikkö Henriikka Nybondas-Kangas, KT
- Työaika, eläkkeet, perhevapaat ja muut kuntiin vaikuttavat lainsäädäntöhankkeet
neuvottelupäällikkö Sari Ojanen, KT
- 15.00 Seminaari päättyy
- KT:n perinteinen Happy Hour KT:n toimistotiloissa Kuntatalon 4. kerroksessa!

Liittokierrokselle työllisyys kärjessä

Työmarkkinajohtaja Markku Jalonen

KT *Kuntatyönantajat*



Seuraava työmarkkinakierros

- Kilpailukyky sopimuksessa työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat, että seuraavat neuvottelukierrokset syksystä 2017 alkaen toteutetaan liittokohtaisesti niin, että ratkaisut tukevat Suomessa tehtävän työn kilpailukykyisyyttä, talouden kasvua ja työllisyyttä
- Kyseessä on merkittävä muutos suomalaisessa työmarkkina- ja sopimustoiminnassa. Useiden vuosien keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen jälkeen pysyvä siirtyminen liitto/toimialakohtaisiin työmarkkinaneuvotteluihin
- Muuttaa olennaisesti työmarkkinakeskusjärjestöjen ja toimi/sopimusalojen keskinäisiä tehtävä- ja valtasuhteita

Taustaa liittokohtaiselle neuvottelukierrokselle

- Suomen talous on kääntynyt kasvuun ja työllisyys paranee, kuinka pysyvää kasvu on?
- Viime vuosina tehdyt maltilliset työmarkkinaratkaisut ja kilpailukyky sopimuksen vaikutukset alkavat vähitellen näkyä Suomen kilpailukykyyn parantumisena ja työttömyyden laskuna
- Julkinen talous on kuitenkin edelleen alijäämäinen
- Kuntien ja kuntayhtymien väliset erot talouden tilassa ovat suuria
- Kunta-alalla on edelleen suuria investointitarpeita esim. homekoulut, päiväkodit, sairaalat

Seuraava neuvottelukierros

Talousasiantuntijoiden (Holmström, Korkman ja Vihriälä) suosituksia:

- Työllisyysasteen nousu muiden pohjoismaiden tasolle on paras keino pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta.
- Työvoiman kysynnän kasvu edellyttää, että työvoimakustannukset eivät nouse liikaa suhteessa tuottavuuden kasvuun.
- Palkkakehityksen maltillistumisen ja kilpailukyky sopimuksen tuomaa parannusta kustannuskilpailukykyyn ei ole varaa menettää.
- Palkankorotusten pysyminen kilpailijamaita alempina vielä useita vuosia on tarpeen työllisyysasteen nostamiseksi.
- Palkkarakenteiden jäykkyys ei saa estää heikommin tuottavan työvoiman, esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymistä.

Seuraava työmarkkinakierros

- Edessä on perinteinen liittokierros
- Yhteistä näkemystä ns. Suomen mallista ei ole syntynyt
- Liittokohtaiset neuvottelut ovat käynnistyneet niillä teollisuuden sopimusaloilla, joiden sopimukset päättyvät ensimmäisenä
- KT ja pääsopijajärjestöt ovat aloittaneet oman kunta-alan neuvotteluprosessin, kunta-alan sopimukset ovat voimassa 31.1.2018 saakka.
- KT:n tavoitteena on työrauhan turvaaminen kustannustasoltaan hyvin maltillisilla, työllisyyttä ja tuloksellisuutta edistävillä sopimuksilla. Keskeisiä kysymyksiä ovat mm.: sopimuskauden pituus, liittokierroksen päänavaus ja kustannustaso, tekstimuutokset jne.
- Lomarahojen määräaikaisella leikkauksella rahoitetaan kaikkien työnantajien sosiaaliturvamaksujen alentaminen
- Paikallisen sopimisen laajat mahdollisuudet kunta-alalla on hyödynnettävä

KT kehittää työelämää ja henkilöstöjohtamista

Työelämän kehittäminen yhteistyössä pääsopijajärjestöjen kanssa

- KT pitää tärkeänä, että luottamus kansallisella tasolla ja paikallisella tasolla edistää sitä, että kykenemme yhdessä vastaamaan edessä oleviin haasteisiin.
- KT ja pääsopijajärjestöt ovat yhdessä kehittäneet työelämää, sen tuloksellisuutta ja työelämän laatua sekä yhteistoimintaa jo 40v
- Esimerkkeinä Lappeenranta-seminaarit, yhteiset suositukset, kehittämisohjelmat 1990-luvun alusta alkaen
- Viimeisimpänä Kunteko 2020, jonka jatkosta on sovittu

Henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön kehittäminen yhdessä työnantajien kanssa

- KT pitää tärkeänä, että henkilöstöjohtamista kehitetään työnantajien kilpailukyvyn edistämiseksi
- Tavoitteena on osaavan työvoiman saatavuus, muutosten onnistuminen ja hyvä työnantajakuva
- Esimerkkeinä EKJ-ohjelma lähiesimiehille ja keskijohdolle sekä KT:n verkostot ja Muutostuki
- KT on tehnyt VNK:lle selvityksen sote-ja maakuntauudistuksen henkilöstövaikutuksista, hyvästä työnantajatoiminnasta ja henkilöstöjohtamisesta



TAMPEREEN KAUPUNKI

Kuntien talouskasvu, työllisyys ja kilpailukykysovimuksen jälkeinen aika





Tampere tänään

Tampere, pohjoismaiden suurin sisämaakaupunki, on ollut jo vuosia Suomen vetovoimaisin kaupunki. Vahvuuksiamme ovat osaavat ihmiset, laadukkaat palvelut, monipuolinen koulutus- ja kulttuuritarjonta, monipuolinen ja kohtuuhintainen asuminen sekä kehittyvä ja viihtyisä kaupunkiympäristö.

Tampereella on 228 000 asukasta. Tampereen seutu on maan toiseksi suurin talousalue.

- Vuodesta toiseen Suomen halutuin asuinpaikkakunta. Myös opiskelu- ja yritysten sijoittumispaikkakuntana maan kärkeä.
- Kaupunki on valmistavan teollisuuden merkittävin ja mobiiliteknologiassa toiseksi merkittävin keskittymä Suomessa.
- Liikenteellisesti ja logistisesti Länsi-Suomen keskeisin piste.

Näin Tamperettä kehitetään

- Työllisyyden vahvistaminen on valtuustokauden tärkein tavoite.
- Kaupungin talous on saatava tasapainoon, jotta kasvavalle väestölle pystytään järjestämään hyvät palvelut.
- Hyvinvoinnin edistäminen on uuden kunnan keskeisiä tehtäviä: painopisteinä ennaltaehkäisy, palvelujen sujuvuus ja yhdenvertaisuus.
- Vetovoimainen Tampere haluaa olla Suomen toinen metropoli: panostuksia mm. korkeatasoiseen koulutukseen (Tampere 3), kulttuuriin ja kaupungin saavutettavuuteen.
- Kaupunki kasvaa täydentäen, ylöspäin ja uusille alueille.
- Teknologista kehitystä hyödynnetään aktiivisesti.
- Isot investoinnit toteutetaan loppuun ja sisäilmaongelmat hoidetaan.



Uskallamme johtaa ja luotamme henkilöstön osaamiseen



Tuorein avaus

- Olemme avaamassa henkilöstön edustukselle uuden väylän keskustelussa olevan Tilakeskuksen yhtiöittämisen yhteydessä:
- Valitaan henkilöstön edustaja yhtiön hallitukseen
- Henkilöstön edustaja osallistuu päätöksentekoon samoin oikeuksin ja velvollisuuksin kuin muukin hallitus. Hän ei osallistu toimitusjohtajan valintaan ja toimitusjohtajan ja henkilökunnan työehdoista päättämiseen.
- Henkilöstö valitsee. Yhtiössä toimivat ammattijärjestöt huolehtivat valinnasta ja sen organisoinnista.
- Yksi henkilö enintään kolme vuotta (kierto). Vaalikelpoisia eivät ole toimitusjohtajan suorat alaiset eikä henkilöstön tai henkilöstöryhmän luottamusmies (palkka ja työehtojen edunvalvontaristiriita)
- Mikäli kokemukset ovat hyviä, viedään parin vuoden päästä muihinkin kaupungin omistamiin yhtiöihin.



Maakuntauudistus tarvitsee korjausliikkeen

- **Sosiaali- ja terveydenhuolto**
 - Kunnilla tulee olla myös jatkossa mahdollisuus tuottaa kunnan tehtäviin läheisesti liittyviä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja.
- **ELY-keskusten ja TE-toimistojen tehtävät**
 - Elinvoimaroolin kannalta on olennaista, että kunta on alueensa työ- ja elinkeinopalveluiden päävastuullinen toimija. Työllisyyden kuntakokeilu ei pidä jäädä vain kokeiluksi.
- **Maakunnan liittojen tehtävät**
 - Nykyisen maakuntakaavoituksen mekaaninen siirto uudelle maakunnalle ei ole mahdollista. Tulevan maakuntakaavoituksen tulee olla nykyistä yleispiirteisempää ja sen tulee keskittyä aluerakenteeseen yhdyskuntarakenteen sijaan.

Esitystä parempi työnjako

<u>KUNTA</u>	<u>MAAKUNTA</u>
KOULUTUS • varhaiskasvatus • perusopetus • 2. asteen koulutus	SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUT
<u>YHDESSÄ TOTEUTETTUNA</u> Kunnan tehtäviin läheisesti liittyvät sosiaali- ja terveyspalvelut, esimerkiksi kouluterveydenhuolto	

Esitystä parempi työnjako

<u>KUNTA</u>	<u>MAAKUNTA</u>
MAANKÄYTTÖ JA KAAVOITUS Kuntien ja kaupunkiseutujen onnistuminen elinvoimapolitiikassa edellyttää, että niillä säilyy oikeus itsenäisiin valintoihin maapolitiikassa, kaavoituksessa ja toteuttamisen ohjelmoinnissa.	ALUEKEHITTÄMINEN JA MAAKUNTAKAAVOITUS Tulevasta maakuntakaavoituksesta on säädettävä siten, että se on selvästi aiempaa yleispiirteisempää ja lähinnä strategisten valtakunnallisten tavoitteiden välittämistä kuntien kaavoitukseen
ELINVOIMA- , TYÖLLISYYS- JA YRITYSPALVELUT - Työllisyys- ja yrityspalveluiden järjestämisvastuu (<i>Esityksessä työllisyys ja yrityspalveluiden järjestämisvastuu siirretään valtion TE-hallinnolta maakunnalle.</i>) - Työllisyyskokeilun ei tarvitse jäädä kokeiluksi	YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLTO - Yleinen ympäristöterveydenhuolto (viranomaistoiminta) - Eläinlääkintähuolto

Esitystä parempi työnjako

<u>KUNTA</u>	<u>MAAKUNTA</u>
KULTTUURI, LIIKUNTA JA VAPAA-AIKAPALVELUT	PELASTUSTOIMI
KUNNAN MUUT TEHTÄVÄT	KANTATIEVERKKO

Työllisyydenhoidon kehitysohjelma 2017-2018: Pirkanmaalla Suomen suurin työvoima- ja yrityspalvelujen alueellinen kokeilu

10 kuntaa
22 000 asiakasta
200 työntekijää
17 kuukautta
+ yhteistyökumppaneita



Uusia
asiakaslähtöisiä
ja vaikuttavia
palveluja



Seudullinen
toimintamalli



Vähemmän työttömiä ja
työmarkkinatukimaksuja

Pirkanmaan kokeilualueen kunnat merkitty sinisellä

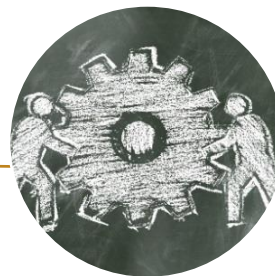


Kokeilun kohderyhmänä noin 60 % Pirkanmaan työttömistä työnhakijoista.

Kokeilun avulla rakennetaan Kaupunkiseudun työllisyyspalveluja

Resepti työttömyyteen
Rohkeita kokeiluja

- kohti tulevaisuuden kuntaa ja maakuntauudistusta



OMA-valmentaja jokaiselle asiakkaalle
Henkilökohtainen ja systemaattinen palvelutarpeen arviointi (sähköinen)
Palvelutarjooma tarpeiden mukaiseksi
Yksilöllinen valmennus
Yritysyhteistyön vahvistaminen



- Yhdistetään joustavasti valtion ja kuntien työllisyys- elinkeino- ja koulutuspalveluja resursseja yhdistämällä
- Työllisyydenhoidon ja SOTE:n uudet mallit
- Kunnat toteuttavat kokeiluja itsenäisesti ja hyväksi todetut palvelut otetaan käyttöön koko kokeilualueella
- Yksityiset palveluntuottajat kokeiluissa mukana
- Digitalisaation ja robotisaation hyödyntäminen



Esimerkkejä kokeiluista:

- uudenlaiset palvelut yritysten kanssa
- kaupunginosakohtaiset palvelut esim. Tampere
- yrityskoordinaattorit etsimään työpaikkoja
- vertaisvalmentajat työllistymisen tukena
- asiakkaan omaa aktiivisuutta tukeva ajanvarausjärjestelmä

Haasteellinen neuvottelutilanne

- Talouden käänne tapahtunut, ei vielä näy kuntien verotuloissa
- Viime vuosina tehdyt erittäin maltilliset palkkaratkaisut ovat osaltaan mahdollistaneet talouden ja työllisyyden käänteen
- Kilpailukyky sopimuksen perintö kuntapuolelle luo yksityistä puolta enemmän ”paineita” neuvotteluihin. On myös muistettava kilpailukyky sopimuksen vaihtoehto (mm. pakkolait)
- Kuntien taloustilanne antaa vähän liikkumatilaa
- Työ ja sen tekeminen muuttuu
- Sote- ja maakuntauudistus mullistaa julkisten toimijoiden työnjaon (kuntien rooli muuttuu) ja siirtää valtavan määrän työsuhteita maakunnille
- Ns. Suomen mallia ei ole vielä syntynyt

Odotuksia neuvottelujen osalta

- Sopimusratkaisujen tuettava kuntien taloutta ja työllisyyttä sekä luotava ennustettavuutta
- Sopimusratkaisun on oltava oikeudenmukainen eri henkilöstöryhmien välillä
- Tason pitää olla hyvin maltillinen
- Linja, joka syntyy avoimella sektorilla määrittelee sopimuskaton
- Sopimuksen keston olisi hyvä olla lähellä avoimen sektorin sopimuskatkoja. Kuitenkaan sopimuskatkoa ei tulisi laittaa vuoden 2020 alkuun (sote-siirto).
- Onko mahdollista löytää soten jälkeisen ajan palkkaharmonisointiin ratkaisu?
- Onko mahdollista edistää kuntaorganisaation paikallista neuvottelu- ja sopimiskulttuuria?

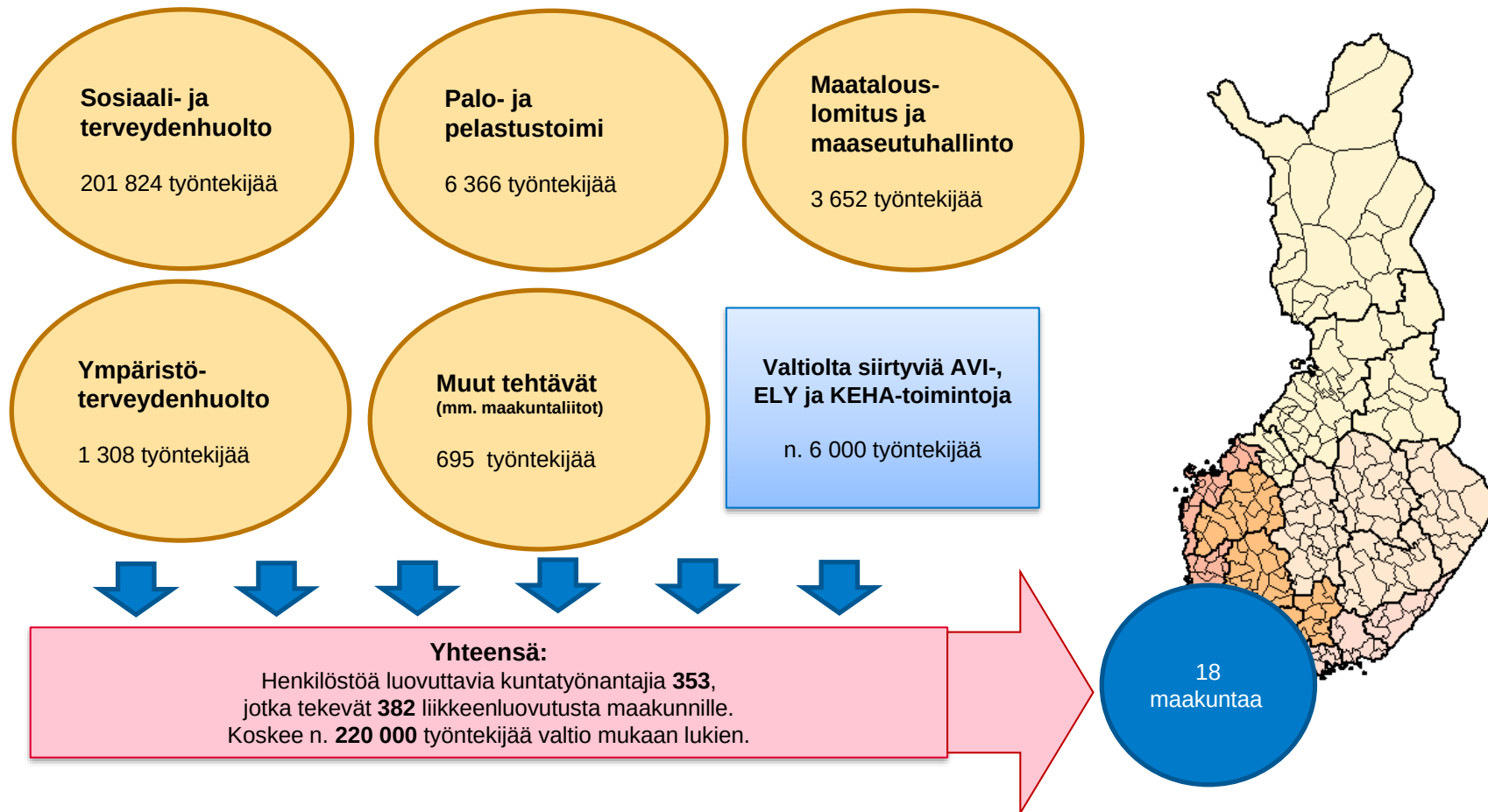
Sote-maku – ajankohtaiset asiat

Neuvottelupäällikkö Henrika Nybondas-Kangas

KT *Kuntatyönantajat*



Maakunnille siirtyvä henkilöstö tehtäväalueittain



Tilastolähde: Kuntasektorin palkat 2016, Tilastokeskus ja VM

Uuden aikataulun vaikutuksia henkilöstöön – mitä toiminnallisia muutoksia tapahtuu vuosina 2018 ja 2019?

- Osakeyhtiöittäminen
 - Erikoissairaanhoidon tilanne
 - Tukipalvelut
 - Setelit
 - Vuosina 2018-2019 tehdyt ulkoistamiset esim. vanhustenhuolto
- Väliajan voimassa olevat kuntayhtymät
 - Maakunnalliset, osa maakunnalliset
- Kuntien mahdollisuus toimia tuottajana?

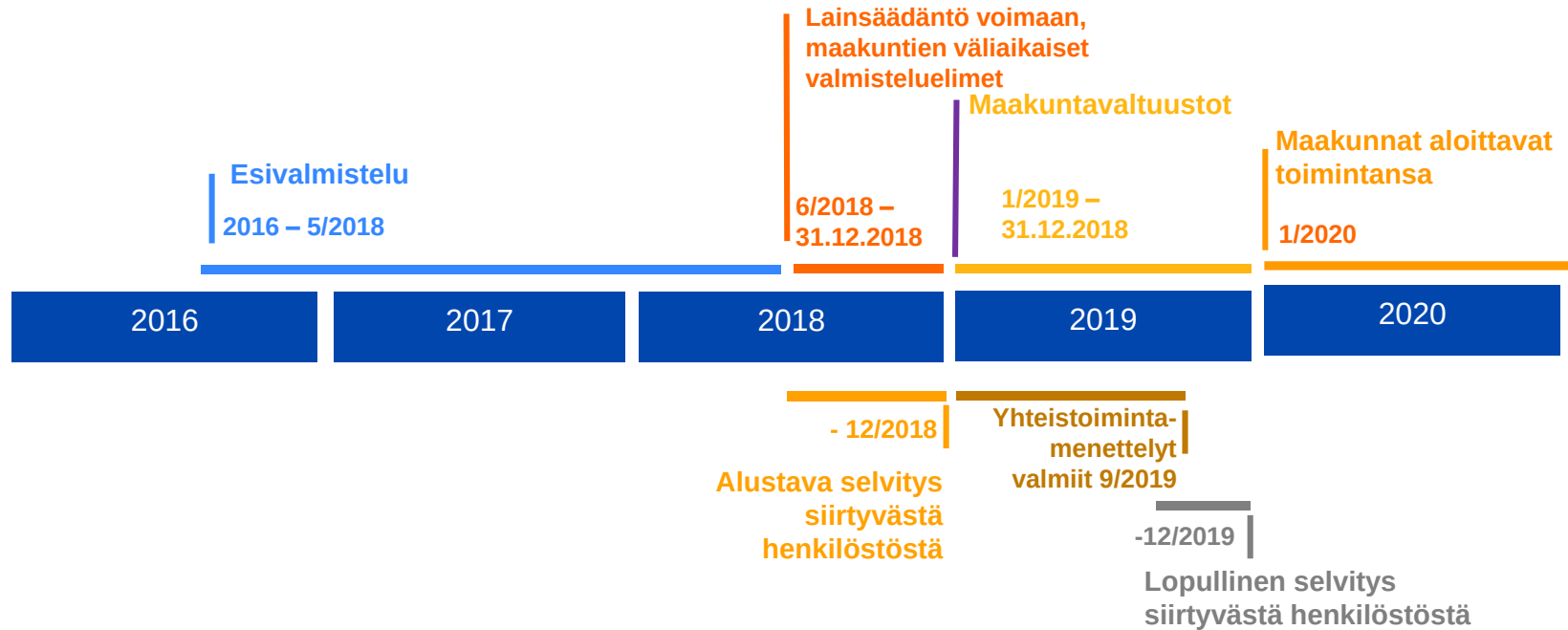


- Maakunnan (liikelaitos) tuottaa sekä perustason että erikoistason palveluja: Henkilöstö maakunnan palveluksessa
 - osakeyhtiöissä vähemmän *sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöä* kuin alkuperäisessä esityksessä

Muutoksen luonne henkilöstöjohtamisen näkökulmasta



Henkilöstön siirtymistä koskevat valmistelutoimenpiteet, alustava esitys



- **Alustava selvitys (esiselvitys) siirtyvästä henkilöstöstä** 31.12.2018 mennessä → **KT:n esitys: 31.10.2018**
- **Siirtoa koskevat yhteistoimintamenettelyt** luovuttavassa organisaatiossa syyskuun 2019 loppuun mennessä
- **Lopullinen selvitys siirtyvästä henkilöstöstä** valmis joulukuussa 2019 (esiselvityksen tietojen päivitys joulukuun 2019 tilanteeseen)

Ajankohtaista työelämän lainsäädännöstä

Neuvottelupäällikkö Sari Ojanen

KT *Kuntatyönantajat*



Sisältö

- Hallitusohjelman mukaiset lainsäädäntömuutokset sekä valmiina että vielä valmistelussa
- Kuntalaki ja henkilöstöhallinto
- Sote-/Maakuntauudistus haastaa eläkejärjestelmän

Kolmikantaisesta lainvalmistelusta nyt

- Sipilän hallituksen aikana työelämän lainvalmistelu on keskittynyt suurempiin kokonaisuuksiin useiden pienten hankkeiden sijaan
- Aikataulut erittäin tiukkoja
- Lainvalmistelun painopiste osittain sosiaalivakuutuksessa ja eläkejärjestelmässä
- Hallitusohjelman mukaisesti uudistetaan lisäksi työaikalakia ja vuosilomalakia

Työaikalain uudistamisen toimeksianto

Työryhmän tuli selvittää

- Soveltamisalan ja erityisesti soveltamisalapoikkeusten **ajantasaisuus**
- **Jaksotyötä ja yötyötä** koskevien säännösten ajantasaistaminen, viranomaislupa- ja ilmoitusmenettelyiden tarpeellisuuden arviointi, sekä muut lainsäädännön sujuvoittamistarpeet
- **Asiantuntijatyöhön ja epätyypillisiin** työsuhteisiin liittyvien erityispiirteiden huomioon ottaminen työaikojen sääntelyssä
- Sääntelyn pakottavuus ja mahdollisuus työehtosopimuksin **poiketa** muutoin pakottavista lain säännöksistä
- **Työaikapankki- ja etätyösääntelyn** tarpeellisuus ja mahdollisen sääntelyn sisältö
- Työaika-asiakirjoja koskevan sääntelyn ajantasaisuus ja **työaikojen valvonta**.

Työryhmä esittää

- Esitys rakentuu pääosin voimassa olevan lain varaan, mutta lain rakennetta on muutettu.
- Valmistelussa on ollut paljon erilaisia intressejä.
- Voimassa olevan lain yksittäisiin säännöksiin esitetään muutoksia sekä kokonaan uusia määräyksiä esim. määräykset joustotyöajasta ajasta ja paikasta riippumattomassa työssä ja työaikapankista
- Pyritty pois kasuistisesta lainkirjoitustavasta esim. poikkeukset soveltamisalasta 2 §, jaksotyöaika 7 § ja yötyön teettäminen 8 §.
- Työaikadirektiivi ja EU-oikeuskäytännön vaikutukset
 - esim. työpaikkapäivystys luettava kokonaisuudessaan työajaksi → heijastusvaikutukset kunta-alan sopimuksiin?
- LAUSUNTOKIERROS 1.9.2017 SAAKKA, JATKO AVOINNA

Työllisyyteen liittyvät lainsäädäntöhankkeet

- laki alueiden kehityksestä ja kasvupalveluista
- laki kasvupalvelujen järjestämisestä Uudenmaan maakunnassa
- laki julkisista rekrytointi- ja osaamispalveluista
- laki alueiden kehityksen ja kasvupalveluiden rahoittamisesta
- laki kotouttamisen edistämisestä
- ehdotukset työttömyysturvalain muuttamiseksi

kasvupalvelut maakuntien järjestettäväiksi, yhtiöittäminen, työttömyysturvan aktiivimalli, työmarkkinatuen kuntaosuus 50-50?

- lausuntokierros
- hallituksen esitysten viimeistely
- perustuslakivalvonta

Työsopimuslain 1.1.2017 muutokset, työsopimuslomakkeet ja ohjeistus ajan tasalle

- Koeajan enimmäisaika 6 kuukauteen ja mahdollisuus pidentää koeaikaa työntekijän poissaolojen vuoksi
- Takaisinottovelvollisuus lyhentyy 9 kuukaudesta 4 kuukauteen
- Työntekijällä oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen
- Työnantajalla velvollisuus järjestää työterveyshuolto 6 kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien.

Uudet valtuutetut työnantajan edustajiksi

- Uusien valtuutettujen muistuttaminen työnantajan edustajan roolista
- Perusteet työnantajuudelle löytyvät suoraan Kuntalain 39 §
- Edellytetään tasapuolisuutta, yhdenvertaista kohtelua henkilöiden ja ammattiryhmien välillä
- Lainsäädännön ja kunnallisen työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän perusteiden tuntemus tärkeää.

Johtajasopimus pakolliseksi 1.6.2017

- Kuntalain mukaan 1.6.2017 alkaen jokaisessa kunnassa ja kuntayhtymässä tulee olla hyväksyttynä kuntajohtajan johtajasopimus.
- Erokorvaus on kompensatiota kuntajohtajan muita kunnan viranhaltijoita heikommasta irtisanomissuojasta.
- Laissa ei säädetä erokorvauksen määrästä; korvauksen suuruus neuvotellaan kuntajohtajan kanssa.
- Sovitut erokorvaukset ovat yleensä olleet 6 kk-18 kk palkkaa vastaava määrä.
- Irtisanomiskorvauksen täytyy sitoa kuntalain mukaiseen luottamuksen menetykseen.

Sote-uudistus haastaa eläkejärjestelmän

KT *Kuntatyönantajat*



KT mukana uudistamassa eläkejärjestelmää

- Kolmikantaisesti valmisteltu eläkeuudistus tullut voimaan 2017
- Perhe-eläkejärjestelmän uudistamista tutkittu
- Painopiste nyt sote- ja maakuntauudistuksen sekä palvelutuotannon muutosten vaikutuksesta eläkejärjestelmien välillä

Sote-uudistus, yhtiöittäminen, taloustilanne ja niiden vaikutukset kunnalliseen eläkejärjestelmään

- Sote- ja maakuntauudistus ja siihen liittyvä valinnanvapaus ja niiden laajuus muuttavat kunnallisen eläkejärjestelmän ja Kevan toimintaympäristöä.
- Myös hidas talouskasvu sekä väestön ikääntymisen myötä heikkenevä huoltosuhde ja sen myötä julkisen sektorin koko aiheuttaa haasteita.
- Jos julkinen sektori jatkaa pienenemistään ja julkisen sektorin työntekijöiden määrä jatkaa vähenemistään, vaikuttaa se eläkemaksutulojen määrään.
- Sote- ja maakuntauudistus vaikuttaa tätä kehitystä kiihdyttävästi valinnanvapauspalvelujen ja yhtiöittämisvelvoitteen laajuuden kautta, mutta ilman sote-uudistustakin kunta-ala palvelutuotanto muuttuu ja on muuttunut

=> Kevan asema ja julkisen eläkejärjestelmän rahoitus on harkittava uudelleen

Eläkejärjestelmien erillisyyttä ja Kevan asemaa selvitetään työryhmissä

- Työryhmä arvioi, onko työeläkejärjestelmässä mahdollista luopua kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien erillisyydestä.
 - Eläkejärjestelmät tulisi sopeuttaa muuttuneeseen tilanteeseen asteittain ja ennalta sovituilla tavoilla:
 - Tulossa oleva muutos julkinen/yksityinen/kolmas sektori markkinaosuuksien muutos, joka tapahtuu eläkejärjestelmistä riippumattomista syistä.
 - Eläkejärjestelmien ei myöskään tulisi olla ohjaava tekijä, kun toteutetaan rakenteellisia muutoksia muilla toimialoilla.
 - Käytännössä eläkejärjestelmien erillisuus on muodostunut jossain määrin ongelmalliseksi organisaatiomuutoksissa julkisen ja yksityisen sektorin välillä.
- Lisäksi siirtymäajalle valmistellaan erityyppisiä siirtymämaksujärjestelmiä eläkejärjestelmien välille.

Eläkejärjestelmien erillisyyttä ja Kevan asemaa selvittävä työryhmä

- Työryhmän tehtävänä on:
 - selvittää, onko tarkoituksenmukaista ja mahdollista luopua **kokonaan tai osittain** nykyisestä kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien erillisyydestä, ja
 - jos työryhmä työssään päättää siihen, että järjestelmien yhdistämistä ei ole tarkoituksenmukaista toteuttaa, tehdä ehdotus niistä pysyvistä tai määräaikaista toimista, jotka ovat siinä tilanteessa tarpeen.
- Valmistelussa on arvioitava ratkaisun vaikutukset eläketurvan järjestämiseen sekä eri osapuoliin mahdollisesti kohdistuvat taloudelliset vaikutukset, kuten vaikutukset julkisen talouteen ja erityisesti kuntatalouteen, vaikutukset työntekijöihin, työnantajiin sekä kunnalliseen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmään.

Sosiaalivakuutuksessa tapahtuu

- Etuuden perusteena olevan tulon määrittely eli käydään läpi erilaisia mahdollisuuksia hyödyntää kansallista tulorekisteriä siten, että etuus perustuisi mahdollisimman reaaliaikaiseen ansiotasoon.
- Myös Kelan ja vakuutusoikeuden käytännöstä tulee teknisluonteista muutostarvetta.
- Sote- ja maakuntauudistus vaikuttaa palveluihin; rakenteita käydään läpi ja organisoidaan uudelleen.

Lisäksi vireillä

- Kunta-alan oma KT:n ja pääsopijajärjestöjen työaikatyöryhmän työ jatkuu.
- Syksyllä 2017 alkaa työ- ja elinkeinoministeriön johdolla vuosilomalakia uudistava kolmikantainen työryhmä, valmis kesäkuussa 2018.
- Budjettiriihessä sovittiin perhevapaiden uudistamisesta; kolmikantainen työryhmä tulossa ja työ valmiiksi nopealla aikataululla voimaan 1.1.2019
 - Tavoitteena tukijärjestelmän yksinkertaistaminen, työllisyyden edistäminen, perheystävälliset toimintamallit työpaikoille, ei kustannusten lisäämistä.