

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, white, sans-serif font, centered within a solid orange square.

KT

The logo consists of the number '50' in a bold, orange, sans-serif font, centered within a white square with an orange border. This square is positioned on top of a larger orange background with a wavy pattern.

50

Vuosikertomus 2020

SISÄLLYS

KATSAUS VUOTEEN 2020

Työmarkkinajohtajan puheenvuoro	3
Sopimusratkaisu ja sopimusten kehittäminen	5
Työelämää kehitetään yhdessä	7
Kuntatyönantajien asialla	9
Kuntekon matkassa kuusi vuotta	10

SOPIMUKSET

Kunta-alan sopimukset	12
Sopimusratkaisu 2020–2021	13
Paikalliset tulkintaerimielisyydet	15
Työrauhajärjestelmä koetuksella	17
Sopimusalakohmainen kehittäminen	18
Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia	20
Neuvonta	21

EDUNVALVONTA

Laaja-alaista edunvalvontaa	23
Asiantuntijalausunnot	25
KT vaikuttaa eri työryhmissä	27
Koulutus	30
Edunvalvonta EU:ssa	31
KT sai edustajat Kevan hallitukseen	34

HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITTÄMINEN

Työelämän kehittäminen	35
KT:n työnantajaverkostot	37
Lähijohtamisen akatemia	40
Soteliiderit tukee sotetyönantajia muutoksessa	41
Etänä enemmän – sotetyö uudistuu	43

KT KUNTATYÖNANTAJAT

KT:n tehtävät	44
KT:n valtuuskunta	45
KT:n toimisto	46
Talous vuonna 2020	48
Viestinnän vilkas vuosi	55
Tutkimustietoa edunvalvonnan tueksi	59

Kuvat:

Eeva Anundi 3, 7, 10, 11, 17, 20, 22, 24, 26, 29,
30, 33, 34, 36, 39, 40, 42, 47, 54
Studio Onni 5, 6, 8, 9
Pixhill 14, 16
Unplash 43

Taitto: Taina Leino, Vitale Ay

KT Kuntatyönantajat
Toinen linja 14
00530 Helsinki
puh. 09 7711
kt.fi



Työmarkkinajohtajan puheenvuoro

Poikkeuksellinen toimintavuosi 2020

Maailmanlaajuinen koronapandemia kriisiytti suomalaisen yhteiskunnan ja kuntasektorin, ja tämän vaikutuksia korjaamme vielä pitkään. Toimintavuosi jää historiaan poikkeuksellisenä vuotena.

Käytännön vastuun koronakriisin ratkaisemisesta ja torjunnasta kantoivat kansainvälisessäkin vertailussa menestyksekkäästi kunnat ja kuntayhtymät. Valmiuslaki otettiin käyttöön ensimmäisen kerran sotien jälkeen. Kunnat ja kuntayhtymät joutuivat koronan vuoksi järjestelemään toimintoja ja henkilöstöä uusilla tavoilla. KT ohjeisti laaja-alaisesti kuntatyönantajia koronasta johtuvista kunnallisen henkilöstön työtehtävien muutoksissa, johtamisessa, lomautuksissa ja muissa palvelussuhdeasioissa.

Kunta-alan sopimukset allekirjoitettiin kesäkuussa

Kunta-alan pitkittyneet ja vaikeat sopimusneuvottelut saatiin lopulta päätökseen vaiherikkaiden tapahtumien jälkeen ja sopimukset allekirjoitettiin kesäkuun puolivälissä. Koko neuvotteluprosessi kesti vuoden, ja viimeiset kuukaudet neuvoteltiin poikkeuksellisesti

etänä. Kunta-alan ratkaisuhakuinen neuvottelukulttuuri oli kovalla koetuksella.

Neuvottelujen kohteena olevien asioiden laajuudesta ja vaikeusasteesta johtuen neuvottelujen yllä leijui jatkuva kriisiytymisen uhka ja ratkaisun siirtyminen syksyyn. Neuvotteluja vaikeuttivat kunta-alan ammattijärjestöjen kovat vaatimukset, joita olivat muun muassa työmarkkinoiden yleisen linjan ylittävät palkankorotukset ja palkkaohjelmat, koronalisät, pääsopimuksen irtisanominen ja sopimusoikeuksia koskevat vaatimukset. Vaikeiden neuvottelujen jälkeen ja kriisiolosuhteissa alkukesästä saavutettu yleisen linjan mukainen neuvotteluratkaisu toi kuitenkin kunta-alalle kaivattua vakautta.

Yksityisen sektorin sopimuksista liikkeelle lähtenyt kilpailukyky sopimuksen työajan pidennyksen purkaminen korvaavilla määräyksillä toteutui myös kunta-alan sopimuksissa.

Sopimus- ja neuvottelujärjestelmää koskevan pääsopimuksen uudistaminen merkitsee suurinta sopimusjärjestelmän muutosta koko KT:n historiassa. Neuvottelut uusista sopimusaloista kestävät vuosia ja useita sopimuskausia tästä eteenpäin.

Korona kuritti taloutta

Koronakriisi heikensi jo ennestään heikossa kunnossa olevaa kuntataloutta noin 2 miljardilla eurolla vuonna 2020. Hallituksen perusteltu ja määräaikainen taloudellinen koronatuki kunnille vähensi merkittävästi

kuntien ja kuntayhtymien lomautus- ja irtisanomis-tarpeita.

Korona vaikutti voimakkaasti koko Suomen talouteen ja työllisyyteen. Kunta-alan neuvottelujen kanssa samaan aikaan käydyissä keskusjärjestöneuvotteluissa KT oli mukana sopimassa laajaa yritysten pelastuspakettia, jolla pyrittiin estämään konkurssit ja irtisanomiset. Työttömyys lisääntyi lomautusten yleisyydessä, mutta Työllisyysrahaston talous ja suomalainen työttömyysturvajärjestelmän rahoitus kestivät koronan vaikutukset työllisyyteen.

Kunta-alan edunvalvontaa työryhmissä

KT vaikutti useissa kaksi- ja kolmikantaisissa työryhmissä, joiden työ tähtäsi Marinin hallituksen asettaman 75 prosentin työllisyysasteen saavuttamiseen ja muihin hallitusohjelmassa sovittuihin asioihin.

KT:n pitkäaikaisesta tavoitteesta yhdistää yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmät neuvoteltiin koko vuoden ajan.

KT:n useiden vuosien sitkeä työ tuotti tulosta, kun KT nimesi ensimmäisen kerran historiassa työnantaja-edustajat Kevan hallintoon.

Sote-uudistuksen valmistelu aktivoitui

Kunta-alan edunvalvonnalle lisäpainetta toi sopimusneuvottelujen kanssa samaan aikaan tapahtunut

Marinin hallituksen sote-uudistuksen valmistelu. Hallituksen lakiesitys määrittelee henkilöstö- ja eläkelainsäädännön ohella KT:n asemaa työnantajaorganisaationa.

Toteutuessaan sote-uudistus muuttaa KT:n asemaa merkittävällä tavalla. Osana sote-lainsäädäntöpakettia on esitys kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä. Sen mukaan KT:sta tulisi kuntien ja kuntayhtymien lisäksi myös hyvinvointialueiden valtakunnallinen työnantajaorganisaatio. Lisäksi kuntien ja hyvinvointialueiden määräysvallassa olevat yhtiöt, säätiöt ja osuuskunnat voisivat liittyä uuden KT:n jäseneksi. Eduskunnalle loppuvuodesta annettu hallituksen esitys vastasi pitkälti KT:n tavoitteita.

Tukea kehittämiseen ja johtamistaitoihin

Työelämän kehittämishankkeissa kuusivuotinen Kunteko-ohjelma päättyi, mutta KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt sopivat kunta-alan sopimusratkaisussa jatkavansa eri tavoin laaja-alaista yhteistoiminnallista kehittämistyötä.

Toimintavuonna tuimme sote-työnantajien muutosjohtamista, strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistyötä muun muassa Soteliiderit-hankkeen avulla. Yhdessä Tampereen ammattikorkeakoulun kanssa Etänä enemmän -hankkeessa osallistuimme työnantajien johtamisvalmiuksien muun muassa kriisi- ja etäjohtamisen tukemiseen. Käynnistimme vuoden aikana myös oman Lähijohtamisen Akatemian

oppimisalustan esihenkilöiden oman ja tiimien osaamisen kehittämiseen.

Hyvä yhteistyö ja verkostot kantavat poikkeusaikoina

Toimintavuosi oli myös KT:n työnantajaedunvalvonnan 50. vuosi, sillä 1. joulukuuta 1970 aloitti KT Kunnallisena sopimusvaltuuskuntana. Juhlavuotta oli tarkoitus viettää yhteisissä kohtaamisissa, mutta 2020 oli etätöön ja etäyhteyksin tapahtuvan yhteistyön vuosi.

KT:n työnantajille suunnatut palvelut tuotimme poikkeusoloissa ja kovassa työpaineessa. KT:n asiantuntijat vastasivat muun muassa ennätysmäärään työnantajilta tulleisiin kysymyksiin palvelusähköpostein. Myös koulutustapahtumia ja webinaareja järjestettiin ennätysellisen paljon etänä.

Poikkeuksellisen haastavasta ja kuormittavasta toimintavuodesta emme olisi selvinneet ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilöstöä. Kiitän KT:n henkilöstöä työpanoksesta ja venymisestä. Kiitän myös KT:n valtuuskuntaa, kuntatyönantajia, työnantajaverkostoja ja yhteistyökumppaneita hyvästä yhteistyöstä, jonka merkitys korostui poikkeusaikana.

Markku Jalonen,
kunta-alan työmarkkinajohtaja



Sopimusratkaisu ja sopimusten kehittäminen

Kikyn purkaminen vei aikaa, sopimuksia kehitetään työryhmissä

Sopimuskierrosta leimasi kaksi suurta kokonaisuutta. Niistä toinen liittyi kilpailukyky sopimuksessa (kiky) sovittujen kokonaisuuksien poistamiseen ja muuttamiseen. Toinen iso kokonaisuus oli neuvottelut kunnallisen pääsopimuksen jatkamisesta ja sopimusjärjestelmän muuttamisesta.

Työaikamääräyksiin paljon muutoksia

Kunta-alan sopimusaloilla peruutettiin sellaisenaan vuonna 2017 sovitun kilpailukyky sopimuksen vaikutukset. Poikkeus oli lääkärisopimusala, jossa kiky-tunnit säilyivät. Ne jäivät myös opetusallalla ammatilliseen opetukseen.

Pelkästään teknisetkin muutokset työajassa vaativat paljon tarkkuutta ja useiden kymmenien sopimusmääräysten muuttamista. Säännöllistä työaika lyhennettiin vastaamaan tilannetta ennen kilpailukyky sopimusta. Tilalle sovittiin muun muassa työaikaan liittyviä jouston elementtejä, esimerkiksi liukuvassa työajassa

Kilpailukyky sopimuksessa sovittujen määräysten muuttamiseen liittyvät neuvottelut veivät erittäin paljon aikaa. Tämä aika oli kaikki pois tärkeistä asioista, joita eteenpäin viemällä olisimme voineet kehittää sopimuksia. Sopimuskaudella 2020–2021 meillä onkin ennätysmäärä, yli 25 työryhmää, jotka neuvottelevat sopimusten uudistamisesta ja kehittämisestä.

Vuoden 2020 alussa tuli voimaan uusi työaikalaki. Kaikkien sopimusalojen työaikamääräykset käytiin läpi yhdessä järjestöjen kanssa ja sopimukseen tehtiin lain edellyttämät muutokset.

Erityisesti lääkärisopimukseen tuli paljon muutoksia, kun neuvottelimme uudet lepoaikoja koskevat määräykset. Muutokset vaikuttivat laajasti koko valtakunnan tasolla erikoissairaanhoidon päivystyksen järjestelyihin. Määräysten kehittämistä jatketaan edelleen neuvotteluosapuolten kesken muun muassa pilottien kautta.

Tavoitteita toteutui

KT:n pitkäaikainen neuvottelutavoite toteutui, kun lomarahan vaihtaminen vapaaksi tuli mahdolliseksi työntekijän kanssa sopimalla. Lomarahan vaihtamisesta vapaaksi on tehty verrattain vähän paikallisia sopimuksia.

Kaikilla sopimusaloilla sovittiin paikallisesta erästä, jota KT pitää onnistumisena neuvottelutavoitteissa.

On hienoa, että pääsimme ratkaisuun kunnallisen pääsopimuksen jatkosta. Muutos on merkittävä. Ratkaisun todellinen suuruus selviää meille vasta vuosien kuluessa.

Sopimusratkaisussa sovimme myös uudesta sote-sopimuksesta ja varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön siirrosta KVTES:sta OVTES:iin syyskuussa 2021. Samalla KVTES:n rooli muuttuu, eikä se ole enää Suomen suurin virka- ja työehtosopimus. Lisäksi neuvotellaan teknisen alan sopimusten uudistamisesta.

Sote-uudistukseen varauduttiin aiesopimuksella

Mikäli sote-uudistus syntyy hallituksen kaavailemassa aikataulussa, hyvinvointialueet perustetaan syksyllä 2021. KT toimii myös hyvinvointialueiden työnantajaliittona. Tätä ennakoiden sovimme neuvotteluissa aiesopimuksesta, jonka perusteella määräytyvät uudet sopimukset uudella työnantajasektorilla eli hyvinvointialueilla.

Henrika Nybondas-Kangas,
neuvottelupäällikkö, KT



Työelämää kehitetään yhdessä

Koronaepidemia hämmensi myös työelämän toimijoita ja kehittäjiä keväällä 2020. Onneksi pian löysimme uusia toimivia toimintamalleja ja -tapoja, joiden avulla saimme monet palvelut hoidetuksi ja yhteistyö jatkuamaan epidemiasta huolimatta.

Kunteko oli menestys

Työelämän kehittämisen saralla yksi vuoden tavoitteista oli saattaa loppuun kuusi vuotta jatkunut KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteinen, Kunta-alan työelämän kehittämisohjelma Kunteko.

Kunteko oli osa valtakunnallista Työelämä 2020 -hanketta, jota toteutettiin vuosina 2013–2019. Valtakunnallisen hankkeen taustalla oli kolmikantaisesti laadittu työelämästrategia, jonka tavoitteena oli Euroopan paras työelämä. Kunteko-ohjelmalle oli myönnetty Euroopan sosiaalirahaston ESR-tukea vuoden 2020 loppuun saakka.

Kuntekon aikana yhteistyö tiivistyi ja opetti meitä omiin yhteisen kehittämisen malleihin. Kuntekon loppuraportti ja arviointiraportti kuvaavat kehittämissuunnan onnistuneen hyvin.

Kehittämistyön jatkuvuuden varmistaminen

Kunta-alan työelämän kehittämissyhmässä (Tekry) pääsimme jo maaliskuussa yksimielisyyteen toimista, joilla työelämän kehittämistä jatketaan Kuntekon rahoituksen päätyttyä. Yhteisellä rahoituksella sitouduttiin muun muassa palkkaamaan työelämän kehittämissiantuntija ja jatkamaan hyvien käytäntöjen koostamista Tekojen torille. Kesäkuussa näistä sovittiin virallisesti, ja työelämän kehittämistä koskevat päätökset allekirjoitettiin osana kunta-alan sopimusratkaisua.

Yhteiset pyrkimyksemme saada valtiolta tukea kunta-alalle toimintatapojen uudistamiseen, kunta-
lähtöiseen tuottavuutta ja työhyvinvointia parantavaan kehitystyöhön kuntapalveluissa eivät valitettavasti tuottaneet tulosta.

Syksyllä iloksemme varmistui, että kunta-alan osapuolet saavat samana vuonna käynnistyneestä valtakunnallisesta TYÖ2030-ohjelma pientä rahoitusta toimialakohtaiseen Kekseliää kehittäjät -hankkeeseen ajalle 1.11.2020–31.12.2021. Kekseliää kehittäjät hankkeen tavoitteena on edistää ja tukea kuntaorganisaatioiden onnistumista ja toimintatapojen uudistustyötä koronakriisin eri vaiheissa. Kekseliäät -kehittäjät hankkeen myötä päädyimme siirtämään yhteisen kehittämistyön Kuntatyö2030 -kokonaisuuden alle.

Koronan vaikutukset kunta-alalle seurantaan

Covid-19 laajeni pandemiaksi ja johti poikkeusoloihin ja poikkeusjärjestelyihin työyhteisössä.

Etenkin siirtyminen etätöihin, etäopetukseen ja sosiaali- ja terveyspalveluiden kuormittuminen uusine työjärjestelyineen leimasivat poikkeusoloja. KT oli mukana työelämää koskevien poikkeusnormien kolmikantaisessa valmistelussa.

Eri hankkeiden, verkostojen ja tapaamisten kautta aloimme keräämään tietoa epidemian vaikutuksista kunta-alalle. Henkilöstöjohtoa ja kehittäjiä kokoavan HR-verkoston, työsuojelupäälliköiden verkoston sekä Soteliiderit ja Etänä enemmän -hankkeiden avulla pyrimme tukemaan työyhteisöjen toimintaa poikkeusoloissa.

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin merkitys poikkeusoloissa kasvoi

Epidemian myötä työsuojelupäälliköiden ja työsuojelun yhteistoiminnan merkitys kuntaorganisaatioissa kasvoi. KT korosti säännönmukaisen viestinnän ja vuorovaikutuksen tarvetta. Tilannetta käsiteltiin yhdessä pääsopijajärjestöjen asiantuntijoiden kanssa.

Työturvallisuuskeskuksen kuntaryhmä on KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteistyöfoorumi, jossa käsitellään muun muassa sisäilmaa sekä väkivaltaa ja sen uhkaa koskevia alan ongelmia käsittelyssä. Koronapandemian aikana Työturvallisuuskeskuksen koordinoima ryhmä suuntasi koulutusta ja palvelujaan muun muassa psykososiaalisen kuormituksen hallintaan ja työhyvinvointiin etätöissä.

Jorma Palola,
neuvottelupäällikkö, KT





Kuntatyönantajien asialla

KT palvelee asiakkaitaan monella eri kanavalla. Tietoa sopimuksista, lainsäädännöstä ja työelämän kehittämisestä on avoimesti tarjolla KT:n verkkosivuilla, KT-uutiskirjeissä, julkaisuissa ja KT:n yleiskirjeissä. Osa työnantajatiedosta on kohdennettu työnantajien edustajille KT-yhteyshenkilötiedotteilla.

Keväällä 2020 avattiin työnantajien edustajille tarkoitettu KT Linja -palvelu. Sen tavoite oli tukea työnantajaviestintää sopimusneuvotteluissa, mutta Linja osoittautui toimivaksi kanavaksi koronakriisiin liittyvän ohjeistuksen jakamiseen. Linjan palveluja ovat käyttäneet erityisesti KT-yhteyshenkilöt.

Webinaareja ja verkostoja työnantajille

KT tarjosi toimintavuonna ennätysmäärän työnantajien edustajille kohdennettuja tilaisuuksia, joista suurin osa pidettiin etäyhteyksin webinaareina. KT-infoon, jonka aiheena oli koronaan liittyvät ohjeet työnantajalle, osallistui toistatuhatta työnantajien edustajaa.

Johdolle tai esihenkilöille kohdennettuja johtamis- ja teemawebinaareja järjestettiin liki viikoittain. Niitä tuotettiin erityisesti ESR-rahoituksella Kuntekon, Sote-liiderit – hyvällä henkilöstöjohtamisella onnistuneita

muutoksia ja Etänä enemmän – sote-työ uudistuu -hankkeiden kautta.

Etänä enemmän -hankkeen toiminta oli suunnattu erityisesti sote-alan esihenkilöille. Heille tarjottiin webinaareja, teemavalmennuksia ja pienryhmävalmennuksia.

Lisäksi yllä mainittujen hankkeiden avulla toteutettiin kunta-, HR- ja sote-johdon haastatteluja sekä julkaisuja.

Työnantajia tuettiin koronavuonna

Toimintavuosi oli työnantajille vaativa. Työnantaja- ja henkilöstöjohtamistoimintaa tuettiin myös KT:n HR-verkoston ja työsuojelupäällikköverkoston avulla. Korona-ajan vuoksi työsuojelupäälliköt tiivistivät aika-auluaan ja tapasivat joka toinen viikko. Linja-palvelun kautta HR:n edustajille ja esihenkilöille jaettiin materiaalia esihenkilötyössä kehittämiseen.

Kaikkiaan saamamme kokemukset ja palaute aktiivisesta vuorovaikutuksesta asiakkaittemme kanssa ovat olleet erittäin positiivisia. Suunnittelimme KT:ssa vuoden 2020 loppupuolella asiakasyhteistyön, viestinnän ja palvelujen kokonaisuuden johtamisen kehittämistä, ja tätä varten perustettavaa yhteyspäällikön tehtävää. Tavoitteena on, että jatkossa KT palvelee yhä paremmin asiakkaitaan.

Aija Tuimala,
projektipäällikkö,
ja yhteyspäällikkö 1.1.2021 alkaen



Kuntekon matkassa kuusi vuotta

Haikein mielin saattelin Kunteko-ohjelman päättyneeksi vuoden 2020 lopussa. Aloittaessani ohjelmapäällikkönä vuonna 2015 en osannut kuvitellakaan, kuinka mielenkiintoinen, innostava ja merkityksellinen matka Kuntekon mukana tulisi koettua.

Viimeiseen Kuntekon toimintavuoteen mahtui paljon asioita. Pandemia muutti suunnitelmia yhdessä yössä. Jouduimme pohtimaan, miten palvelut järjestetään, kun pääasiassa lähitapaamisena toteutetut sparraukset, valmennukset ja työpajat olivat vaarassa jäädä toteutumatta. Työpajoja peruuntui, mutta jo syksyllä kuntaorganisaatiot ja kilpailuttamamme asiantuntijat oppivat käyttämään sähköisiä alustoja ja etätyökaluja tehokkaasti ja tuloksetta. Kuntekon palvelut saatiin lopulta toteutettua projektisuunnitelman mukaisessa aikataulussa.

Palveluille oli kysyntää koko vuoden

Pandemia aiheutti sen, että moni kuntaorganisaatio halusi siirtää sparrauksen, valmennuksen tai työpajan syksyyn. Syksy olikin kiireistä aikaa. Kaiken lisäksi sparrauksen kysyntä kiihtyi ja loppuvuodesta monille hakijoille jouduttiin kertomaan, ettei sparrausta enää ole saatavilla.

Viimeisenä ohjelmavuonna oli aika tarkastella sitä, mitä ohjelmassa saatiin aikaan ja olimmeko saavuttaneet projektisuunnitelman määrälliset ja laadulliset tavoitteet, tulokset ja vaikutukset?

Kilpailutimme ulkopuolisen asiantuntijan arvioimaan tulokset, ja kokoamaan ne yksiin kansiin. Ohjelman loppuarviointi yllätti positiivisuudellaan, joten voin olla hyvillä mielin ylpeä yhteisistä saavutuksistamme. Saimme useita suosituksia jatkoa ajatellen, joita yhdessä KT:n ja pääsopijajärjestöjen kanssa pyritään toteuttamaan Kuntatyö2030-kokonaisuudessa.

Sankarit poikkeusoloissa toi kunta-alan ammattilaiset esiin

Vuotta 2020 leimasi myös aktiivinen viestintä. Kehitimme keväällä Sankarit poikkeusoloissa -juttusarjan, jossa kerrottiin työn tekemisestä kunta-alalla ammattilaisten silmin. Sarja poiki valtakunnallista näkyvyyttä, sillä olin yhdessä projektipäällikkö **Minna Lyhdyn** kanssa kertomassa aiheesta heinäkuussa MTV3 aamun uutislähetyksessä.

Syksyllä paahdoin tiukalla aikataululla Kuntatyö2.0-podcastien parissa, jotta 30 kuntatyöstä ja työelämän murroksesta kertovaa podcastia saataisiin tehtyä ennen ohjelman päättymistä. Viimeinen Padasjoen osaa- mis- ja etätyökeskuksesta kertova podcast nauhoitettiin juuri ennen joulua.

Toteutimme myös Hyvä kiertämään -kampanjan, jossa keräsimme uusia kehittämiskojeja Tekojen torille.

Saimme yli 100 tekoa, joista parhaat palkittiin virtuaalisessa loppuseminaarissa marraskuun lopulla. Virtuaalinen loppuseminaari oli meille uutta ja tapahtumana täysin erilainen kuin perinteinen liveseminaari, mutta selvisimme siitä yhdessä.

Yhdessä olemme enemmän

Halusin kuvata ohjelman kokonaisuuden loppujulkaisuun ja kertoa, mitä ohjelmassa tehtiin, nostaa esille muutamia kehittämissesimerkkejä kuntatyöpaikoilta ja tarjota lukijoille oppeja ja vinkkejä ohjelmasta. Loppujulkaisu ei kerro kaikkia yksityiskohtia laajasta valtakunnallisesta ohjelmasta, mutta toivon mukaan siitä saa kuvan kokonaisuudesta.

Onneksi kunta-alan yhteinen työelämän kehittäminen ei loppunut Kunteko-ohjelmaan. Vuonna 2020 KT ja pääsopijajärjestöt sopivat, että valtakunnallinen työelämän kehittämistyö jatkuu. Kuntekon perustama Tekojen tori jää käyttöön, ja sinne kerätään myös jatkossa kunta-alan kehittämistekoja. Kokoamme työelämän kehittämistä nyt yhteisen Kuntatyö2030 -brändin alle ja minä saan jatkaa työssäni paremman työelämän puolesta.

Mielestäni Kuntekon tärkeimpiä oppeja on, että yhdessä olemme enemmän. Hyvällä yhteistyöllä, avoimuudella, luottamuksella ja innostuksella luomme parempaa työelämää meille kaikille.

Anna-Mari Jaanu,
Kuntekon ohjelmapäällikkö 2015–2020



Kunta-alan sopimukset

Kunta-alalla on seitsemän eri sopimusala. Näiden sopimusten piirissä ovat kaikki kuntien ja kunta-yhtymien palkansaajat.

Eniten henkilöstöä oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä yhteensä noin 312 000 palkansaajaa. Suurimpia ammattiryhmiä ovat sairaanhoitajat, lähihoitajat, lastenhoitajat, lastentarhaopettajat, sosiaali-alan ohjaajat, koulunkäyntiavustajat ja -ohjaajat sekä perhepäivähoitajat.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) kuului noin 61 800 opettajaa. Valta-

osa opettajista eli 45 000 työskenteli peruskouluissa. Lukioissa työskenteli 5 900 opettajaa. Ammatillisissa oppilaitoksissa työskenteli noin 10 000 opettajaa.

Kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimukseen (LS) kuuluivat 17 300 kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevät lääkärit. Lääkäreistä noin 10 200 toimii sairaaloissa ja noin 4000 terveyskeskuksissa. Lisäksi sopimukseen kuuluu noin 2500 hammaslääkäriä ja noin 500 eläinlääkäriä.

Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) alaisuudessa oli 24 000 palkansaajaa. Sopimuksen suurin ammattiryhmä on palo- ja pelastustoimen henkilöstö. Muita ammattiryhmiä ovat muun muassa kiinteistöhoitajat, rakennusmestarit ja insinöörit.

SOPIMUKSET

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä oli noin 6 300 työntekijää. Tuntipalkkausta käytetään kausiluonteisissa tehtävissä, kuten erilaisissa rakennus- ja asennustöissä, katu- ja puutarha- ja puhtaanapidon sekä puisto- ja puutarha-alan tehtävissä.

Näiden lisäksi ovat kunnallinen muusikkojen virka- ja työehtosopimukset kaupunginorkestereissa työskenteleville muusikoille ja kapellimestareille sekä kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus kaupunginteattereissa työskenteleville näyttelijöille. Muusikkojen sopimuksen piirissä on noin 700 viranhaltijaa ja Näyttelijöiden sopimuksen piirissä on noin 120 näyttelijää.

Sopimusratkaisu 2020–2021

Kunta-alalle neuvoteltiin virka- ja työehtosopimukset, jotka ovat voimassa 1.4.2020–28.2.2022.

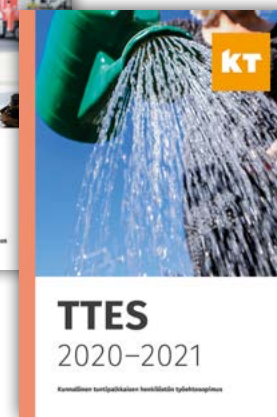
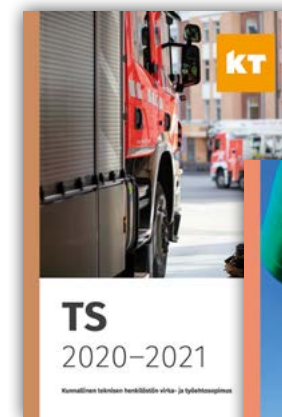
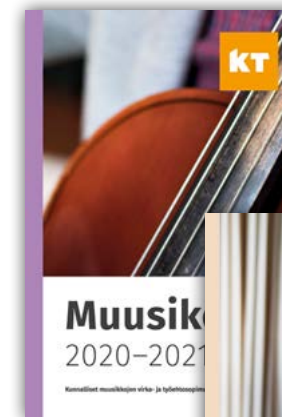
Sopimusratkaisu kunnallisista virka- ja työehtosopimuksista 2020–2021 saavutettiin 28. toukokuuta. KT:n valtuuskunta hyväksyi sopimusratkaisun 2020–2021 samana päivänä kokouksessaan. KT ja pääsopijajärjestöjen edustajat allekirjoittivat sopimukset 17. kesäkuuta Kuntatalossa järjestetyssä tilaisuudessa.

Korotukset yleisen linjan mukaisia

Sopimusratkaisun 2020–2021 palkankorotukset ovat työmarkkinakierroksella syntyneen yleisen linjan mukaisia. Kustannusvaikutus 23 kuukauden sopimuskaudella on 3,04 prosenttia.

Sopimusratkaisuun sisältyy kaksi yleiskorotusta. Ensimmäinen yleiskorotus tehtiin toimintavuonna 1. elokuuta. Sen suuruus oli 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. Toinen, yhden prosentin suuruinen yleiskorotus tehdään 1. huhtikuuta 2021.

Ratkaisuun sisältyy paikallinen järjestelyerä 1.4.2021. Sen suuruus on yleisessä kunnallisessa virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja useassa muussa sopimuksessa 0,8 prosenttia sopimusalan palkkasummasta.



Neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä muuttuu

Sopimusratkaisuun 2020–2021 sisältyy virka- ja työehtosopimus, jolla sovittiin vuodelta 1993 olevan kunnallisen pääsopimuksen jatkosta ja uudistamisesta.

Sopimusratkaisussa KT ja pääsopijajärjestöt sopivat myös, että kunta- ja hyvinvointialueilla on yksi yhteinen pääsopimus ja yksi yhteinen pääneuvotteluryhmä, mikäli valmistelussa oleva sote-uudistus toteutuu niin, että se sisältää uuden KT-lain.

Ratkaisussa sovittiin sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön sote-sopimuksesta sekä varhaiskasvatuksen

opettajien, erityisopettajien ja esimiesten siirtymisestä kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin.

Sopimusratkaisussa sovittiin myös työryhmästä, joka arvioi teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusten sekä KVTES:n soveltamisalan päällekkäisyydet.

Neuvottelutavoitteita saavutettiin

Virka- ja työehtosopimukseen 2020–2021 neuvoteltiin työaikamääräysten muutoksia, joista osa johtui uudesta, vuoden 2020 alussa voimaan tulleesta työaikalaisesta ja osa kilpailukykykesopimuksessa sovittujen pidennysten poistumisesta.

Kilpailukykykesopimuksessa sovitut työajan pidennykset poistuivat lääkärisopimusta lukuun ottamatta kunnallisista virka- ja työehtosopimuksista toimintavuonna, opetusosalalla 1. elokuuta ja muilla aloilla 31. elokuuta.

Työajan lyhentymistä kompensoitiin useilla sopimusmääräyksillä. Työaikojen lyhentymisen vastapainoksi KVTES 2020–2021:iin neuvoteltiin työaikajoustoja muun muassa liukuvaan työaikaan, jaksotyöhön ja enimmäistyöajan tasoittumisjaksoon.

Työnantajien kannalta on merkittävää, että sopimusneuvotteluissa lomarahen vaihtamiseen saatiin helpotuksia. Lomarahen vaihtamisen vapaaksi helpottui, kun se ei enää edellytä paikallisen virka- ja työehtosopimuksen tekemistä.

Lääkärisopimuksen neuvotteluissa sovittiin päivystysjärjestelmän päivittämisestä työaikalakia ja -direktiiviä vastaavaksi. Sopimuksessa 2020–2021 on kokeilumääräyksiä uuteen malliin lääkärin ja hammaslääkärin iltatyöskentelyyn terveyskeskuksissa ja sairaaloissa.

Opetusalan virkaehtosopimuksen neuvottelussa sovittiin määräyksiä, joilla perusopetuksessa voidaan joustavoittaa erityisesti suurten koulujen johtamista sillä, että rehtorien ja muun opetushenkilöstön työnjako on paremmin mahdollista.

Opetusalalla onnistuttiin myös tavoitteissa, joilla lukioissa yhdenmukaistettiin muun työn kuin opetuksen palkkausperusteita. Niihin tehtiin lukuisia muutoksia ammatillisessa opetuksessa, jossa joustavoitettiin vapaajaksojärjestelmän käyttöä tukemaan paremmin toiminnan vaatimuksia.

Työelämän kehittämisestä sovittiin

Sopimusratkaisun yhteydessä sovittiin myös työelämän kehittämistä koskevasta yhteistyöstä. Neuvotteluosapuolten pysyvä työelämän kehittämistyöryhmä (Tekry) suunnittelee ja käynnistää hankkeita ja toimenpiteitä kehittämistoiminnan tueksi kuntatyöpaikoilla, kuntakonserneissa ja alueellisissa organisaatioissa.

Tavoitteena on pitkäjänteinen toiminta, joka mahdollistaa kehittämisen kohdentamisen eri toimialoille, palveluihin, yhteistyörakenteisiin ja tarvittaessa ammattiryhmäkohtaisiin hankkeisiin.

Sopimuksia kehitetään sopimuskauden aikana

Sopimusratkaisussa sovittiin useista sopimusala-kohtaisista neuvottelutyöryhmistä sopimuskaudelle, joista monet ovat aloittaneet työnsä toimintavuonna.

KVTES:iin sovittiin työryhmät palkkausjärjestelmän uusimiseksi, perhevapaamääräysten päivittämiseen sekä työkyvyttömyyttä koskeviin kysymyksenasetteluihin. Omat työryhmät asetettiin selvittämään kysymyksiä, jotka liittyvät työsidonnaisuuteen ja työhön liittyvää matkustamista.

Sopimuskaudella kehitetään lääkiriryhmien palkkausjärjestelmää kokonaisuudessaan. Lääkärisopimuksen uusien työaikamallien kehitystä ja kokeilumääräysten toimivuutta seurataan.

OVTES:n sopimusosalalla valmistellaan sopimuskauden aikana perusopetuksen uudistamista muun muassa yksinkertaistamalla koulun johtamiseen vaikuttavien palkkaperusteryhmien määräytymistä. Lukiossa jatketaan palkkauksen yhdenmukaistamista yhteisessä opetuksessa, jossa työn määrä on oppiaineesta riippumaton.

Ammatillisessa opetuksessa jatketaan vapaajaksojärjestelmän kehittämistä sekä etsitään ratkaisuja työajan joustavampaan ja yhdenmukaisempaan käyttöön.

Paikalliset tulkinta- erimielisyydet

Jos virka- tai työehtosopimuksen määräyksien tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy paikallisesti erimielisyyttä, niistä käydään paikallisen työnantajan ja pääsopijajärjestön edustajien kesken paikallisneuvottelut.

Neuvottelumenettelystä on määräykset kunnallisessa pääsopimuksessa. Suurin osa työ- ja virkaehtosopimusmääräyksiin liittyvistä erimielisyyksistä ratkeaa paikallisella tasolla, mikä on myös KT:n tavoite.

Mikäli paikallisneuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, paikallinen tulkintaerimielisyys voidaan tuoda ratkaistavaksi KT:n ja pääsopijajärjestön väliseen keskusneuvotteluun.

91 keskusneuvottelupyynnöä

Toimintavuonna KT:lle jätettiin 91 keskusneuvottelupyynnöä, mikä on 30 pyynnöä vähemmän kuin edellisvuonna. Keskusneuvottelu voi päättyä yksimieliseen ratkaisuun, molempien osapuolten kompromissiin tai se voi jäädä erimieliseksi. Osa keskusneuvotteluista sisältää hyvin laajoja kokonaisuuksia ja vaativat paljon selvittelyä. Keskusneuvottelut voivat olla vireillä hyvin pitkään.

Mikäli erimielisyys ei ratkea keskusneuvotteluissa, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Toimintavuonna tuli vireille yhteensä 9 työtuomioistuinasiain, joka sekin oli huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna (17).

Järjestöille sakkoja laittomista työtaistelutoimista

KT vei toimintavuoden aikana työtuomioistuimeen useita järjestöjen ja niiden paikallisten osastojen järjestämiä työtaistelutoimia, joista tumioita odotetaan seuraavan vuoden puolella.



Toimintavuonna työtuomioistuin antoi ratkaisuja vuonna 2019 järjestetyistä työtaisteluista. Kesäkuussa annettu työtuomioistuimen tuomio (TT 2020:52) Julkisten ja Hyvinvointialojen liitto JHL:lle ja sen Rauman osasto tuomittiin hyvityssakkoihin laittomista työtaistelutoimista, jotka järjestettiin marraskuussa 2019 Raumalla.

Toisessa myös kesäkuussa annettu tuomio (TT 2020:51) JHL ja kaksi sen ammattiosastoa tuomittiin hyvityssakkoihin laittomasta ulosmarssista, joka järjestettiin Porissa marraskuussa 2019.

Työtuomioistuimen kesäkuussa antaman tuomion (TT 2020:50) mukaan myös Tehyn ja SuPerin sekä niiden Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin ammattiosastojen järjestämät työtaistelut Kuopion yliopistollisessa sairaalassa syyskuussa 2019 olivat laittomia. Laittomiksi tuomittiin myös Tehyn ja SuPerin sekä niiden Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymän ammattiosastojen järjestämät työtaistelut Lahdessa elokuussa 2019 (TT 2020:48). Molemmissa tuomioissa järjestöt tuomittiin hyvityssakkoihin.

Lisäksi työtuomioistuin, hovioikeus ja korkein oikeus antoivat alla olevat merkittävät kunta-alaa koskevat ratkaisut:

- **TT 2020:83:** Työtuomioistuimen paikallista sopimista koskevan tuomion mukaan kaupunki ei painostanut ketään säästöneuvotteluissa. Työtuomioistuin toteaa ratkaisussaan, että kaupungilla oli kiistatta taloudelliseen tilanteeseensa liittyvät

asialliset syyt yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiselle ja säästötoimille. Riidatonta on sekin, että kaupunki on voinut esittää järjestöjen pääluottamusmiehille paikallisen sopimuksen solmimista.

- **TT 2020:90:** Työtuomioistuimen 22.10.2020 antaman ratkaisun mukaan osa-aikaisen työsuojeluvaltuutetun korvaus tuli maksaa suhteutettuna osa-aikaprosenttiin. Korvauksen maksaminen työntekijän suhteessa on vastannut sopijaosapuolten yhteistä tarkoitusta. Vaikka lokakuussa annettu tuomio koski nimenomaisesti työsuojeluvaltuutetun korvausta, tuomiolla on laajempi vaikutus myös osa-aikaisen luottamusmiehen korvauksen tulkintaan.
- **TT 2020:98:** Työtuomioistuimen 22.11.2020 antaman ratkaisun mukaan työnantaja ei rikkonut KVTES:n määräyksiä, kun se ei maksanut osastonsihteereille lisätökorvauksia takautuvasti työtuomioistuimen tuomion TT 2019:104 johdosta. Vaikka kaupungin katsottiin soveltaneen osastonsihteereihin väärää työaikamuotoa ennen tuomion antamista, kaupunki ei rikkonut työehtosopimusta työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitetun tavoin. Vastaavasti kaupungin ei katsottu rikkoneen KVTES:n määräyksiä jättäessään maksamatta osastonsihteereille lisätökorvauksia, jotka perustuvat laskelmaan toimistotyöntekijän noudattamisesta ennen tuomion TT 2019:104 antamista. Hyvityssakkovaatimusten hyväksyminen olisi työtuomioistuimen mukaan johtanut ristiriitaan tuomion TT 2019:104 kanssa.
- **TT 2020:57:** Työtuomioistuin hylkäsi 9.6.2020 antamassaan ratkaisussa kanteen, jossa vaadittiin

varallaoloajan lukemista työajaksi ja KT:lta hyvinvointikuntayhtymältä hyvityssakkoja sekä ylityökorvauksia. Kiista koski laboratoriohoitajien varallaoloa ja sen lukemista työajaksi. Työtuomioistuimen mukaan työntekijöiden työtehtävät eivät keskimäärin tarkastellen ole varallaolon aikana toistuneet niin lyhyin väliajoin, että varallaolo olisi katsottava työajaksi koko kanteessa mainittuna aikana.

- **Turun hovioikeus 11.6.2020, tuomio nro 405:** Hovioikeus antoi 11.6.2020 ratkaisun, joka koski sovittuun työaikamuodon muuttamista. Tapauksessa työaika-järjestelmästä oli sovittu työntekijän työsuopimuksessa. Hovioikeus katsoi, että työaika-järjestelmän muutos muodollisesta jaksotyöajasta yleistyöajaksi ei vaikuttanut työntekijän työsuhteeseen olennaisesti. Työnantaja sai muuttaa työaikamuotoa yksipuolisesti. Turun hovioikeuden päätöksestä huolimatta oikeuskäytännöstä tuleva ohjenuora on se, että työaikamuotoa koskevan ehdon muutosta ei pidetä olennaisena, ellei ole sovittu nimenomaisesti tietyistä työajasta. Jos työsuopimuksessa on sovittu.
- **KKO 2020:4:** Kaupunki voitti korkeimmassa oikeudessa (KKO 2020:4) tasapuolista kohtelua koskevan riidan. Kyse oli pelastuslaitoksen palveluksesta palomiehenä olleesta henkilöstä, joka työskenteli osan työajastaan perustason ensihoitotehtävissä. Tuomion mukaan palomiehen hoitamien ja perustason ensihoitajan tehtävät eivät olleet vertailukelpoisia, minkä vuoksi niitä ei voitu pitää palkkauksen arvioinnin kannalta samoina tai samanarvoisina.

TYÖRAUHAJÄRJESTELMÄ KOETUKSELLA

Kunta-alalle saatiin aikaan työrauha 28. toukokuuta pitkien ja vaikeiden neuvottelujen jälkeen. Kunta-alan uudet työ- ja virkaehtosopimukset allekirjoitettiin 17. kesäkuuta. Samaan aikaan Tehyn ja Superin neuvottelujärjestö Sote ry asetti ylityö- ja vuoronvaihtokiellon yhdeksään sairaanhoitopiiriin.

Painostustoimia toisen alan neuvotteluihin

Sairaanhoitopiireihin kohdistetuilla painostustoimilla Sote ry pyrki vaikuttamaan Avaintyönantajat Avainta ry:n neuvotteluihin, joissa sovitaan kuntaomisteisten sosiaali- ja terveysalan yhtiöiden työehtosopimuksista.

Koskaan aiemmin kunta-alan työmarkkinahistoriassa toisen sopimusalan kiistoja ja painostustoimia ei ole Sote ry:n toimien tapaan kohdistettu työrauhan aikana kuntatyönantajiin.

Työtaistelutoimet osuivat vaikeaan aikaan

Työtaistelutoimet hidastivat toiminnan palauttamista normaaliin sairaanhoitopiireissä. Koronakriisin akuutissa vaiheessa terveysalan palvelutoimintaa oli jouduttu voimakkaasti supistamaan. Leikkaus- ja muut hoitojonot olivat kasvaneet huolestuttavasti.

Hallitus päätti 15. kesäkuuta luopua valmiuslain mukaisista toimivaltuuksien käytöstä ja poikkeusolot päättyivät 16. kesäkuuta. Sote ry laajensi työtaistelutoimiaan heti poikkeusolojen päättyttyä.

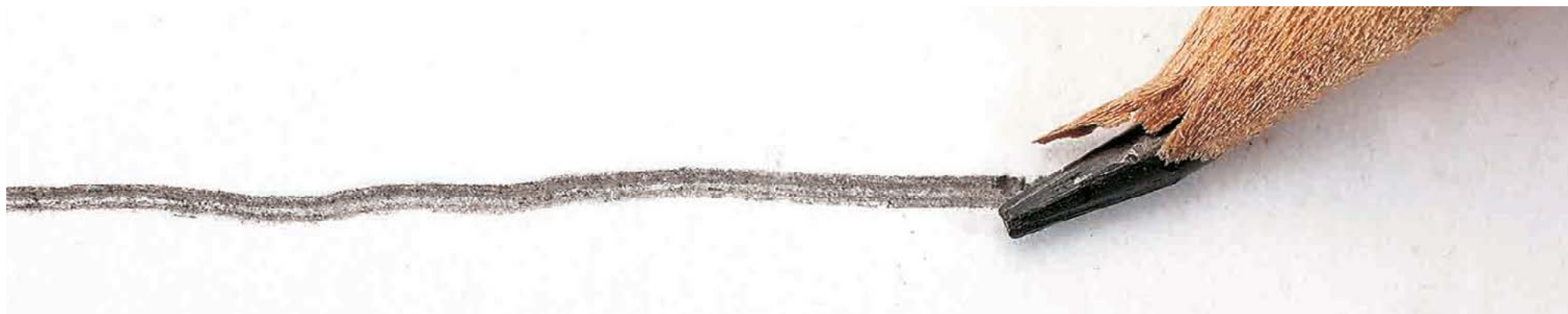
Sairaanhoitopiireissä hoitohenkilöstön ylityö- ja vuorovaihtokiellot voivat johtaa siihen, että kaikissa työvuoroissa ei ole suunniteltua määrää henkilöitä töissä. Tilannetta hankaloitti työtaistelutoimien sijoittuminen lomakauten.

Sote ry:n toimeenpanemat ylityö- ja vuoronvaihtokiellot sairaanhoitopiirissä päättyivät 1. heinäkuuta, kun Avainta ja Sote ry saavuttivat neuvottelutulokset avoimilla sopimusaloillaan.

Sopimisen kulttuuri on muuttumassa

Sote ry:n kuntatyönantajiin kohdistamat työtaistelutoimet työrauhan aikana murensivat kunta-alan sopimisen kulttuuria. Samalla ne heikentävät Sote ry:n uskottavuutta neuvotteluosapuolena.

– Kuntatyönantaja ei nykyisellään voi olla enää varma siitä, saako työ- ja virkaehtosopimuksilla työrauhaa. Suomalainen työrauhajärjestelmä kaipaa pikaista korjausta, korosti KT:n tiedotteessa työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**.



Sopimusalakohmainen kehittäminen

Sopijaosapuolet asettivat sopimuskaudelle 2020–21 useita sopimusalakohtaisia työryhmiä. Sopimuksia kehitetään sopimuskauden aikana myös jatkuvan neuvottelumenettelyn mukaisesti.

KVTES 2020–2021

Palkkausjärjestelmää arvioiva työryhmä neuvottelee vaihtoehdosta nykyiselle tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvalla järjestelmällä. Toimeksiantoon sisältyy vaihtoehtoisen järjestelmän pilotointia ja simulointia sekä hinnoittelujärjestelmän, työkokemuslisän ja henkilökohtaisen lisän määräysten mahdollinen muuttaminen.

Perhevapaamääräyksiä arvioiva työryhmä arvioi KVTES:n V luvun perhevapaita koskevat määräykset. Työryhmä seuraa hallituksen perhevapaauudistuksesta tulevia muutostarpeita kunta-alan sopimusmääräyksiin.

Työsidonnaisuutta ja työhön liittyvää matkustamista selvittävä työryhmä neuvottelee työhön liittyvään matkustamiseen, uusien työntekotapojen ja esimerkiksi usean työpisteen aiheuttamia muutostarpeita määräyksiin. Neuvoteltavat asiakokonaisuudet voivat liittyä sekä työaikalukuun että matkakustannusten korvauksiin.



Sairauslomamääräyksiä käsittelevä työryhmä sai jatkoaikaa sopimuskaudelle 2020-2021. Työryhmä arvioi ja kehittää sairauslomaa koskevia määräyksiä sekä antaa työkyvyttömyystilanteisiin yhteisiä ohjeita, jotka kannustavat työssä jatkamista, työhön paluuta ja työhyvinvointia.

OVTES 2020-2021

Palkkausjärjestelmätyöryhmä uudistaa yleissivistävän koulun opetushenkilöstön palkkaperusteryhmien (OVTES Osio B 2 §) määräytymisen siten, että määräytyminen perustuu perusopetuksessa oppilaiden sekä erityisen tuen päätösten määriin. Samalla tarkastellaan peruskoulun rehtorin palkkauksen ja peruskoulun rehtorin opetusvelvollisuuden kehittämistä.

Työryhmä arvioi myös OVTES:n palkkausjärjestelmän toimivuutta ja tulevaisuuden kehittämistarpeita, kuten esimerkiksi tuntiopettajan palvelussuhteen ehtoja sekä lukion uuden opetus suunnitelman vaatimien muutosten toteuttamista.

Työryhmä seuraa KVTES:n palkkausjärjestelmien kehittämistä ja arvioi siitä johtuvia mahdollisia toimenpiteitä. Ammatillisten oppilaitosten opetushenkilöstön (OVTES osio C) ammatillisen vuosityöaikasopimuksen vapaajaksojärjestelmää kehitetään.

Taiteen perusopetuksen ja vapaan sivistystyön palvelussuhteiden kehittämistyöryhmä arvioi taiteen

perusopetuksen ja vapaan sivistystyön opetushenkilöstön (OVTES Osio F) palvelussuhteen ehtojen kokonaisuutta sekä mahdollisuutta niiden ajanmukaistamiseen ja yksinkertaistamiseen.

LS 2020-2021

Osapuolet neuvottelevat sopimuskaudella lääkärisopimuksen uuden palkkausjärjestelmän tulevista vaiheista. Uudistus koskee koko palkkausjärjestelmää ja sen eri palkkatekijöitä. Tavoitteena on eri lääkäriyhmien palkkausjärjestelmän kehittäminen, jossa otetaan huomioon erityisesti hoidon jatkuvuuden tukeminen perusterveydenhuollossa, sekä erikoislääkärien ja -hammaslääkärien urakehityksen mukainen palkitseminen. Erityistä huomioita kiinnitetään työssäjaksamisen ja työhyvinvoinnin parantamiseen sekä tuloksellisuuden kehittämiseen.

Sopimuskaudella neuvotellaan myös suoritepalkkausjärjestelmän uudistamisesta. Muutokset tulevat voimaan 1.4.2021. Muilta osin muutokset tulevat voimaan 1.3.2022, ellei sote-uudistuksesta muuta johdu.

Sopimuskaudella neuvotellaan eläinlääkärien palkkausjärjestelmän muuttamisesta. Sen yhteydessä osapuolet neuvottelevat muutoksista kunnan virka-eläinlääkäreiden työaikamääräyksiin ottaen huomioon uuden työaikalain asettamat vaatimukset praktikko-eläinlääkärien työhön.

Lääkärisopimuksessa 2020-2021 on määräaikaisesti voimassa olevia säännöllisen työajan sijoittelua koskevia määräyksiä. Niiden vaikutuksia toimintaan seurataan ja arvioidaan sopimuskauden ajan. Osana työtä pilotoidaan erikoissairaanhoidon soveltuvaa ympäri-vuorokautista mallia.

Teknisten sopimus 2020-2021

Työryhmä kartoittaa palo- ja pelastustoimeen soveltuva virka- ja työehtosopimukseen perustuvaa työaikajärjestelmää, joka mahdollistaa myös pitkät työvuorot työläinsäädännön puitteissa ja palvelee palo- ja pelastuslaitosten erilaisia tarpeita työaikojen järjestyksessä. Työryhmä tarkastelee työssään myös TS-18:n liitteen 8 kokeilumääräyksiä.

Työryhmä selvittää, miten TS-20:n palkkausluvun sisältöä voisi uudistaa ja tekee mahdollisesti tarvittavista uudistuksista ehdotukset TS-työryhmälle sopimuskauden 2020-2021 loppuun mennessä.

TTES 2020-2021

Sopijaosapuolet noudattavat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa.

Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia

Toimintavuonna tuli voimaan lakimuutoksia, joilla on merkitystä kunta-alan palvelussuhteisiin. Erityisen paljon vaikutusta oli vuoden alussa voimaan tulleella työaikalalla. Sopijaosapuolet neuvottelivat sen edellyttämistä päivityksistä kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen 2020–2021.

Uusi työaikalaki voimaan

Toimintavuoden alussa tuli voimaan uusi työaikalaki. Eräät työaikalain säännökset tulivat sovellettaviksi kunnallisissa palvelussuhteissa heti vuoden 2020 alusta lukien, kuten esimerkiksi uusi vuorokausileposäännös, jolla oli merkitystä jaksotyön työvuoro-suunnitteluun.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa on laajasti sovittu työaika koskevista määräyksistä Siirtymäsäännöksen mukaan työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen työaikalasta poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättymiseen saakka. KVTES 2018–2019:n työaika koskevia sopimusmääräyksiä noudatettiin sopimuskauden loppuun 31.3.2020 asti.

Uudessa työaikalaisissa oli kuitenkin eräitä määräyksiä, joista ei voinut sopia enää toisin valtakunnallisella

työ- ja virkaehtosopimuksella, kuten työajaksi luettava aika ja viikkolevon menettämisen korvaaminen.

Sopimusratkaisusta 2020–2021 neuvoteltaessa sopijaosapuolet sopivat uuden työaikalain edellyttämistä päivityksistä kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen. Työaikalasta johtuvat sopimusmääräysmuutokset tulivat voimaan 1. huhtikuuta alkaen ja niitä sovellettiin takautuvasti.

KVTES:n työaikaluvun käsitteitä muutettiin vastamaan työaikalaisissa käytettyjä käsitteitä. Muutoksia tuli muun muassa määräyksiin, jotka koskevat enimmäistyöaika, varallaoloa, lepoaikoja ja jaksotyötä.

Lääkärisopimuksen työaikamääräyksiin tuli paljon muutoksia. Keskeisimmät muutokset koskevat työajaksi luettavaa aikaa, lepoaikoja ja enimmäistyöaika. Kaikki työpaikalla tapahtuva päivystys luetaan työajaksi.

Henkilöstömitoitus voimaan porrastetusti

Vanhuspalveluiden henkilöstömitoitusta koskevat lainmuutokset tulivat voimaan 1. lokakuuta. Muutokset koskevat henkilöstömitoitusta tehostetussa asumis- palvelussa ja pitkäaikaisessa laitoshoidossa.

Mitoitus tulee voimaan neljässä vaiheessa. Toimintavuoden lokakuusta alkaen henkilömitoituksen tuli olla vähintään 0,5 työntekijää asiakasta kohden. Vuoden 2021 alusta 0,55 ja vuoden 2022 alusta vähintään 0,6 työntekijää asiakasta kohden. Täysimääräisenä henki-

löstömitoitus, eli 0,7 työntekijää asiasta kohden tulee voimaan huhtikuun alussa 2023.

Lain tultua voimaan ympärivuorokautisen hoidon toimintayksikköjen henkilöstömitoituksessa otetaan huomioon vain välitöntä asiakastyötä tekevät laissa tarkoitetut työntekijät.

Sairaanhoitajien oikeus määrätä lääkkeitä laajeni

Sairaanhoitajien oikeus määrätä lääkkeitä laajeni toimintavuoden alussa, kun määrättävissä olevaa lääkevalikoimaa laajennettiin. Sairaanhoitaja saa määrätä lääkkeitä vain, jos hän on käynyt vaadittavan koulutuksen ja saanut lääkkeisiin kirjallisen määräyksen toimintayksikön vastaavalta lääkäriltä.

Ilmoittamis- ja tiedottamisvelvoitteita palautui

Tuotannollisiin ja taloudellisiin irtisanomistilanteisiin liittyvät työnantajan ilmoitus- ja tiedottamisvelvollisuudet palasivat toimintavuonna lainsäädäntöön.

Työsopimuslakiin, merityösopimuslakiin ja kunnalliseen viranhaltijalakiin palasivat säännökset työnantajan velvollisuudesta tiedottaa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomisesta TE-toimistolle sekä velvollisuudesta tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta työllisyysuunnitelmaan. Vastaavat säännökset oli kumottu vuonna 2017. Uudet säännökset tulivat voimaan keväällä 2020.

Neuvonta

KT palvelee kuntien ja kuntayhtymien työnantaja antamalla neuvontaa sopimusmääräysten ja lakisäädösten soveltamiseen.

KT:n asiantuntijat vastaavat sähköpostilla, puhelimitse tai verkkosivujen kautta esitettyihin neuvonnan palvelupyyntöihin. Toimintavuonna neuvonnassa oli käytössä yhdeksän palvelusähköpostiosoitetta, joiden kautta annettiin vastaus noin 9500 palvelupyyntöön.

Palvelusähköposteihin tulevia yhteydenottoja seurataan aktiivisesti, joten niiden kautta tavoittaa parhai-

ten asiantuntijan vastaamaan palvelussuhteen ehtoja koskeviin tulkintapyyntöihin sekä lainsäädäntöön liittyviin kysymyksiin. Mikäli palvelusähköposteihin tulee runsaasti samankaltaisia kysymyksiä, näistä kysymyksistä ja vastauksista voidaan muokata verkkosivuille UKK usein kysyttyä tai erilliset ohjeet.

Palvelusähköposteihin tulleet kysymykset vaikuttavat myös osaltaan muun muassa siihen, mitä KT ottaa huomioon edunvalvonnassaan tai minkälaista koulutusta työnantajille järjestetään.

Korona-arki ja uudet sopimukset

Palvelupyyntöjen määrä kasvoi toimintavuonna huomattavasti edellisvuoteen verrattuna, jolloin vastattuja

palvelupyyntöjä oli 7000. Koronan aiheuttamat poikkeustilanteet, joita työnantaja kohtasi, lisäsi kysymysten määrää. KT järjestikin työnantaja-asiakkailleen erillisen KT-infon koronan vaikutuksista palvelussuhteeseen. Myös uudet työ- ja virkaehtosopimukset lisäsivät neuvonnan kysyntää.

Kaikista vastatuista palvelupyynnöistä yli puolet liittyi yleisiin palvelusuhdeasioihin ja yleiseen kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES). Tähän liittyviä tulkintakysymyksiä oli lähetetty lähes kaikkiin palvelusähköpostiosoitteeseen, mutta erityisesti kvtes-, soster- ja vaka-palvelusähköpostiosoitteisiin.

Vastauksista 32 prosenttia liittyi opetusalaan ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tulkintakysymyksiin.



Palvelusähköpostit vuonna 2020

kvtes@kt.fi

Palvelusähköpostissa vastataan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimusta (KVTES) koskeviin tulkinta-kysymyksiin. Palvelusähköpostiin lähetetään hyvin laaja-alaisesti erilaisia yleisiä palvelusuhteen ehtoja koskevia tulkintapyyntöjä.

soster@kt.fi

Palvelusähköposti on tarkoitettu erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden yksiköiden lähettämiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen (LS) tulkintakysymyksiin ja työolainsäädäntöä koskeviin kysymyksiin.

vaka@kt.fi

Palvelusähköpostista vastataan varhaiskasvatustien henkilöstön sekä perhepäivähoitajien palvelusuhdeasioihin liittyviin kysymyksiin. Useat kysymykset koskevat kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) tulkintaa.

ovtes@kt.fi

Palvelusähköpostissa vastataan pääasiassa kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) liittyviin tulkintakysymyksiin.

ttes@kt.fi

Palvelusähköpostin kysymykset koskevat erityisesti kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimukseen (TTES) liittyviä tulkintaa.

ts@kt.fi

Palvelusähköpostissa vastataan pääasiassa kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (TS) liittyviissä kysymyksissä.

tutkimus@kt.fi

Palvelusähköpostin kautta vastataan alan erilaisia tilastoja, tutkimustietoa, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskeviin tiedusteluihin. Palvelusähköpostista lähetetään myös käynnissä olevat tutkimukset, ja vastataan näihin liittyviin kysymyksiin.

toimisto@kt.fi

Palvelusähköpostiin voi lähettää yleisesti KT:n toimintaan liittyviä kysymyksiä, jotka eivät koske työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaa.

viestinta@kt.fi

Palvelupostista vastataan viestintään liittyviissä kysymyksissä, esimerkiksi kuva- tai haastattelupyynnöissä.

Palvelusähköpostien aiheiden jakautuminen vuonna 2020

- 51 %**
Yleiseen kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen ja palvelusuhteeseen liittyviä palvelupyntöjä
- 32 %**
Opetusalan ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen ja palvelusuhteen palvelupyntöt
- 7 %**
Alan tilastoja, tutkimustietoa, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskevat palvelupyntöt
- 10 %**
Muut, esimerkiksi koulutukseen, tapahtumiin tai yleisesti KT:n toimintaan liittyviä palvelupyntöjä



Laaja-alaista edunvalvontaa

KT hoitaa kuntien ja kuntayhtymien edunvalvontaa laaja-alaisesti siten, että kuntatyönantajien toiminta-edellytykset yhteiskunnassa ovat hyvät. Toimintavuoden näkyvin työ edunvalvonnassa tehtiin sopimusneuvotteluissa, joissa kunta-alalle saatiin työrauha seuraavaksi kahdeksi vuodeksi. Lisäksi KT edusti

kuntatyönantajia lukuisissa työryhmissä ja organisaatioissa. Kuntatalouden vaikeudet ja koronan vaikutukset ohjasivat edunvalvonnan suuntaa.

KT:lla oli toimintavuoden aikana edustus lukuisissa työryhmissä, joista osa liittyi hallitusohjelman tavoitteiden eteenpäin viemiseen. KT osallistui aktiivisesti muun muassa sote-uudistuksen ja sosiaaliturvauudistuksen valmisteluun. Lisäksi KT vaikutti lainsäädännön valmisteluun lausunnoillaan, joissa se toi esiin kuntatyönantajien kannalta ongelmallisia asioita.

EDUNVALVONTA

Korona vaikutti suuresti työmarkkinoihin ja kuntien ja kuntayhtymien edellytyksiin tarjota kansalaisille heidän tarvitsemiaan lakisääteisiä palveluita. Tämä oli luonnollisesti otettava huomioon edunvalvonnassa, jossa KT:n tehtävänä oli varmistaa, että toimintaympäristö pysyi sellaisena, että lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja työnantajavelvollisuuksista huolehtiminen oli mahdollista. KT osallistui muun muassa työ- ja elinkeinoministeriön korkean tason koronaryhmän työskentelyyn ja piti edunvalvonnassaan vahvasti esillä kuntaorganisaatioiden huonoa taloustilannetta. Edunvalvonnassa tukeuduttiin muun muassa KT:n oman työmarkkinatutkimuksen tuottamiin ajantasaisiin tietoihin.

Yhteistyötä ja toimintaa työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa

Työllisyyden parantaminen on KT:n keskeinen tavoite niin työmarkkinaratkaisuihin kuin muussa edunvalvonnassa. Yhdessä muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen (Akava, EK, KT, SAK ja STTK) kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä.

Maaliskuussa työmarkkinakeskusjärjestöt etsivät yhdessä ratkaisuja suomalaisen yhteiskunnan suomalaisten työpaikkojen, toimeentulon ja yritysten toiminnan turvaamiseksi. Esityksessä oli toimia, joilla alennetaan työllistämisen kustannuksia, joustavoitetaan työlainsäädäntöä ja parannetaan työttömiksi tai lomautetuiksi joutuneiden palkansaajien sosiaaliturvaa. Hallitus huomioi näitä ehdotuksia laajassa talousohjelmassaan koronavirusepidemian haittojen vähentämiseksi.

Työmarkkinakeskusjärjestöt saivat hallitukselta toimeksiannon yksimielisestä esityksestä marraskuun loppuun mennessä toimista, joilla yli 55-vuotiaiden työllisyyttä lisätään vähintään 10 000:llä vuoden 2029 loppuun mennessä. KT olisi toivonut, että olisi saatu aikaan työllisyyttä parantavia ratkaisuja. Neuvottelussa ei kuitenkaan päästy yksimielisyyteen.

Joulukuussa hallitus ja työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat joulukuussa neuvotteluissaan yhteiset samapalkkatoimenpiteet vuosille 2020–2023. Ohjelma kokoaa yhteen hallituksen ja työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset toimenpiteet, joilla edistetään palkkatasa-arvoa. Osapuolina ovat työmarkkinakeskusjärjestöt, sosiaali- ja terveysministeriö, työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö.

Pysyvä edustus kuntatyönantajien kannalta tärkeissä organisaatioissa

KT:lla on edustus useissa pysyvissä toimielimissä ja yhteistyötahojen hallinnoissa. KT:n työmarkkinajohtaja ja **Markku Jalonen** esimerkiksi edustaa kuntatyönantajia Työllisyysrahastossa, jossa jouduttiin myös reagoimaan nopeasti koronan aiheuttamiin lisääntyneisiin menoihin ja varmistamaan, että työttömyysturvasta pystytään huolehtimaan.

KT oli edustaja myös Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen ja Eläketurvakeskuksen hallinnoissa. Myös näiden organisaatioissa jouduttiin pohtimaan koronan vaikutuksia toimintaan. KT välitti Työterveyslaitoksen koronaohjeita kuntakentälle ja osallistui Työturvallisuuskeskuksen kunta-

ryhmässä erilaisten selvitysten ja toimintaohjeiden tekemiseen.

KT on edustettuna myös työtuomioistuimessa, kunnallisessa virkariitalautakunnassa, vakuutusosoikeudessa sekä sosiaaliturvan ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa. Yhteistyötä tehtiin myös Tilastokeskuksen ja Ammattiosaamisen kehittämisyhdistys AMKE ry:n kanssa.

Kirkon työmarkkina-asioiden kehittämiseen KT pääsi vaikuttamaan Kirkon työmarkkinalaitoksen päättävän elimen eli Kirkon työmarkkinalaitoksen valtuuskunnan kautta. Siellä KT:n edustajan toimi neuvottelupäällikkö **Henrika Nybondas-Kangas**.

Kansainvälisessä edunvalvonnassa KT vaikuttaa EU:n kansallisissa valmistelujaostoissa ja Suomen ILO-neuvottelukunnassa. KT tekee yhteistyötä eurooppalaisten julkisen alan työnantajajärjestöjen kanssa.

Asiantuntijalausunnot

KT osallistuu lainsäädännön valmisteluun antamalla ministeriöiden ja lainsäädäntöä valmistevien virkamiesten pyynnöstä lausuntoja valmistelussa oleviin lakiluonnoksiin.

Toimintavuonna KT:lle saapui 73 eri lausuntopyyntöä, joista suurin osa tuli eri ministeriöistä. Ministeriöiden lisäksi kirjallisia lausuntopyyntöjä esitettiin muun muassa eduskunnalta ja kunnilta. Lausuntopyyntöjen määrä oli 60 prosenttia enemmän kuin edellisenä toimintavuotena. Eri lausuntopyyntöjen lisäksi KT:lle lähetettiin useita palvelu- ja tietopyyntöjä eri yhteistyökumppaneilta.

Kaikkiin lausuntopyyntöihin KT ei ole antanut kirjallista vastinetta. Joissakin tapauksissa lausunto on saatettu antaa osana Kuntaliiton tai muun yhteistyökumppanin lausuntoa tai kannanotto on toimitettu muulla tavoin tiedoksi.

40 kirjallista lausuntoa tai asiantuntijalausuntoa

KT antoi kaikkiaan 40 kirjallista lausuntoa tai asiantuntijalausuntoa. Annetut lausunnot koskivat pääosin lain valmistelua luonnos tai valmisteluvaiheessa ja työryhmien raportteja. Joihinkin lausunto on annettu useaan kertaan riippuen asian valmisteluvaiheesta.

Lausuntoja annettiin muun muassa seuraaviin aiheisiin:

- Lausunto hallituksen esitysluonnokseen eduskunnalle laiksi varhaiskasvatustilain muuttamisesta. Esityksessä tarkennetaan päiväkodin henkilöstön mitoitusvelvollisuudesta. KT:n mielestä on tärkeää, että mitoitusvelvollisuudesta voidaan tilapäisesti poiketa myös henkilökunnan yllättävien sairauspoissaolojen takia. KT pitää esityksen mukaista ilmoitusvelvollisuutta epäselvästi määriteltynä, eikä katso tarpeelliseksi lisätä varhaiskasvatustilain henkilöstön hallinnollisia velvoitteita ja palveluiden järjestämiskustannuksia.
- KT:n, Kuntaliiton ja Arene ry:n yhteinen kannanotto ulkomaalaisten sairaanhoitajien lisäkoulutuksesta. Suomeen EU/ETA-alueen ulkopuolelta muuttavan koulutetun hoitohenkilöstön on suoritettava Valviran määräämät lisäopinnot. Ammattikorkeakoulut ovat kehittäneet malleja ammattipätevyuden edellyttämiin lisäkoulutuksiin. Kannanoton mukaan näiden mallien toteutus on yhteiskunnalle edullisempaa kuin yhden sairaanhoitajan kouluttaminen.
- Lausunto tasa-arvosuunnittelun toteuttamisesta varhaiskasvatustilain muuttamisesta koskevassa lainvalmistelussa. KT kannattaa tasa-arvon edistämistä varhaiskasvatustilain muuttamisessa. Lakiluonnoksen ehdottama tapa toteuttaa tasa-arvosuunnittelua voi kuitenkin olla osalle toimipaikoista haasteellista. KT katsoo, että tasa-arvon edistäminen on jo osa varhaiskasvatustilain suunnitelmia, ja



uusien velvoitteiden kustannukset tulisi arvioida ja korvata kunnille.

- Kannanotto Opetushallitukselle hoiva-avustajakoulutuksen malleista. Hoiva-avustajakoulutuksen sisällön vakiinnuttaminen on erittäin tärkeää ja sen valmistelussa on syytä edetä nopeasti. KT on pettynyt siihen, että pitkälle neuvoteltu ja tärkeä kehittämistyö hoiva-avustajakoulutuksen mallin vakiinnuttamisesta on pyritty romuttamaan.
- Lausunto EU28-työoikeusjaoston kommenttipyyntöön Euroopan komission Suomen maa-kohtaisista suosituksista. Euroopan komissio suositti Suomelle neljää kehityskohdetta.

Näistä ensimmäisessä on terveydenhuollon ammattihenkilöiden määrän lisääminen ja palveluiden saatavuuden parantaminen. Komission mukaan pandemian aiheuttama kriisi on hoidettava, tehtävä aktiivista työmarkkinapolitiikkaa, tuettava yrityksiä ja investointeja sekä estettävä rahanpe-sua tehokkaasti.

- Lausunto luonnokseen hallituksen esityksestä eduskunnalle ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 52 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. KT kannatti 52 §:n muutosta, joka mahdollisti näyttöjen suorittamisen epidemiatilanteen aiheuttamista viivästymisistä huolimatta. KT toivoi, että opetus- ja kulttuuriministeriö tarkentaa myös lain 54 § 1 momenttia tutkinnon osien arvioijista.
- Lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi kolmansien maiden kansalaisten maahantulon ja oleskelun edellytyksistä kausityöntekijöinä työskentelyä varten annetun lain muuttamisesta. KT kannattaa esitettyjä muutoksia, joiden tavoitteena on joustavoittaa hallinnollisia prosesseja ja lupa-käytäntöjä.
- Lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laeiksi työeläkelakien ja kansaneläkelain muuttamisesta (perhe-eläke). KT kannattaa työeläkelakien ja kansaneläkelain muuttamisesta annettuja esityksiä. On tärkeää, että lainsäädäntöä ajanmukaisesti vastataan yhteiskunnan ja perheiden muuttuneita tarpeita. KT pitää myös tärkeänä, että työeläkejärjestelmän rahoituksen kestävyttä seurataan.

- Lausunto hallituksen esitykseen eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta. KT kannattaa muutosesitystä ja palkkatuen uudistamista. Palkkatukitoimenpiteiden vaikutuksia pitää KT:n mielestä arvioida ja seurata. Lisäksi tärkeää on kuntien työllisyyspalvelujen kokemusten erillinen kuuleminen palkkatukea kehitettäessä.
- Lausunto iäkkäiden laatusuositusluonnokseen 2020–2023. Suositusten aihealueet KT näkee perustelluiksi. Lausunnossaan KT arvioi laatusuositusluonnoksen sisältöjä. KT myös ehdottaa tarkennuksia muun muassa vaikutusten arviointiin, suositusten toimeenpanoon, osaamisen kehittämiseen ja suositusten käytettävyyteen.

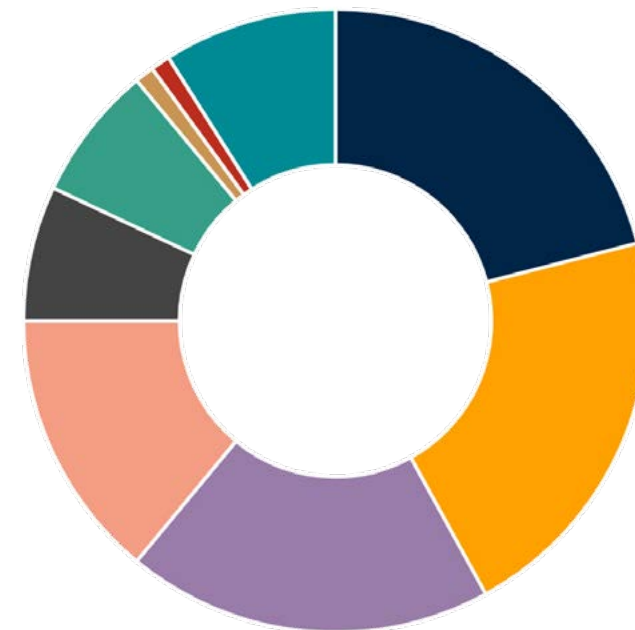
KT:n asiantuntijoita kuultavana eduskunnassa

Kirjallisten lausuntojen lisäksi KT:n asiantuntijat osallistuivat eduskunnan kuulemistilaisuuksiin, joissa he antoivat kahdeksan asiantuntijalausuntoa lain valmisteluun.

Kuulemistilaisuuksien asiantuntijalausunnot koskivat muun muassa hallituksen esityksiä eduskunnalle laiksi Kevasta annetun lain muuttamisesta, laiksi ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista annetun lain muuttamisesta sekä varhaiskasvatuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua koskevaa hallitusohjelmakirjausta.

Kirjallisten lausuntopyyntöjen jakautuminen 2020:

21 %	Työ- ja elinkeinoministeriö
21 %	Sosiaali- ja terveysministeriö
19 %	Eduskunta
14 %	Opetus- ja kulttuuriministeriö
7 %	Kunnat ja kuntayhtymät
7 %	Valtiovarainministeriö
1 %	Liikenne- ja viestintäministeriö
1 %	Sisäministeriö
9 %	Muut



KT vaikuttaa eri työryhmissä

Ministeriöt vievät eteenpäin hallitusohjelman mukaisia uudistuksia ja valmistelevat lakeja ja säädöksiä eri työryhmissä ja hankkeissa. KT vaikutti vuonna 2020 kymmenissä ministeriöiden koordinoimissa työryhmissä. Koronapandemiakin vaikutti työskentelyyn, KT osal-

listui muun muassa korkean tason koronaryhmän työhön.

Aiempien vuosien tapaan KT osallistui toimintavuonna kymmenien ministeriöiden koordinoimien työryhmien työhön tavoitteenaan varmistaa, että niissä otetaan huomioon kuntatyönantajien tarpeet. KT oli vaikuttamassa sosiaali- ja terveysministeriön, valtiovarainministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön, opetus- ja kulttuuriministeriön sekä maa- ja metsätalousministeriön vetämien ryhmien työhön.

Korona vaikutukset näkyivät työryhmien työskentelyssä muun muassa siten, että kokouksissa siirryttiin etäpalaveriin. Lisäksi toimintavuoden aikana jouduttiin käynnistämään nopealla aikataululla työryhmiä, joista ei tiedetty toimintavuoden alussa vielä mitään. KT oli mukana työ- ja elinkeinoministeriön koordinoiman korkean tason koronatyöryhmässä. Lisäksi KT:lla oli tärkeä rooli ministeriöiden ja niiden alaisten organisaatioiden sekä eri työryhmien tekemien koronaan liittyvien linjausten ja ohjeiden välittämisessä kuntatyönantajille.



Koronaryhmä etsi keinoja vähentää pandemia vaikutuksia työmarkkinoilla

Koronavirus aiheutti toimintavuonna merkittäviä uhkia työmarkkinoiden toiminnalle, ja työ- ja elinkeinoministeriö asetti maaliskuussa 2020 työryhmän koordinoimaan ja valmistelemaan työmarkkinatoimia koronaviruksen aiheuttamien haittojen vähentämiseksi. Uhkana oli muun muassa lomautusten ja irtisanomisten jyrkkä kasvu sekä elinkelpoisten yritysten konkurssiaalto.

Työministeri **Haatainen** kutsui työryhmään ministeriöiden, viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten edustajia. KT:ta ja kuntatyönantajia ryhmässä edusti neuvottelupäällikkö **Jorma Palola**. Työryhmän tehtävänä oli seurata koronaviruksen vaikutuksia työmarkkinoihin ja tehdä ehdotuksia työmarkkinoiden toimivuuden turvaamiseksi, työpaikkojen säilyttämiseksi, työntekijöiden tukemiseksi ja tarpeettomien konkurssien ehkäisemiseksi.

Ryhmän esityksestä hallitus antoi esityksen työsopimuslain, merityösopimuslain ja yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 51 §:n väliaikaisesta muuttamisesta. Tavoitteena oli antaa työnantajille mahdollisuus sopeuttaa toimintaansa aiempaa nopeammin.

Sote-uudistuksen ja sosiaaliturvauudistuksen valmistelua jatkettiin

Hallitusohjelmaan mukaisen sote-uudistuksen valmistelua jatkettiin toimintavuonna. KT oli vaikuttamassa

uudistukseen sekä sosiaali- ja terveysministeriön työryhmässä että lausuntokierroksen kautta.

Sosiaaliturvauudistus oli sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalaan kuuluvat toinen iso kokonaisuus, jonka uudistamista sosiaaliturvakomitea jatkoi myös vuonna 2020. Julkisrahoitteisesti tuotetut palvelut ja kunta-alan työnantajatoiminta on suuressa muutoksessa. Uudistamisella halutaan rakentaa järjestelmä, joka on kansalaisten näkökulmasta nykyistä selkeämpi ja toimivampi. Tavoitteena on, työnteon ja sosiaaliturvan yhteensovittaminen on aiempaa helpompaa muuttuvissa elämäntilanteissa. KT:n näkökulmasta on tärkeää, että järjestelmä rakentuu taloudellisesti kestävälle pohjalle.

Sosiaaliturvan kokonaisuuteen liittyy myös hanke eläkejärjestelmän uudistamisesta. Toimintavuonna KT:n työmarkkina-asiamies **Juha Knuuti** osallistui kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä valmistelevan työryhmän työskentelyyn. Myös tätä työryhmää koordinoi STM, ja valmistelua jatkui aiemman, eläkejärjestelmien erillisyyttä selvittäneen työryhmän ehdotusten ja päällinjausten pohjalta. Työryhmän tehtävänä on valmistella ehdotus kunnallisen eläkejärjestelmän ja yksityisen sektorin työeläkejärjestelmän yhdistämisestä. KT:n näkökulmasta uudistuksessa on tärkeää muun muassa se, että kuntatyönantajat eivät joudu epäedulliseen asemaan suurempien eläkemaksujen vuoksi.

Lisäksi toimintavuonna jatkettiin **Marinin** hallituksen perhevapaaudistuksen valmistelua. KT osallistui työhön muiden työmarkkinaosapuolten kanssa. KT piti

valmistelussa tärkeänä sitä, että uudistuksesta tulee sellainen, että se parantaa aidosti tasa-arvoa lisäämättä työnantajien kustannuksia.

Uudistuksia iäkkäiden henkilöiden palveluihin

Iäkkäiden henkilöiden palvelujen uudistamista jatkettiin keväällä 2020. Muutos henkilöstömitoitukseen oli valmisteltu jo vuonna 2019, mutta STM:n koordinoima työryhmä jatkoi muiden toimeksiantoon sisältyvien kokonaisuuksien selvittelyä. Näihin kuuluivat muun muassa kotihoidon riittävyyden turvaaminen ja seuranta sekä ympärivuorokautisen hoidon mitoituksen seuranta.

Elokuussa 2020 tuli myös voimaan laki, joka tuo vanhuspalvelulakiin lakisääteisen 0,7:n henkilöstömitoituksen porrastetusti. KT pitää tärkeänä, että mitoitukseen siirtymäaika, joka antaa mahdollisuuden sen alittamiseen 1.4.2023 asti, jotta kunnat ja kunta-yhtymät pystyvät varautumaan lisähenkilöstön rekrytointiin. KT edellytti myös, että uudistuksesta aiheutuvat lisäkustannukset korvataan täysimääräisesti.

Työvoiman palvelurakenteeseen, muutosturvaan ja paikallisen sopimiseen etsittiin ratkaisuja

Yksi Marinin hallituksen keskeisistä tavoitteista on ollut työllisyyden parantaminen ja työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin. Korona vaikutti luonnollisesti näiden tavoitteiden aikatauluun. Lisäksi työllisyys-

toimenpiteiden valmistelussa oli otettava huomioon koronakriisin vaikutukset toimintaympäristöön.

Työllisyyden edistämisen ministerityöryhmä ohjaa hallitusohjelman toteuttamista ja sen apuna toimii alatyöryhmiä. Työ- ja elinkeinoministeriö muutti alatyöryhmien tehtäviä ja kokoonpanoja kesken toimintavuoden siten, että vanhoja alatyöryhmiä lopetettiin ja palveluita, etuuksia ja osallisuutta selvittämään asetettiin uusi työryhmä.

KT osallistui kolmen alatyöryhmän työskentelyyn eli työryhmiin, joissa selvitettiin

- työvoimapolitiikan palvelurakennetta
- palveluita, etuuksia ja osallisuutta
- paikallista sopimista.

Työvoimapolitiikan palvelurakennetta käsittelevän alatyöryhmän tehtävänä on uudistaa työ- ja elinkeinopalvelut tukemaan nopeaa työllistymistä. Ryhmä seuraa työllisyyden kuntakokeiluja sekä niiden tuloksia ja vaikuttavuutta.

Korona vaikutti siihen, että työ- ja elinkeinoministeriö asetti elokuussa 2020 uuden, palveluita, etuuksia ja osallisuutta selvittävän alatyöryhmän tukemaan hallitusta työllisyystoimenpiteiden valmistelua. Työryhmän toimeksianto oli hyvin laaja. Siihen kuului muun muassa valmistella ehdotukset palkkatuen

uudistamisesta ja käytön lisäämisestä sekä työtömyysturvan uudistamisesta. Lisäksi työryhmältä odotettiin ehdotuksia osatyökykyisten ja muiden vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työllisyyden parantamisesta, osaamistarpeisiin vastaamisesta, digitaalisen osaamisen kehittämisestä ja työperäisen maahanmuuton parantamisesta.

Paikallisen sopimisen työryhmässä selvitettiin toimeksannon mukaisesti mahdollisuuksia laajentaa paikallista sopimista. Työryhmä jätti helmikuussa 2020 selvityksensä, jossa se kuvasi paikallisen sopimisen nykytilaa. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan tutkimuskirjallisuudessa esitettyjä kantoja paikallisen sopimisen taloudellisista ja työllisyysvaikutuksista. Työryhmä jatkoi ehdotusten valmistelun selvityksen pohjalta.

KT mukana rakentamassa tilannekuvaa kunnista

Vuonna 2019 aloitettu työ kuntien tilannekuvan rakentamiseksi jatkui toimintavuonna. Työskentelyä koordinoi valtiovarainministeriö ja KT:sta siihen osallistui tutkimuspäällikkö **Mika Juutinen**.

Tavoitteena oli muodostaa kokonaiskäsitys kuntien tilanteesta ja lähivuosien näkymistä hallituksen päätöksenteon perustaksi. Taustalla oli myös ajatus siitä, että toimintaympäristön muutokset ja kuntien erilaisuus

nostavat esiin tarpeen tarkastella sitä, miten kansalaisille voidaan turvata tasa-arvoisesti lakisääteiset palvelut ja niiden rahoitus.

Tietoa kerättiin muun muassa kuntien palveluista, väestökehityksestä, elinvoimaisuudesta ja taloustilanteesta. Lisäksi kunnan talouden kehityksen ennakointiseksi tehtiin kuntakohtaiset painelaskelmat. Tilannekuva julkaistiin kesäkuussa 2020.

Opetuspuolen työryhmissä kehitettiin ammatillista koulutusta, oppisopimuskoulutusta ja opettajankoulutusta

KT osallistui toimintavuonna opetus- ja kulttuuriministeriön koordinoimiin työryhmiin, joissa kehitettiin muun ammatillisen koulutuksen laatua ja tasa-arvoa, oppisopimuskoulutusta, opettajankoulutusta ja jatkuvaa oppimista.

KT:lla oli myös edustaja Oikeus oppia -työryhmässä, jonka tavoitteena on parantaa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen laatua ja tasa-arvoa kehittämissuunnitelman kautta. Tavoitteena on myös käynnistää hankkeita, joissa kehitetään uusia innovatiivisia tapoja tukea oppimista ja koulunkäyntiä esi- ja perusopetuksessa.

KT:n osallistui myös ministeriön ennakkointifoorumeiden ja työelämätoimikuntien työhön.

Koulutus

KT asiantuntijat kouluttavat vuosittain kuntien ja kuntayhtymien johtoa, esihenkilöitä sekä palkka- ja henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivaa henkilöstöä.

KT järjestää työnantaja-asiakkailleen erilaisia tilaisuuksia, joissa koulutetaan esimerkiksi uusista sopimismääräyksistä, lainsäädännön muutosten vaikutuksista tai muista ajankohtaisista, jotka vaikuttavat asiakkaiden arkeen. Toimintavuonna KT-infoina järjestettiin maaliskuussa koronawebinaari ja kesäkuussa sopimusinfot.

Tukea lähijohtamiseen

Viime vuosina yhä enemmän KT on järjestänyt erilaiset ajankohtaispäiviä verkostoilleen, joissa tärkeää on ollut tutustua ja jakaa kokemuksia muiden vastaavassa tilanteessa olevien kanssa. Lähijohtamisen akatemioita perustettiin vuonna 2020 kuntien, kuntayhtymien ja kuntakonsernien työpaikoille johtamisen tueksi. Lähijohtamisen akatemioita on kehittyvä sähköinen alusta, joka rohkaisee lähijohtoa kehittämään itseään ja työtiimiään rajallisista resursseista huolimatta.

Lisäksi KT haluaa tukea sotetyönantajia muutoksessa, ja on tarjonnut eri hankkeiden kautta webinaareja esihenkilötyöhön. Näitä koulutuksia ja valmennuksia on järjestetty Soteliiderit sekä Etänä enemmän -hankkeiden kanssa.

Koulutusyhteistyötä FCG:n kanssa

Valtaosa KT:n koulutuksista suunnitellaan ja järjestetään yhteistyössä Finnish Consulting Group FCG Oy:n kanssa. Koulutukset koskivat pääosin eri työ- ja virkaehtosopimusten sisältöä ja tulkintaa, tarjonnassa oli muun muassa KVTES-, OVTES- sekä ammatillisen ja yleissivistävän koulutuksen palvelussuhdepäiviä. Yhteisiä koulutuksia olivat myös esimerkiksi Esimiespassi 2020 ja erilaiset koulutusohjelmat, kuten KT-yhteyshenkilöiden, palkka- ja henkilöstöhallinnon tai palvelussuhdeasiat esimiestyössä -koulutusohjelmat.

Toimintavuonna yhteistyössä järjestettiin yhteensä 63 koulutustilaisuutta. Alkuvuodesta vielä järjestettiin läsnäkoulutuksia yhteensä 13 kappaletta, ja maaliskuusta alkaen kaikki koulutukset olivat webinaareja ja

verkkokoulutuksia. Toimintavuonna koulutuksiin osallistui noin 4000 henkilöä. Lisäksi kunnat ja kuntayhtymät tilasivat 6 omaa koulutustapahtumaa. Kaiken kaikkiaan näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 4300 henkilöä.

EKJ-johtamisvalmennuksen välivuosi

Kuntien, kuntayhtymien ja kuntien omistamien yhteisöjen esimiesten ja keskijohdon johtamisvalmennus EKJ-ohjelmaa ei käynnistetty vuonna 2021.

EKJ-ohjelman taustalla ovat Kuntaliitto, KT, Keva, Avaintyönantajat Avainta ry ja Kuntarahoitus. Noin vuoden kestävä johtamisvalmennuksen käytännön järjestelyistä vastaa FCG Konsultointi Oy.



Edunvalvonta EU:ssa

KT:n tehtävä on kuntatyönantajien kansainvälinen edunvalvonta EU:ssa. Parhaiten EU:n päätöksentekoon voi vaikuttaa valmistelun alkuvaiheessa. Tärkeää on koota kuntatyönantajien yhteiset edunvalvontatavoitteet ja valvoa etuja yhteydenpidolla komissioon ja Euroopan parlamentin jäseniin sekä hyödyntää Eurooppa-tason työnantajayhteistyötä ja siinä saavutettavaa yhteyttä komissiossa tapahtuvaan valmisteluun.

Moni EU:n tekemä työmarkkinoita koskeva aloite on viime vuosina liittynyt EU:n sosiaalisten oikeuksien

pilariin. Aloitteet vaikuttavat toteutuessaan myös kuntatyönantajien toimintaan Suomessa. Esimerkiksi EU:n vähimmäispalkkoja ja palkka-avoimuutta koskevat direktiiviehdotukset vaikuttavat toteutuessaan Suomen koko työmarkkinajärjestelmään.

Työnantajaedunvalvonnan organisaatiot ja foorumit

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta on tullut osa Euroopan unionin hallintotapaa. KT:lla on edustus lukuisissa EU:n yhteisissä työryhmissä sekä edunvalvonnassa Brysselissä. Lisäksi KT on mukana keskeisissä ministeriöiden EU-valmistelujaostoissa.

KT on mukana seuraavissa EU-tason työnantajaedunvalvonnan organisaatioissa ja foorumeissa:

- SGI Europe, Services of General Interest in Europe (ennen CEEP), julkisten työnantajien ja julkisten yritysten eurooppalainen keskus
- CEMR, Council of European Municipalities and Regions, Euroopan kuntaliittojen kattojärjestö
- HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, sairaala- ja terveydenhoitoalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio
- EFEE, The European Federation of Education Employers, opetusalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio



SGI Europe toteuttaa laajaa työohjelmaa

Kunta-alan työmarkkina-asioita käsitellään EU:ssa kunta-alan sosiaalialogi-komiteassa. SGI Europen kautta KT on mukana kaikki alat kattavassa sosiaalisessa vuoropuhelussa.

KT on SGI Europan Suomen jaoston jäsen yhdessä Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. Suomen jaostolla on jäsenyys SGI Europan työvaliokunnassa (SAB) sekä pysyvissä päätöksentekokoelmissä.

Suomen jaosto osallistuu aktiivisesti neuvotteluihin, jotka liittyvät digitalisaatioon ja työn murrokseen, osaamiseen, tasa-arvoon, perhevapaisiin, työaikoihin sekä muihin Suomen jaoston kannalta tärkeisiin asioihin.

Suomen jaosto otti vahvasti kantaa EU kansalaisten minimipalkkaa koskevaan aloitteeseen.

Yhteinen työohjelma 2019–2021

Yhteisistä linjauksista ja toimenpiteistä neuvotellaan sosiaalialogissa, jolla tarkoitetaan EU:n työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluja ja yhteisiä toimenpiteitä. Sosiaalialogissa on laadittu useita puitesopimuksia. Osa niistä on tullut direktiivillä osaksi Suomen lainsäädäntöä. Työmarkkinaosapuolet ovat neuvotelleet joidenkin puitesopimusten voimaantulosta, ja ne on otettu esimerkiksi kunta-alalla huomioon työehtosopimuskirjauksissa tai saatettu tietoon muulla tavalla.

Työohjelman 2019–2021 teemat ja tavoitteet:

- **Digitalisaatio:** EU-tömarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä digitalisaatiota koskeva puitesopimus.
- **Työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuuden parantaminen:** EU:n työmarkkinaosapuolet ovat perustaneet työryhmän pohtimaan, miten työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuutta voidaan parantaa. Toimintavuonna keskityttiin syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan.
- **Osaaminen:** EU-tömarkkinaosapuolet ovat käynnistäneet hankkeen tukemaan innovaatioita, osaamisen kehittämistä sekä koulutuksen järjestämistä ja koulutukseen pääsyä.
- **Työn psykososiaalisen kuormittavuuden ehkäisy:** Työmarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä ehdotuksia yhteisistä toimenpiteistä, joilla voidaan ehkäistä tätä nopeasti kasvavaa ongelmaa työelämässä.
- **Kiertotalous:** Yhteisellä hankkeella selvitetään, miten kiertotalous vaikuttaa työllisyyden kasvuun ja muuttaa työelämää.
- **Valmiuksien kehittäminen parempaan sosiaalialogiin:** EU-tömarkkinaosapuolet jatkavat ponnisteluja muun muassa siitä, että yhdessä tehdyt sopimukset pantaisiin täytäntöön

paremmin EU-maissa ja että työnantaja-työntekijäyhteistyö olisi parempaa.

CEMR-jäsenyhteisöt työllistävät noin 20 miljoonaa palkansaajaa

Euroopan kuntaliittojen kattojärjestön CEMR:n työnantajaryhmä vaikuttaa ja antaa lausuntoja työlainsäädäntöä, sosiaaliturvaa ja työelämää koskeviin direktiivi- ja suositusehdotuksiin. CEMR edusti kaikkien 28 EU jäsenmaan kuntien ja alueiden liittoja. Työnantajina jäsenyhteisöt työllistävät noin 20 miljoonaa palkansaajaa.

Toimintavuonna Euroopan komissio jatkoi aktiivisesti työmarkkinoita koskevien direktiivien valmistelua ja erityisesti ns. Sosiaalisen Pilarin toimeenpanon edistämistä. CEMR seurasi tilannetta aktiivisesti ja valmisti kuntatyönantajien kannanottoja. EU-maiden tilanteet eroavat huomattavasti toisistaan, eikä ns. one size fits all -toimintamalli useinkaan ole sopivin ratkaisu. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion ja työmarkkinajärjestelmän näkökulmat ovat olleet Suomen, Ruotsin, Tanskan, Islannin ja Norjan kannanottojen muodostamisen keskiössä.

Eurooppalaisen sosiaalialogin paikalliset sovellukset

Yhteistyössä EPSUn (European Public Service Union, kunta-alan työntekijäjärjestöjen kattojärjestö) kanssa käynnistyi ”European Dialogue, Local Solutions” projekti vuosille 2020–2022. Uudessa projektissa tavoitteena on seurata ja arvioida Eurooppa tason vuoro-

puhelun vaikutuksia paikallistasolle ja ottaa oppia tulevien vuosien dialogien sisällön suunnitteluun.

HOSPEEM julkisen terveydenhuollon työnantajien asialla

HOSPEEM perustettiin vuonna 2005 ajamaan Euroopan sairaala- ja terveydenhuoltoalalla toimivien työnantajien etuja työvoimaa ja työmarkkinasuhteita koskevissa kysymyksissä. KT on ollut sen jäsen vuodesta 2009 lähtien.

Sairaalasektorin työnantajien HOSPEEM:n yhteistyö alan työntekijäjärjestöjä edustavan EPSU:n kanssa on jatkunut komission hyväksymän sosiaalidialogin puitteissa.

Hospeem työohjelma

Hospeem sairaalasektorin työohjelmaan 2020–2022 sisältyy muun muassa työturvallisuuteen ja työterveyteen, osaamiseen, digitalisaatioon ja työssä jatkamiseen liittyviä tavoitteita. Hanke on jatkoa vuonna

2017–2018 HOSPEEM:in ja EPSU:n yhteiselle hankkeelle “Promoting effective recruitment and retention policies for health workers in the EU by ensuring access to CPD and healthy and safe workplaces supportive of patient safety and quality care”, jolla haettiin tehokkaita käytäntöjä terveydenhoitoalan henkilöstön rekrytoimiseksi ja sitouttamiseksi. Hankkeessa tuotiin esille sairaala-alan hyviä käytäntöjä henkilöstön kuormittumisen ehkäisyyn, työssä jatkamiseen ja elinikäiseen oppimiseen.

EFEE:ssa esillä koulutuksen järjestäminen poikkeusaikana

EFEE edustaa kaikkien koulutustasojen opetusalan työnantajia. Mukana toiminnassa on 18 jäsenmaata ja noin 30 erilaista koulutusyhteisöä. EFEE edustaa yleisivistävää koulutusta, ammatillista koulutusta ja korkea-asteen koulutusta. Suomesta mukana KT:n lisäksi on Sivista Sivistystyönantajat, jonka kanssa tehdään tiivistä yhteistyötä EFEE:ssä yhteisiin aiheisiin liittyen.

Koronapandemia vaikutti EFEE:n toimintaan. Kaikissa tapaamisissa on ollut esillä koronan vaikutuksen koulutuksen järjestämiseen. Vuoden aikana myös omat toimintamallit kehittyivät, ja kaikki tapaamiset ja kokoukset järjestettiin etäyhteyksillä.

EFEE järjesti yhdessä ETUCE:n (The European Trade Union Committee for Education) kanssa kaksi ESSD:n (European Sectoral Social Dialogue in Education) tapaamista. Näissä sosiaalisen dialogin tapaamisissa käsiteltiin muun muassa korkeakoulutuksen ja tutkimuksen modernisointia, opetuksen digitalisaatiota, elinikäistä oppimista sekä maahanmuuttajien integraatioon liittyviä koulutusratkaisuja.

EFEE on ollut mukana useissa komission työryhmissä, osallistunut koulutukseen liittyviin tapaamisiin ja konferensseihin sekä vaikuttanut päätöksentekoon antamalla lausumia. EFEE järjesti vuoden aikana kaksi yleiskokousta. Järjestön työvaliokunta kokoontui kaikkiaan neljä kertaa.

KT SAI EDUSTAJAT KEVAN HALLITUKSEEN

KT:n pitkäaikainen tavoite toteutui, kun KT sai ensimmäistä kertaa edustuksen Kevan hallitukseen. Sen jäseniksi valittiin KT:n valtuuskunnan puheenjohtaja **Kirsi-Marja Lievonen** ja työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**. Heidän henkilökohtaiset varajäsenensä ovat KT:n valtuuskuntaan kuuluva **Petra Määttänen** sekä KT:n tutkimuspäällikkö **Mika Juutinen**.

KT:n on tärkeä olla Kevan hallituksessa päättämässä kuntien työeläkemaksun suuruudesta sekä muista kuntatyönantajien toimintaan vaikuttavista asioista. Jäsenien toimikausi kestää kaksi vuotta.

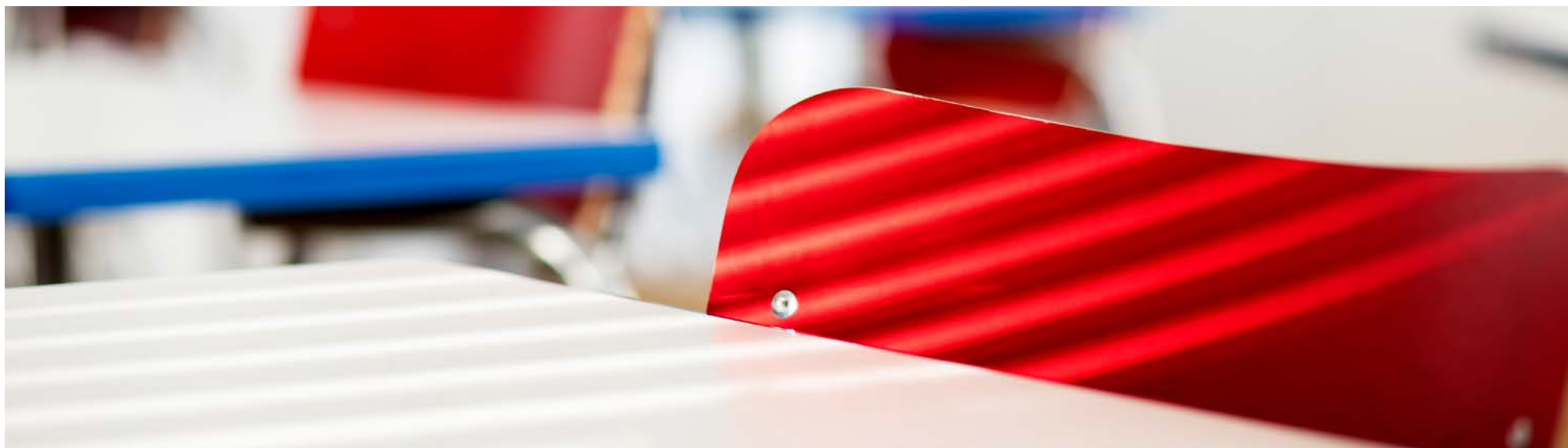
Keva-laki muutti hallintoa

Kevasta annettu laki muuttui elokuun alussa. Samalla työeläkelaitoksen hallinto muuttui. Kevan valtuuskunta vaihtui Kevan valtuutetuiksi. Valtuutetut on määrännyt valtiovarainministeriö Suomen Kuntaliitto ry:n, kunnallisten pääsopijajärjestöjen ja KT:n esityksestä.

Valtuutettujen puheenjohtajana jatkoi Seinäjoen kaupungin sosiaali- ja terveysjohtaja **Harri Jokiranta** ja varapuheenjohtajana HTM **Maarit Ojavuo**.

Kevan hallitus valittiin valtuutettujen valitseman vaalivaliokunnan esityksestä. Hallituksessa on 11 jäsentä, ja kokoonpanon tulee täyttää Keva-laissa asetetut kelpoisuus- ja osaamisvaatimukset. Lain mukaan kaksi jäsentä hallitukseen valitaan KT Kuntatyönantajien ehdottamista henkilöistä.

Jäsenistä kolme puolestaan valitaan kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitettujen pääsopijajärjestöjen (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö Juko ry, Julkisen alan unioni JAU ry ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö Sote ry) ehdottamista henkilöistä.



Työelämän kehittäminen

Työelämän kehittämisessä yhteistyö eri verkostoissa ja kumppaneiden kanssa on tärkeää. KT:n tärkeimpiä verkosto- ja yhteistyökumppaneita ovat kunta-alan työnantajien edustajat sekä pääsopijajärjestöt.

Työelämän kehittäminen on merkittävä osa KT:n ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen valta-

kunnallista yhteistoimintaa. Kunta-alalla yhteistyöllä on vahvat perinteet ja yhä parempaan työelämään pyritään yhteistyöllä.

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet yhdessä ovat aktiivisesti mukana edistämässä työn sisältöjen, toimintatapojen ja organisointitapojen kehittämistä. Tavoitteena on, että tuloksellisesti toimivat ja kehittyvät julkiset palvelut säilyvät myös jatkossa suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn ja hyvinvoinnin ytimessä.

Yhteisiä hankkeita

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt käynnistivät vuonna 2018 kunta-alan työn murroksen seurannan. Vuonna 2020 seurannassa käynnisteltiin ja valmisteltiin uutta seurantakierrosta, joka toteutetaan vuonna 2021.

Työn murroksen seurannan ohessa käynnissä oli muun muassa yhteinen kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämishanke Kunteko 2020, joka nosti esiin työelämän hyviä käytäntöjä ja kiinnostavia ratkaisuja.



Lisäksi vuoden lopussa käynnistyi yhteinen Kekseliäät kehittäjät -hanke, jonka tavoitteena on edistää ja tukea kuntaorganisaatioiden onnistumista ja toimintatapojen uudistustyötä koronakriisin eri vaiheissa. Sen toteuttamisaikana 1.11.2020–31.12.2021 käydään tiivistä vuoropuhelua kuntaorganisaatioiden kanssa ja karroitetaan, mitä työelämän kehittämisessä tapahtuu, millaisia vaikutuksia pandemialla on organisaation toimintoihin ja kehittämiseen. Kekseliäät kehittäjät -hanke saa rahoitusta valtakunnallisesta TYÖ2030 -ohjelmasta, joka on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa, ja sen on tarkoitus jatkaa yli hallituskausien aiempien kansallisten työelämän kehittämisohjelmien tapaan.

Vuoden aikana sinetöitiin osana kunta-alan sopimusratkaisua myös päätös jatkaa yhdessä työelämän kehittämistä. Kunteko-ohjelma opetti, että keskeinen onnistumisen edellytys kunta-alan työelämän kehittämiseksi se, että työelämän toimijat ovat sitoutuneita siihen. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja yhteistä toimintaa tarvitaan muutoksiin vastaamiseksi.

Yhteistyötä yli kuntarajojen

Yhdessä tekeminen luo vahvan pohjan uudelle yhteistyölle, josta hyvänä esimerkkinä on keväällä 2019 käynnistynyt Soteliiderit-hanke. Vuonna 2020 jälleen aktivoitunut soteuudistuksen valmistelu teki Soteliiderien työstä ajankohtaista. KT:n Soteliiderit-hanke jatkaa maakunta- ja sote-uudistuksen HR-vastuuvalmistelijoiden verkoston työtä tehtävänänsä tukea sote-työnantajien muutosjohtamista, strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistyötä. Hanketta toteutetaan yhteistyössä kuntien ja sote-kuntayhtymien kanssa.

KT:n tärkeitä verkosto- ja yhteistyökumppaneita ovat kuntien ja kuntayhtymien ja pääsopijajärjestöjen lisäksi muun muassa Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus, Tapaturmavakuutuskeskus, sosiaali- ja terveysministeriö, Keva ja oppilaitokset.

Vuonna 2020 käynnistyi Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) koordinoima Etänä enemmän – sote-

työ uudistuu -hanke, joka etsii ratkaisuja sosiaali- ja terveysalan työn muutokseen. KT oli mukana toteuttamassa työpakettia esihenkilöiden etä- ja kriisijohtamistaitojen kehittämiseen yhdessä TAMKin kanssa osana Etänä Enemmän-hanketta.

Kuntajärjestöt edistävät kuntajohtamista

KT, Avaintyönantajat Avainta ry, Kuntaliitto, Keva ja Kuntarahoitus edistävät yhteistyöllään kuntien menestystä.

Kuntakonsernien johtamisen kehittämistä moninaisten haasteiden keskellä edistettiin toteuttamalla Toimintakykyiset kuntakonsernit -hanke. FCG Talent Oy:n toteuttamaa opiskelija- ja oppilaitosmarkkinointia tuettiin työvoiman saannin turvaamiseksi kunta-alalle.

Koronatilanteesta johtuen kunta-alan esimiesten johtamisvalmennus EKJ-ohjelmaa ei käynnistetty vuonna 2020. Sen sijaan keskityttiin EKJ-ohjelman kehittämiseen ja sen käynnistämisen valmistelua vuodelle 2021.

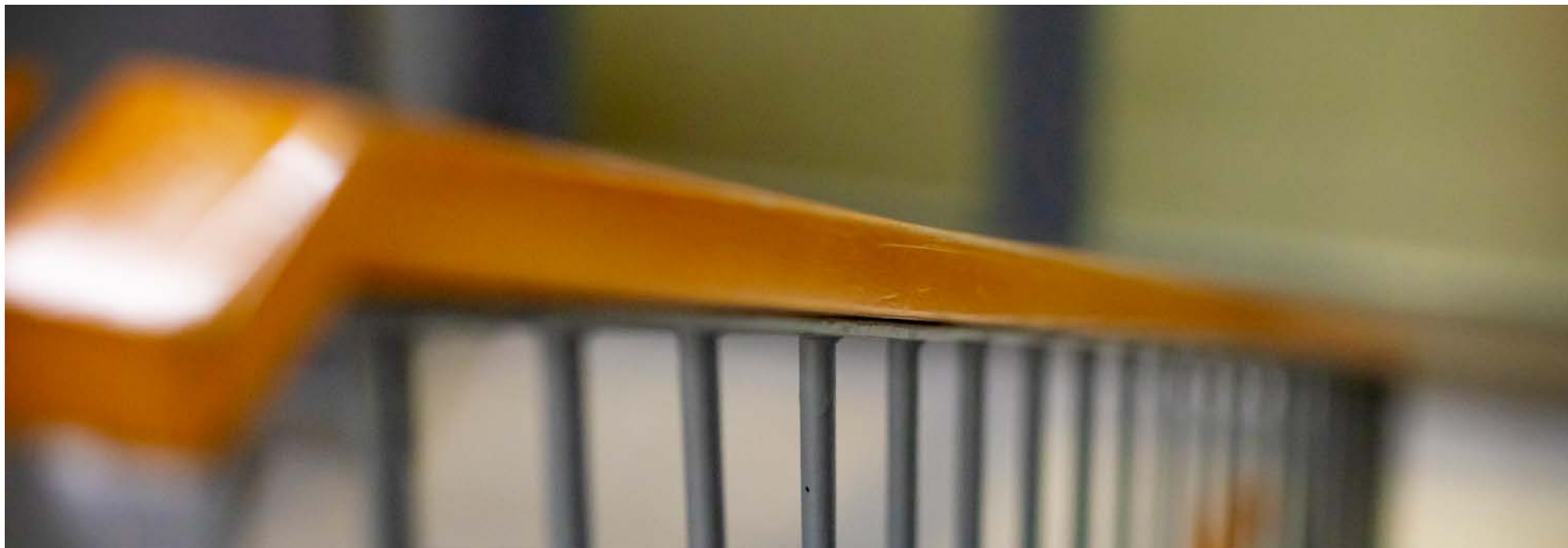
KT:n työnantaja- verkotot

KT:llä toimii monissa verkostoissa, mutta myös ylläpitää omia verkostoja. Usealla verkostolla on lähes kuukausittain aktiivista viestintää ja vuorovaikutusta, kun taas osa tapaa muutaman kerran vuodessa vaihtuen kuulumisia.

HR-verkosto

HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää strategista henkilöstöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudistuksissa. Verkoston jäsenmäärä väheni toimintavuonna hieman. HR-verkostossa oli noin 360 jäsentä 166 eri organisaatiosta.

HR-verkostoon ovat tervetulleita kaikki kuntien, kuntayhtymien tai -konsernien henkilöstöjohtamises-ta tai henkilöstöasioista vastaavat johtajat, asiantuntijat ja kehittäjät. Verkostossa on mukana henkilöstöjohtamisen asiantuntijoita erilaisilla tehtävänimekkeillä, esimerkiksi henkilöstöjohtajia, henkilöstöpäälliköitä, henkilöstöasiantuntijoita, hallintojohtajia, palvelussuhdepäälliköitä, rekrytoinnista vastaavia asiantuntijoita, suunnittelijoita, kunnansihteereitä ja kehitysjohtajia. Yhteistä kaikille verkoston jäsenille



on, että he edustavat työnantajaa, ja ovat kiinnostuneita kehittämään yhdessä henkilöstöjohtamista.

Verkostotapaamisissa opitaan ja uudistutaan

HR-verkoston toimintamalliin kuuluvat verkostotapaamiset, joita järjestetään ympäri vuoden. HR-verkosto kokoontui helmikuussa ideatyöpajaan aiheenaan HR-työn tuottavuus, tuloksellisuus ja työelämän laatu.

HR-verkosto siirtyi maaliskuun 12. päivä täysin etäaikaan. Huhtikuulle sovittu tapahtuma tiedolla johtamisesta järjestettiin kokonaan etätapahtumana.

Kesän kynnyksellä odotettiin, että verkosto voisi tavalta ja kohdata kasvokkain, mutta epävarma tilanne jatkui. Lopulta päädyttiin perumaan kesäkuulle aika-aulutettu ideatyöpaja. Tällöin näytti siltä, että strateginen HR-työ väistyi, kun kunnissa korona aiheutti kiirettä päivittäiseen HR-työhön. Elokuussa HR-verkoston tapahtuma, jossa esiteltiin keväällä kerätyn monimuotoisuusbarometrin tulosten sekä näkökulmia rekrytointiin ja monikulttuurisiin työpaikkoihin.

HR-verkosto viestii aktiivisesti

HR-verkostolla on oma verkostoviesti HR-info, jonka jakelussa on noin 450 henkilöä. HR-info -uutiskirjeitä lähetettiin vuoden aikana yhteensä 9 kappaletta. Tapahtumista ja toiminnasta viestitään ensisijaisesti verkoston HR-infojakelulla. Verkoston viestin, eli HR-infon voi tilata KT:n verkkosivuilta.

Koronan aluksi HR-infoviesteissä haluttiin tuoda esille kuntien hyviä käytäntöjä ja vinkkejä, joita HR-verkoston

jäsenet olivat tuottaneet esihenkilöiden ja työyhteisöjen tueksi nopealla aikataululla.

HR-verkoston toimintaa sparraa 15 henkilön asiantuntijaraati (Advisory board) joka koostuu eri puolella Suomea toimivista henkilöstöjohtajista ja -asiantuntijoista. HR-verkoston asiantuntijaraati kokoontui etänä joulukuussa. Keskeisenä teemana nousi esiin työhyvinvointi, jaksaminen ja palautuminen. Lisäksi tapaamisessa nostettiin esille työoikeudellisen tietopankin tarve vaikeiden tilanteiden hoitamiseen.

Hyvinvointialueiden HR-vastuuvalmistelijoiden verkosto

KT perusti hyvinvointialueiden HR-vastuuvalmistelijoiden verkoston loppuvuodesta 2020. Verkoston toiminta käynnistyi kuitenkin vuoden 2021 puolella. Verkoston tarkoitus on tukea tulevia hyvinvointialueiden työnantajia henkilöstöasioiden valmistelussa. Verkosto jatkaa soteuudistuksen jälkeen väliaikais-hallinnon aikana VATE-HR-vastuuvalmistelijoiden kanssa toimintaa.

Verkosto jatkaa maakuntien HR-vastuuvalmistelijoiden aktiivista yhteistyötä. KT tukee verkoston toimintaa myös Soteliiderit-hankkeella.

Työsuojelupäälliköiden verkosto

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto on tarkoitettu kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköille,

työsuojelupäälliköiden tehtäviä hoitaville tai työsuojelusta kiinnostuneille työnantajan edustajille.

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto tukee muutoksen toteuttamista työsuojeluun ja työhyvinvointijohtamiseen liittyvissä asioissa. Verkostossa käsitellään ajankohtaisten työsuojelukysymysten lisäksi työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseen ja työterveysyhteistyöhön liittyviä kysymyksiä muutostilanteissa.

Kunta-alan työsuojelupäälliköt kokoontuvat kerran vuodessa yhteiseen ajankohtaispäivään. Toimintavuonna ajankohtaispäivä järjestettiin maaliskuussa Helsingissä. Päivän teemoina olivat työväkivallan hallinta, päihteet työelämässä, työterveyshuollon korvausuudistus sekä työaikalain muutokset.

Lisäksi KT järjesti lokakuussa biologiset tekijät työssä -webinaarin, jonka aiheena oli biologisiin tekijöihin liittyvät säädösmuutokset, vaarojen arviointi, työnantajan velvollisuus pitää luetteloa biologisille tekijöille altistuneista sekä biologisten tekijöiden valvonta.

Vuoden aikana käsiteltiin ajankohtaisia, erityisesti koronaepidemiaan liittyviä työsuojeluasioita myös yhteisissä verkkotapaamisissa. Koronaepidemian vuoksi KT käynnisti säännölliset työsuojelupäälliköiden verkkotapaamiset maaliskuusta lähtien. Yhteensä verkkotapaamisia järjestettiin vuoden aikana 14 kertaa. Osallistujien määrä tapaamisessa vaihteli eri kerroilla 40–100 välillä.

Toimintavuoden aikana otettiin käyttöön myös työsuojelupäälliköiden oma verkostoalusta KT Linjaan.

Verkkopalveluun kerättiin ja siellä jaettiin työsuojelutyötä ja työhyvinvointijohtamista tukevaa materiaalia ja kuntien omia ratkaisuja.

Vuoden 2020 aikana käsiteltiin ajankohtaisia työsuojeluasioita myös yhteisissä verkkokokouksissa. Lisäksi lähetettiin 8 KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjettä. Uutiskirjeen jakelussa on noin 500 henkilöä.

Opetusalan työnantajaverkostot

Opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasioiden osaamisalueella toimii neljä eri verkostoa opetusalan työnantajille. Verkostoissa on mukana opetustoimen johtoa, henkilöstöjohtoa ja rehtoreita. Kukin verkosto kokoontuu KT:n kutsumana noin kahden kuukauden välein. Kokouksissa käsitellään ajankohtaisia työmarkkinakysymyksiä. Painopiste on työ- ja virkaehtosopimusasioissa, mutta myös muut henkilöstökysymykset ovat esillä. OVTES -neuvotteluissa verkostot tukevat KT:n neuvottelijoita oman oppilaitosmuotonsa tarkempien neuvottelutavoitteiden, lausuntojen ja kannanottojen linjaamisessa.

- **Perusopetuksen työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman kaupungin edustajat. Vuonna 2020 kokouksissa käytiin läpi muun muassa vuosityöaika-kokeilun seurantaa, liittokierroksen sopimusratkaisua sekä koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.
- **Lukion työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman lukiokoulutuksen järjestäjien edustajat. Toiminta-

vuonna kokouksissa linjattiin liittokierroksen neuvottelutavoitteita ja käsiteltiin koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.

- **Ammatillisen koulutuksen työnantajaryhmä** on avoin kaikille kunnallisille ja Avaintyönantajat Avainta ry:n ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Verkostossa on mukana yli 40 koulutuksen järjestäjää. Toimintavuonna tarkasteltiin erityisesti vuosityöaikajärjestelmään liittyviä tulkintakysymyksiä ja neuvottelutavoitteita. Muista henkilöstöasioista esillä olivat muut OVTES:n ja KVTES:n soveltamisalakyymykset, tekijänoikeuskysymykset sekä oppivelvollisuuden laajentaminen.
- **Kansalaisopistojen työnantajaryhmään** kuuluvat Kuntaliiton kansalaisopistoverkoston noin 18 koulutuksenjärjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa linjattiin seuraavan kierroksin neuvottelutavoitteita ja käsiteltiin koronaepidemian aiheuttamia poikkeustoimia.

Suurten kaupunkien HR-johtajat

KT on perinteisesti tavannut suurimpien kaupunkien HR-johtoa kahdesti vuodessa. Kevään tapaaminen Espoossa peruttiin, mutta syksyllä tapaaminen saatiin järjestettyä etäyhteyksillä. Tapaamiseen osallistui KT:n johtoryhmän lisäksi Suomen 15 suurimman kaupungin henkilöstöjohtajat.

Tapaamisessa tarkasteltiin ajankohtaisia aiheita kuten sopimusratkaisua ja sen soveltamista, sopimusjärjestelmää ja sen uudistamista, sekä soteuudistuksen, työllisyystavoitteiden ja eläkejärjestelmien yhdistä-

misen tilaa. Lisäksi keskusteltiin kaupunkien pinnalla olevista aiheista ja tavoitteista.

Suurten kaupunkien viestinnän verkosto

KT:n, Kuntaliiton ja Kevan viestijät jatkoivat kunta-alan viestintäverkoston tapaamisia. Tammikuun alussa 21 suurimman kaupungin viestintäjohtajat ja -päälliköt koolla olivat Kevan tiloissa. Esityksissä käsiteltiin muun muassa tulevaa kuntavaalivuotta, kaupunkien brändityötä, työmarkkinatilanteen viestintää ja vastuullisuutta.

Koronapandemian alettua 30 suurimman kaupungin viestintäjohtajat ja -päälliköt kohtasivat verkkoympäristössä. Tapaamisen aiheet liittyivät poikkeusaikojen ja -olojen viestintään.

Pohjoismainen kuntatyönantajayhteistyö

KT:llä on tiiviit yhteydet muiden Pohjoismaiden kuntatyönantajajärjestöihin. Pohjoismaisten kuntatyönantajien työ- ja virkaehtosopimusten piirissä on yhteensä noin 2,5 miljoonaa palkansaajaa.

Pohjoismaiset kuntatyönantajajärjestöt kokoontuvat vuosittain yhteiseen tapaamiseen. Toimintavuonna ei järjestetty fyysisiä tapaamisia, mutta työmarkkina-johto tapasi säännöllisesti etäyhteyksien avulla. Suomen järjestelyvuorossa oleva työmarkkinalakimiesten tapaaminen siirrettiin vuodelle 2021.

Lähijohtamisen akatemia

Lähijohtamisen akatemia on kehittyvä sähköinen alusta, joka rohkaisee lähijohtoa kehittämään itseään ja työtiimiään rajallisista resursseista huolimatta.

Lähijohtamisen akatemia on KT:n palvelu kuntien, kuntayhtymien ja kuntakonsernien työpaikoille johtamisen tueksi. Se kehitettiin ja otettiin käyttöön yhdessä kunta-alan pilottiorganisaatioiden kanssa vuoden 2020 aikana.

Ketterällä kehittämisellä käyntiin

Lähijohtamisen akatemia käynnistettiin pilottiprojektina huhtikuussa. Pilottiprojektin aikana tehtiin akatemian testioppimisympäristö, jonne tuotettiin sisältö neljään johtamisen eri moduuliin ja testattiin niiden toimivuutta. Tavoitteena oli kerätä tietoa ja kokemuksia toimivasta oppimisympäristöstä ja käytännön tarpeista. Lähijohtamisen akatemian pilottiprojektissa tärkeää myös oli tuottaa materiaalia nopealla aikataululla poikkeusolojen lähijohtamisen tueksi.

Pilotointi tehtiin ketterän kehittämisen menetelmällä kehittämisryhmän kanssa, joka koostui kuntien esihenkilöistä ja HR-johdosta, KT:n asiantuntijoista sekä esihenkilövalmennusten ammattilaisista Valmennus-triosta. Kehittämisryhmään oli avoin kutsu HR-verkoston

uutiskirjeessä. Kiitos **Liminka, Nurmijärvi, Lahti, Heinola, Rovaniemi, Juuka, Espoo** ja **Kanta-Hämeen keskussairaala** osallistumisesta Lähijohtamisen akatemian kehittämiseen!

Lähijohtamisen akatemia palvelee KT:n Linjassa

Syksyn 2020 aikana Lähijohtamisen akatemia siirrettiin sen nykyiseen paikkaan KT:n Linja -palveluun. Lähijohtamisen akatemia avattiin kuntien esihenkilöille syyskuun lopussa.

Vuoden loppuun mennessä ehdittiin avaamaan akatemian neljä eri moduulia, joista järjestettiin kuntien, kuntayhtymien ja kuntakonsernien esihenkilöille maksuttomat webinaarit.

Vuonna 2020 Lähijohtamisen akatemiassa avattiin seuraavat oppimismoduulit:

- Ratkaisukeskeisyys
- Vuorovaikutuksen ja hyvän yhteistyön edistäminen
- Kohtaaminen ja tunnetyöskentely
- Sisäinen tiedonkulku

Lähijohtamisen akatemia kehittyy ja sitä kehitetään edelleen yhteistyössä KT:n asiakkaiden kanssa.



Soteliiderit tukee sotetyönantajia muutoksessa

KT jatkoi Soteliiderit-hankkeen avulla tukeaan sote-työnantajien muutosjohtamiseen, strategiseen henkilöstöjohtamiseen sekä johtamisen kehittämistyöhön.

Toimintavuonna edistettiin sekä sote-työnantajien keskinäistä että KT:n ja sote-työnantajien välistä yhteistyötä. Hankkeen webinaareissa ja työpajoissa käsiteltiin erilaisia niin paikallisia kuin valtakunnallisia sote-uudistukseen liittyviä johtamisen teemoja.

Euroopan sosiaalirahaston tukema Soteliiderit-hanke käynnistyi vuoden 2019 alussa. Sen on tarkoitus kestää ainakin vuoden 2021 loppuun.

Soteliiderit onnistuvat yhdessä

Soteliiderit on osa Työterveyslaitoksen asiakasosallisuutta ja strategista työkykyjohtamista kehittävien hankkeiden kanssa yhteisesti rahoitettua ja johdettua Onnistu yhdessä -hankekokonaisuutta.

Sosiaali- ja terveysministeriö edellyttää rahoittamiltaan hankkeilta keskinäistä vuorovaikutusta, mikä tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä kehittämistyöpajoja sekä hankkeiden etenemisen ja tulosten jakamista.



KT:n Soteliiderit vastaa yhteistyön tiivistämisestä. Kaikkien hankkeiden tuloksista kerrotaan muun muassa uutiskirjeissään ja KT:n verkkosivuilla.

Sotetyönantajilta ideoita työn käynnistämiseen

Keväällä 2020 Soteliiderit-hankkeen teemoja työstettiin viidessä sote-työnantajaryhmässä maaliskuuhun saakka. Teemoista oli tarkoitus järjestää avoimia seminaareja sekä jakaa tietoa aluetapaamisissa, mutta alkukeväästä koronaepidemia muutti suunnitelmia.

Sote-työnantajaryhmissä työstetyt teemat olivat:

- työvoiman saatavuus
- tiedolla johtaminen ja henkilöstö
- tuottavuuden johtaminen ja henkilöstö
- uudistuva johtaminen
- kansainväliset rekrytoinnit sekä maahanmuuttajien työllistäminen.

Aluetapaamisia järjestettiin alkuvuonna pilottialueilla Etelä-Karjalassa, Pohjois-Savossa sekä Pirkanmaalla. Toiset tapaamiset jouduttiin siirtämään loppusyksyyn ja järjestämään ne etänä. Tilannekuvaa korona-ajan johtamisesta ja sen kehittymisestä, tiedolla johtamisesta ja sote-uudistuksesta selvitettiin haastatteluilla. Touko-kesäkuussa haastateltiin yksittäin yli 50 sote-johdon edustajaa (ylin johto, toimialajohto, HR-johto).

Haastattelujen mukaan koronan ensimmäisessä aallossa opittiin valtavasti sekä digitalisaatiosta, mutta erityisesti myös etäjohtamisesta. Sote-organisaatioissa

tarjottiin palveluja mallilla etänä ja henkilöstö otti käyttöön uusia välineitä kokouksiin, yhteistyöhön sekä asiakaspalveluun. Aluksi lähtökohtana oli, että muutos on hetkellistä, mutta kesällä selvisi, että uusi epidemia-aalto on tulossa ja käytäntöjä sopeutettiin pysyvämpään malliin.

Aluetapaamiset ja työpajat hoidettiin etänä

Korona esti keväällä sote-johdon aluetapaamiset, ja piti heidät kiireisinä omilla alueillaan. Hankkeessa tuotettiin aikaistetussa aikataulussa yhteistyössä alueiden kanssa Uudistuva johtaminen -julkaisu. Sen sisältö perustuu hankkeessa toteutettuun teema-työskentelyyn. Painettu julkaisu ilmestyi Kuntamarkkinoilla syyskuussa. Opasta jaettiin jokaiseen kuntaan ja kuntayhtymään sekä ESR-kumppaneille ja muille sidosryhmille.

Syksyllä Soteliiderit-aluewebinaareja järjestettiin etänä. Tapaamisten teemoina oli tiedolla johtaminen, muutosjohtaminen ja verkostojohtaminen. Lisäksi järjestettiin avoimia webinaareja etätyökäytännöistä sekä resilienssistä.

Soteliiderit-toimintaa esiteltiin Kuntamarkkinoilla sekä KT:n tietoisuuksissa että Kuntaliiton ja Kevan kanssa järjestetyissä webinaareissa. Teemoina olivat tiedolla johtaminen ja kansainvälisten osaajien työllistäminen.

Marraskuussa järjestettiin sote-johdolle tarkoitettu webinaaripäivä, jonka kolmessa teemawebinaarissa

saatiin liki jokaiselta alueelta katsauksia sote-johtamiseen sairaanhoitopiirin, sote-kuntayhtymän tai kaupungin näkökulmasta. Osallistujia näihin tilaisuuksiin oli enemmän kuin live-tapahtumaan edellisenä vuonna.

Aktiivista viestintää

Soteliiderit-toiminnasta on tuotettu vuoden aikana yhteensä kuusi uutiskirjettä, joissa esitellään johtamiseen ja sote-uudistukseen liittyviä ajankohtaisia asioita. Uutiskirjeissä tuotiin esille KT:n hanketta tukevaa toimintaa ja asiantuntijoita sekä asiakasorganisaatioiden käytäntöjä ja kokemuksia. Uutiskirjeissä kerrottiin myös kansallisen sote-uudistuksen etenemisestä. Myös muiden ESR-hankkeiden (Sote-kehittäjät) uutisia julkaistaan uutiskirjeessä. Uutiskirjeellä on noin tuhat tilaajaa.

Hankkeen toiminnasta ja tapahtumista on useita uutisia Kuntatyönantaja-lehdessä sekä KT:n verkkosivuilla. Hankkeen projektipäällikkö kirjoitti vuoden aikana Soteliiderit-hankkeesta kahdeksan blogia.

Soteliiderit-hanke osallistui aktiivisesti eri kunta-alan verkostojen toimintaan. Hanke oli mukana useissa Kuntaliiton sote-johdon verkoston ja KT:n HR-verkoston tapaamisissa. Projektipäällikkö osallistui loppuvuodesta käynnistyneisiin sote-uudistuksen alueellisten valmistelijoiden verkoston tilaisuuksiin yhdessä Kuntaliiton ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön kanssa.

Etänä enemmän - sotetyö uudistuu

Tampereen ammattikorkeakoulun (TAMK) koordinoima valtakunnallinen Etänä enemmän – sote-työ uudistuu -hanke käynnistyi vuonna 2019. Hankkeessa vastataan sosiaali- ja terveysalan työn muutokseen kehittämällä etäjohtamista, -työnohjausta ja -vertaistukea sekä muutosjohtamista. Hankkeen tavoitteena on lisätä sote-alan henkilöstön työhyvinvointia, työn hallintaa ja tuottavuutta.

Tampereen ammattikorkeakoulu kanssa osatoteuttajina ovat Satakunnan ammattikorkeakoulu, Lapin yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto sekä KT Kuntatyönantajat. Hanketta rahoittaa sosiaali- ja terveysministeriö Euroopan sosiaalirahaston rahoituksella.

Ajankohtainen työpaketti kriisi- ja etäjohtamiseen

KT on ollut toteuttamassa yhdessä TAMKin kanssa työpakettia, jossa keskitytään erityisesti kriisi- ja etäjohtamisen kysymyksiin. KT:n työpaketti kestää vuoden verran. Tämän aikana kuntien ja kunta-

yhtymien sote-esimiehille tarjotaan ajankohtaisia webinaareja, teemavalmennuksia ja vertaistukea sekä tuotetaan materiaalia KT:n Lähijohtamisen Akatemiaan esihenkilöiden hyödynnettäväksi

Lokakuussa käynnistyivät yhteiset teemavalmennukset ja webinaarit. Vuoden loppuun mennessä näissä tilaisuuksissa teemoina käsiteltiin kriisi- ja etäjohtamista, luottamuksen rakentamista ja viestintää kriisisä ja etäjohtamisessa.



KT:n tehtävät

KT Kuntatyönantajat on kunta-alan työnantajajärjestö ja työmarkkinakeskusjärjestö. KT edustaa kuntatyönantajia valtakunnallisissa työmarkkinaneuvotteluissa sekä kolmikantayhteistyössä.

KT neuvottelee ja solmii kunta-alan virka- ja työehtosopimukset henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen kanssa. Se tukee kuntatyönantajia henkilöstöjohtamisen, työelämän laadun ja tuloksellisuuden kehittämisessä. KT hoitaa kuntatyönantajien edunvalvontaa myös Euroopan unionissa.

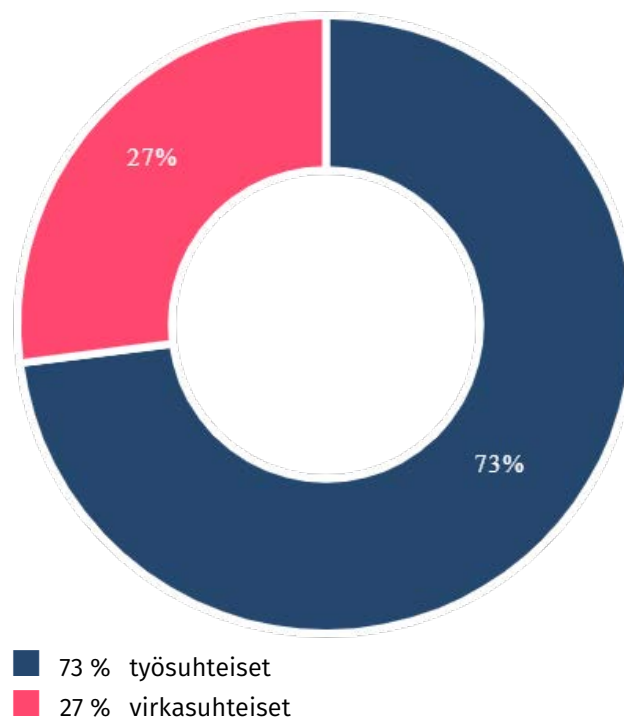
KT:n toimintaa säätelee laki Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta (254/1993). Hallinnollisesti KT on osa Suomen Kuntaliittoa, jossa KT vastaa työmarkkinoita ja työelämän kehittämistä koskevista asioista.

Vuonna 2020 Suomessa oli 311 kuntaa ja 122 kunta-yhtymää, joiden palveluksessa työskenteli noin 425 400 työntekijää ja viranhaltijaa. Kunta-alan sopimusjärjestelmän piirissä ovat Ahvenanmaan kuntia (16) lukuun ottamatta kaikki Suomen kunnat ja kuntayhtymät sekä kunnalliset liikelaitokset ja niiden palveluksessa olevat palkansaajat.

Kunta-alan henkilöstö

Kunta-alalla työskenteli noin 425 400 palkansaajaa vuonna 2020, joista noin 73 prosenttia oli työsuhteisia ja 27 prosenttia virkasuhteisia.

Henkilöstömäärä kasvoi noin 3 200 palkansaajalla edelliseen vuoteen verrattuna. KT:n vuoden 2020 lopussa tehdyn ajankohtaisselvityksen mukaan henkilöstömäärän kasvu johtui pääosin koronaepidemian takia palkatun lisähenkilöstön vuoksi.



KT:n valtuuskunta

Valtuuskunta käyttää KT:n päätösvaltaa. Valtuuskunta päättää virka- ja työehtosopimuksista sekä keskeisistä työmarkkina-asioista. Valtuuskuntaan kuuluu yksitoista jäsentä, joista jokaiselle on nimetty henkilökohtainen varajäsen.

Valtuuskunnan toimikausi on neljä vuotta. Valtuuskunnan toimikausi alkaa kuntavaaleja seuraavan vuoden alusta. Nykyisen valtuuskunnan toimikausi on 1.1.2018–31.12.2021.

Valtuuskunnan jäsenet edustavat kunnallista työnantajaa ja ovat keskeisissä luottamushenkilö- tai palvelussuhteissa kuntaan, kuntayhtymään tai kuntien keskusjärjestöön. Valtiovarainministeriö nimeää KT:n valtuuskunnan jäsenet ja varajäsenet Kuntaliiton esityksestä. Jäseniä ehdotettaessa otetaan huomioon kuntavaalien tuloksien perusteella kunnissa vallitsevat poliittiset voimasuhteet sekä tasapuolisuusnäkökohdat.

Valtuuskunta tekee keskeisiä päätöksiä työmarkkina-asioissa

Valtuuskunta kokoontui toimintavuonna kymmenen kertaa. Valtuuskunta hyväksyi toukokuussa neuvottelutuloksen kunta-alan uusiksi virka- ja työehtosopimuksiksi, jotka ovat voimassa 28.2.2022 saakka.

Kokouksissa toimintavuoden aikana oli esillä lisäksi muun muassa KT:n lausunto sote-uudistuksesta ja maakuntien perustamisesta, KT-lain uudistaminen, koronaepidemia ja sen vaatimat välittömät toimet ja jatkotoimenpiteet sekä eläkejärjestelmien yhdistäminen.

KT:n valtuuskunta 1.1.2018–31.12.2021

Valtuuskunnan puheenjohtaja
Kirsi-Marja Lievonen (sd.)

I varapuheenjohtaja **Taina Niiranen** (kesk.)

II varapuheenjohtaja **Jorma Haapanen** (kok.)

VARSINAISET JÄSENET:

(henkilökohtainen varajäsen)

Haapanen Jorma, Kirkkonummi, palvelujohtaja (kok.)

(**Pirhonen Jarmo**, Kuopio, kaupunginjohtaja)

Leisimo Eino, Jyväskylä, toimialajohtaja (kok.)

(**Rahkonen Hannu**, Lahti, kapteeni evp)

Valtonen Sinikka, Turku, henkilöstöjohtaja (kok.)

(**Raukko Päivi**, Hämeenlinna, sivistys- ja

hyvinvointijohtaja)

Lievonen Kirsi-Marja, Vantaa, henkilöstöjohtaja (sd.)

(**Vainio Eero**, Petäjävesi, kunnanjohtaja)

Määttänen Petra, Turku, hallintojohtaja (sd.)

(**Alho Olli**, Siuntio, kaupunkikehitysjohtaja)

Majalahti Juha, Eura, kunnanjohtaja (sd.)
(**Halonen Hilkka**, Kemi, toiminnanjohtaja)

Niiranen Taina, Parkano, terveys- ja
hyvinvointijohtaja (kesk.)

(**Ruhanen Seppo**, Hirvensalmi, kunnanjohtaja)

Riikonen Olli, Tohmajärvi, kunnanjohtaja (kesk.)

(**Laine Marja-Leena**, Hyvinkää,
varhaiskasvatuspäällikkö)

Ojansuu-Kaunisto Kirsi, Hämeenlinna,
teol.kand., KM (vihr.)

(**Nordström Paula**, Lohja, toiminnanjohtaja)

Koskinen Marko, Kitee, yrittäjä (ps.)

(**Kärkkäinen Ilpo**, Sonkajärvi, kunnanvaltuuston
puheenjohtaja)

Heikkinen Pekka, Tuusula, HM,
kunnanvaltuutettu (vas.)

(**Luosujärvi Riitta**, Kemi, sairaanhoitopiirin johtaja)

Toimikunta

KT:n valtuuskunnan asettama toimikunta päättää ja antaa valtuutuksia yksittäisille kunnille tai kuntayhtymille tehdä paikallisia virka- tai työehtosopimuksia. Vuonna 2020 toimikunta kokoontui 7 kertaa käsittelemään saapuneita eri toimivaltuutuspyyntöjä.

Toimikunnan puheenjohtaja on työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**. Jäseniä ovat neuvottelupäälliköt **Hannu Freund**, **Henrika Nybondas-Kangas**, **Anne Kiiski** ja **Jorma Palola**.

KT:n toimisto

Henkilöstö työskentelee asiantuntijatehtävissä eri osaamisalueilla, joita ovat johto, hallinto, viestintä ja Kuntatyönantaja-lehden toimitus, yleiset palvelussuhdeasiat, sosiaali- ja terveystieteiden sekä varhaiskasvatuksen palvelussuhdeasiat, opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasiat, työmarkkina-tutkimus ja henkilöstövoimavarojen kehittäminen.

Vuosi 2020 lukuina



KT:ssä työskenteli toimintavuonna noin 56 toimihenkilöä. Toimistoa johtaa työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**.

KT:n palveluita kehitetään työnantajien tarpeiden pohjalta

Suuri osa KT:n henkilöstön työpanoksesta kohdistuu palvelussuhdeneuvontaan. KT palvelee kuntien ja kuntayhtymien työnantajia antamalla neuvontaa sopimusmääräysten ja lakisäädösten soveltamiseen. Sopimusten tulkintaerimielisyyksiä koskevien keskus-

neuvottelujen ja työtuomioistuinten hoitaminen on lisääntynyt. Edunvalvonnan ohella tärkeä osa KT:n toimintaa on kehittää henkilöstöjohtamiseen, tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun kuuluvia tehtäviä.

Toimintavuonna toimistossa hallinnon vastuulla jatkettiin asiakkuudenhallintajärjestelmän sekä KT:n asiakkaille tarkoitetun Linja-portaalin kehittämistä. Järjestelmäkokonaisuuden tavoitteena on tarjota uusia palveluita, parantaa asiakaskokemusta ja tehdä näkyväksi KT:ssä tehtävää työtä.



Johtoryhmä

Jalonen Markku, kunta-alan työmarkkinajohtaja
Arolainen Teuvo, viestintäpäällikkö, päätoimittaja
Freund Hannu, neuvottelupäällikkö, opetus- ja sivistystoimi
Juutinen Mika, tutkimuspäällikkö, työmarkkinatutkimus
Kiiski Anne, neuvottelupäällikkö, yleiset palvelussuhdeasiat
Moisio Jussi-Pekka, hallintopäällikkö
Nybondas-Kangas Henrika, neuvottelupäällikkö, sosiaali- ja terveystoimi
Palola Jorma, neuvottelupäällikkö, henkilöstövoimavarojen kehittäminen

Henkilöstö

Aaltonen Jenni, työmarkkinalakimies
Haakana Marko, toimistoisäntä
Hakonen Niilo, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija
Hallia Kaisa, hallintoassistentti
Hotti Anne, johtava työmarkkinatutkija
Huuskonen Mika, taloussuunnittelija
Hämäläinen Hanna-Kaisa, tiedottaja
Hämäläinen Jouko, johtava työmarkkinalakimies, 28.2. saakka
Jaanu Anna-Mari, ohjelmapäällikkö, Kunteko
Kallberg Ann-Mari, sihteeri
Karhu Taina, projektipäällikkö
Knuuti Juha, työmarkkina-asiamies, 3.8. alkaen
Koivistoinen Susanna, projektitiedottaja, Kunteko, 30.6. saakka
Kokko Mari, työmarkkina-asiamies, 17.2. alkaen
Kolkkala Riikka, työmarkkinalakimies
Koskela Kaisa, työmarkkinatiedottaja, toimitussihteeri
Krause Riikka, työmarkkinatutkija
Kukka Anna, työelämän kehittämisen asiantuntija
Kämäri Suvu, johtava työmarkkina-asiamies
Lehtinen Maarit, työmarkkinalakimies
Liivala Ritva, työmarkkinalakimies
Lilja Satu, työmarkkina-asiaain sihteeri
Lith Mimosa, työmarkkinalakimies
Lyhty Minna, projektipäällikkö, Kunteko, 6.4. alkaen
Mattila Marjaana, verkkotiedottaja

Mursu Sanja, osaamisen kehittämisen asiantuntija
Metsäranta Teija, johtava työmarkkinalakimies
Mäkelä Katri, taloussihteeri
Niinimaa Ilkka, työmarkkina-asiamies
Niittymäki Irmeli, työmarkkina-asiamies, 27.8. saakka
Nypelö Eeva, työmarkkinalakimies
Näsänen Jaana, kehittämisspäällikkö
Paakkonen Niina, työmarkkinatutkija
Paavola Heli, työmarkkina-asiamies
Pirhonen Jaana, johdon assistentti
Rantanen Janna, työmarkkinalakimies
Raunio Juha, työmarkkinalakimies
Renko Merja, työmarkkina-asiamies
Rusanen Merja, työelämän kehittämisen asiantuntija
Ruskoaho Juho, työmarkkinatutkija
Saaristo Heikki, johtava työmarkkina-asiamies
Salomaa Marika, tiedottaja
Seppänen Tanja, sihteeri
Sievänen Pauliina, viestinnän ja markkinoinnin suunnittelija
Sivonen Sirpa, kehittämisspäällikkö
Taavitsainen Virpi, johtava työmarkkina-asiamies
Tervonen Taina, projektisuunnittelija, Kunteko
Tossavainen Mirja-Maija, työmarkkinalakimies
Tuimala Aija, projektipäällikkö, Soteliiderit
Tuomi Anniina, projektipäällikkö, Kunteko
Vierula Tanja, projektipäällikkö, Kunteko, 31.3. saakka
Vesterbacka Eeva, työmarkkinalakimies
Wessman Canelia, työmarkkina-asiamies

Talous vuonna 2020

KT:n kulut olivat vuonna 2020 yhteensä 8 017 tuhatta euroa. Tuotot olivat 2 760 tuhatta euroa ja kuntien maksuosuuksina perittiin 5 257 tuhatta euroa.

Tuotot

Toimintatulot olivat yhteensä noin 2 760 tuhatta euroa. Palvelukorvauksina perittiin koulutuspalveluista sekä asiantuntijapalveluiden myynnistä yhteensä noin 695 tuhatta euroa. Julkaisujen myyntitulot ja Kuntatyönantaja-lehden tilausmaksut olivat yhteensä noin 751 tuhatta euroa. Muu myynti oli 128 tuhatta euroa ja saadut avustukset 269 tuhatta euroa. Ulkopuolisen hankerahoituksen osuus oli yhteensä 916 tuhatta euroa.

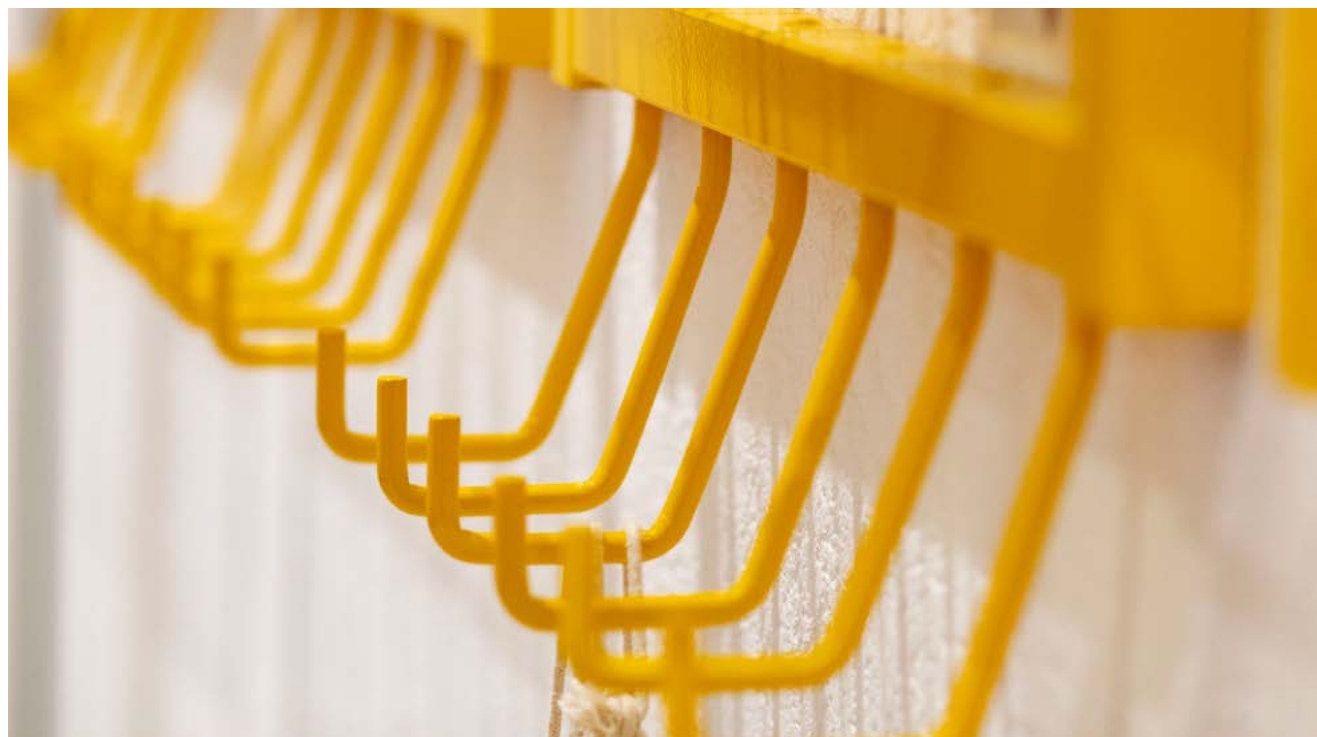
Kulut

KT:n toiminnan suurin kuluerä ovat palkat ja lakisääteiset henkilösivukulut, yhteensä 4 899 tuhatta euroa, joka on 61 prosenttia kaikista kuluista. Muut kulut olivat yhteensä 3 070 tuhatta euroa ja poistot 47 tuhatta euroa. KT maksoi ulkopuolisista ostopalveluista noin 1 649 tuhatta euroa sekä korvauksena Kuntaliitto Palvelut Oy:lle ja FCG Finnish Consulting Group Oy:lle hallintopalveluista 542 tuhatta euroa.

Kuntien maksuosuudet

Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain (254/93) 6. §:n mukaan ”Työmarkkinalaitoksen menot peritään kunnilta puoliksi niiden veroäyrien luvun mukaan, jotka kunnassa on määrätty edellisenä vuotena toimitetussa kunnallisverotuksessa ja puoliksi saman vuoden tammikuun 1. päivän asukaslukujen mukaisessa suhteessa. Kuntien maksuosuuksista voidaan periä ennakkoja.”

Suomen Kuntaliitto peri vuonna 2020 kunnilta maksuosuusennakoina työmarkkinalaitoksen, eli KT:n menoihin yhteensä 4 616 tuhatta euroa. Tilinpäätöksen mukaan kuntien lopulliset maksuosuudet ovat yhteensä noin 5 257 tuhatta euroa. Tilinpäätökseen liittyvän kuntakohtaisen maksuosuuslaskelman mukaan kunnilta peritään lisää lopullisina maksuosuuksina yhteensä 640 701,09 euroa.



TULOSLASKELMA

VARSINAINEN TOIMINTA		2020	2019
Tuotot		2 759 826,42	1 721 667,69
Kulut			
Henkilöstökulut	-4 898 894,29	-4 630 921,31	-5 974,32
Poistot	-47 466,19	-5 974,32	
Muut kulut	-3 070 369,03	-8 016 729,51	-3 053 841,54
Kulujäämä		-5 256 903,09	-5 969 069,48
VARAINHANKINTA			
Maksusuudet		5 256 903,09	5 969 069,48
Tilikauden ylijäämä/alijäämä		0,00	0,00

TASE

VASTAAVAA

Vaihtuvat vastaavat

Lyhytaikaiset saamiset

 Myyntisaamiset

 Saamiset saman konsernin yrityksiltä

 Muut saamiset

 Maksusuudet

 Siirtosaamiset

Vaihtuvat vastaavat yhteensä

VASTAAVAA YHTEENSÄ

31.12.2020

31.12.2019

231 025,49

368 893,50

0,00

640 701,09

606 775,68

1 847 395,76

1 847 395,76

424 999,46

9 563,94

0,00

1 161 421,30

390 265,10

1 986 249,80

1 986 249,80

VASTATTAVAA

Pakolliset varaukset

Eläkevastuut

Lyhytaikainen vieras pääoma

 Ostovelat

 Velat saman konsernin yrityksille

 Muut velat

 Siirtovelat

 Vieras pääoma yhteensä

VASTATTAVAA YHTEENSÄ

386 213,20

134 190,64

38 017,64

105 556,89

1 183 417,39

1 461 182,56

1 847 395,76

417 700,00

115 199,67

49 684,59

284 550,30

1 119 115,24

1 568 549,80

1 986 249,80

TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

1. TILINPÄÄTÖKSEN LAADINTAPERIAATTEET

KT Kuntatyönantajat kuuluu Kunnallisesta työmarkkinalaitoksesta annetun lain (254/1993) 1. §:n perusteella Suomen Kuntaliittoon. KT Kuntatyönantajat ei kirjaa ylijäämää eikä alijäämää, vaan annetun lain perusteella liikaa tai liian vähän kannetut maksuosuussennakot joko palautetaan kunnille tai peritään lopullisina maksuosuuksina.

Tuloslaskelman liitetiedot

2. VARSINAISEN TOIMINNAN TUOTOT JA KULUT

	2020	2019
Kokonaistuotot	8 016 729,51	7 690 737,17
Kokonaiskulut	-8 016 729,51	-7 690 737,17
Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely		
KT Kuntatyönantajien toimisto		
Palvelukorvaukset	694 632,95	706 548,25
Muut toimintatuotot	550 857,06	463 840,82
	1 245 490,01	1 170 389,07
Henkilöstökulut	-4 594 928,79	-4 338 032,97
Poistot	-47 466,19	-5 974,32
Muut kulut	-2 336 258,01	-2 503 263,40
	-6 978 652,99	-6 847 270,69
	-5 733 162,98	-5 676 881,62
Valtuuskunta		
Henkilöstökulut	-55 680,63	-52 460,24
Muut kulut	-6 213,78	-18 951,29
	-61 894,41	-71 411,53

Kuntatyönantaja -lehti		
Tuotot	82 845,00	127 192,60
Henkilöstökulut	-52 668,91	-51 438,77
Muut kulut	-79 158,37	-85 498,08
	-131 827,28	-136 936,85
	-48 982,28	-9 744,25
Julkaisumyynti		
Tuotot	668 661,50	29 887,39
Muut kulut	-173 423,46	-3 160,00
	495 238,04	26 727,39
Kunta-alan työelämän kehittäminen		
Tuotot	465 002,74	322 358,81
Henkilöstökulut	-195 615,96	-188 989,33
Muut kulut	-409 119,90	-371 128,95
	-139 733,12	-237 759,47
CEEP		
Tuotot	28 827,17	71 839,82
Muut kulut	-66 195,51	-71 839,82
	-37 368,34	0,00
3. VARAINHANKINTA	2020	2019
Maksuosuusennakot	-4 616 202,00	-4 807 648,18
Kuntien maksuosuudet	5 256 903,09	5 969 069,48
Lisäperintä (+)/palautus (-)	640 701,09	1 161 421,30
4. POISTOT		
Käyttöomaisuushankinnat poistetaan kokonaan hankintavuonna, tilivuositain tasattavien kuntakohtaisten maksuosuuksien vuoksi.		
Koneet ja kalusto	47 466,20	5 974,32

5. VASTUUSITOUMUKSET

KT Kuntatyöntekijän palveluksessa olevien henkilöiden eläketurva on järjestetty Kuntien eläkevakuutuksen kautta.

6. HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY

	2020	2019
Palkat	3 822 755,43	3 622 459,85
Palkkiot, valtuuskunta	53 844,12	47 208,00
Palkkiot, muut	90 337,50	69 612,50
Eläkekulut	806 115,20	785 060,26
Muut henkilösivukulut	125 842,04	106 580,70
	4 898 894,29	4 630 921,31
 Henkilöstön keskimääräinen luku	 62	 61

Taseen liitetiedot

7. Siirtosaamiset

	2020	2019
Maksuosuudet kunnilta	640 701,09	1 161 421,30
Ulkopuolinen hankerahoitus	299 057,44	283 728,82
Muut siirtosaamiset	307 718,24	106 536,28
	1 247 476,77	1 551 686,40

8. Pakolliset varaukset

Pakollinen varaus työnantajan maksamia lisäeläkkeitä varten.	386 213,20	417 700,00
--	------------	------------

9. Siirtovelat

Lomapalkkavaraus	843 417,15	762 991,48
Velka Kuntaliitolle	307 432,89	290 088,85
Muut siirtovelat	32 567,35	66 034,91
	1 183 417,39	1 119 115,24

TILINTARKASTUSLAUSUNTO

SUOMEN KUNTALIITTO RY:N HALLITUS

Räsänen Joonas
hallituksen puheenjohtaja

Tölli Tapani
II hallituksen varapuheenjohtaja

Kokko Annika

Lehtonen Harri

Lumela Meri

Nylander Mikaela

Rautava Risto

Taponen Merja

Rautio Sari
I hallituksen varapuheenjohtaja

Kankaanniemi Toimi

Korhonen Martti

Lehtosalo-Lönnberg Eeva-Kaisa

Lyly Lauri

Rantanen Tuomas

Sankelo Janne

Karhunen Minna
toimitusjohtaja

TILINPÄÄTÖSMERKINTÄ

Suoritetusta tilintarkastuksesta on tänään annettu kertomus.

Helsingissä 22. huhtikuuta 2021

KPMG Oy Ab
Tilintarkastusyhteisö
Heidi Vierros
KHT

Viestinnän vilkas vuosi

Koronapandemia siirsi kevättalvella myös viestinnän tekijät etätöihin ja monet toiminnot verkkoon.

Toimintavuonna piti juhlia KT:n 50-vuotista taivalta, mutta koronan takia juhlaseminaari peruttiin. Myös Kuntamarkkinat siirrettiin verkkoon, jonne KT:n viestintä tuotti striimauksina laajan tietoisuuden sarjan.

Kesäkuuhun asti venyneet sopimusneuvottelut vaativat jatkuvaa mediaseurantaa. Tunnelmat näkyivät myös erittäin vilkkaana sosiaalisen median toimintana.

Vuoden 2020 alkupuolella KT:lle valmisteltiin uusi graafinen ilme. Sen jälkeen uudistettiin Kuntatyöntäjä-lehden ulkoasu ja rakenne. Vuoden lopussa aloitettiin verkkopalveluiden ilmeen päivittäminen.

Viestinnän kanavat

Viestinnän keskeisiä kanavia ovat KT:n verkkopalvelut (kt.fi ja kt.fi/sv), Kuntatyöntäjä-lehti ja sen verkkosivut (kuntatyöntäjälehti.fi ja kuntatyöntäjälehti.fi/sv).

KT julkaisi lisäksi entiseen tapaan säännöllisesti uutiskirjeitä, yleiskirjeitä, yhteyshenkilötiedotteita sekä mediatiedotteita, joiden lisäksi päivitettiin verkko-

sivuille uutisia ja ohjeita, kirjoitettiin blogeja, kuvattiin videoita, sekä laadittiin erilaisia julkaisuja. Verkkosivujen lisäksi hyödynnettiin sosiaalisen median kanavia, käytössä olivat Twitter, LinkedIn ja YouTube.

Kuntatyöntäjä-lehti

Ammattilehti Kuntatyöntäjä ilmestyy kuudesti vuodessa. Lehti on tarkoitettu kunta-alan päättäjille, johdolle, esimiehille ja henkilöstöhallinnossa työskenteleville ja se keskittyy työnantajatoimintaan ja -edunvalvontaan. Artikkeleissa tarjotaan aineistoa johtamisen tueksi ja tietoa työnantajapäätöksiin sekä nostetaan esiin kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävää



hyvää henkilöstöjohtamista, esihenkilötyötä ja työnantajapolitiikkaa.

Lehden painos on noin 7 000 kappaletta ja se postitetaan noin 5 000 osoitteeseen. Lehti on maksullinen, kestotilauksen hinta oli 50 euroa vuodessa. Kuntatyönantajalla on lisäksi laaja vapaakappalejakelu sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Vuosi 2020 oli lehden 46. ilmestymisvuosi.

Jokaisessa Kuntatyönantaja-lehden numerossa on teema, jotka toimintavuonna olivat Kunnat ja yritykset, Työhyvinvointi, Kuntatyönantaja Euroopassa, Hyvä työnantaja, Esimiestyö sekä Kuntatalous.

Osa Kuntatyönantajan artikkeleista julkaistaan lehden verkkosivuilla teemoittain ja KT:n verkkopalvelun muuhun aineistoon soveltuvasti linkittäen. Painetussa lehdessä on ruotsinkielinen osio På svenska. Sen lisäksi artikkeleita on julkaistu ruotsiksi lehden ruotsinkielisillä verkkosivuilla. Verkossa oleva laaja juttuarkisto ulottuu vuoteen 2011. Lehden verkkosivuilla oli toimintavuonna lähes 109 000 yksittäistä kävijää ja sivulatauksia tehtiin yli 121 000.

Julkaisut

KT julkaisee vuosittain sopimuskirjoja, oppaita, selvitysraportteja tai esitteitä. Vuonna 2020 julkaistiin seitsemän suomenkielistä uutta kunta-alan virka- ja työehtosopimuskirjaa, joista käännettiin viisi ruotsin kielelle. Näyttelijöiden ja muusikkojen työehtosopimuskirjoja ei käännetty.

Vuonna 2020 julkaistut sopimuskirjat:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020–2021
- Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus LS 2020–2021
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES 2020–2021
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS 2020–2021
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES 2020–2021
- Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus 2020–2021
- Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset 2020–2021

Painettuja sopimuskirjoja myytiin KT:n Linjan verkkokaupasta, ja sähköiset versiot ovat luettavissa KT:n sopimusalakohteisilla verkkosivuilla.

Lisäksi julkaistiin

- **Ohjeita työtaistelun varalle.** Opas kuntatyönantajalle. Opas on tarkoitettu kuntatyönantajille kunnallisten toimintojen turvaamiseen työtaistelutilanteessa. Ohjeet päivitettiin tammikuussa 2020, ja niihin otettiin huomioon siihen asti käydyistä työtaisteluista saadut kokemukset ja työtuomioistuin- ja keskusneuvotteluratkaisut. Opas ilmestyi myös ruotsinkielisenä.
- **Raportti etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla.** KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhdessä kokoama raportin etätyöstä ja sen hyödyntämisestä kunta-alalla valmistui juuri ennen koronaepidemian puhkeamista Suomessa.

Samalla etätyöstä ja sen tekemisestä tuli ajan-kohtaisempaa kuin koskaan ennen.

- **Uudistuva johtaminen.** Opas on julkaistu KT:n Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt -julkaisuarjassa. Se tarjoaa sote-työnantajille virikkeitä toiminnan ja johtamisen kehittämiseen muutoksissa. Julkaisu pohjautuu teemakeskusteluihin, joita KT:n Soteliiderit-hankkeessa käytiin sote-työnantajien kanssa.
- **Työelämän kehittäminen kunta-alalla – Kunteko-ohjelma 2015–2020.** Kunteko-ohjelman loppujulkaisu on historiikki siitä, mitä ohjelmassa tehtiin vuosina 2015–2020. Se sisältää esimerkkejä kehittämis-työstä eri puolilta Suomea ja kertoo, miten Kuntekon palveluilla kehittämistä vietiin eteenpäin kuntaorganisaatioissa.

Kaikki julkaisut ovat ladattavissa KT:n verkkosivuilla.

Tiedotteet ja uutiset

KT:n verkkosivuilla julkaistiin uutinen tai tiedote lähes jokaisena työpäivänä. Tiedotteita julkaistiin 33 kappaletta, joiden aiheina olivat muun muassa sopimusneuvottelujen tilanne ja sopimusratkaisu, kunta-alan palkat sekä työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset kannanotot.

Verkkosivuilla julkaistiin yhteensä 142 uutista, joissa käsiteltiin laajemmin ja yleisesti kunta-alan ajankohtaisia asioita.

Verkkojulkaiseminen

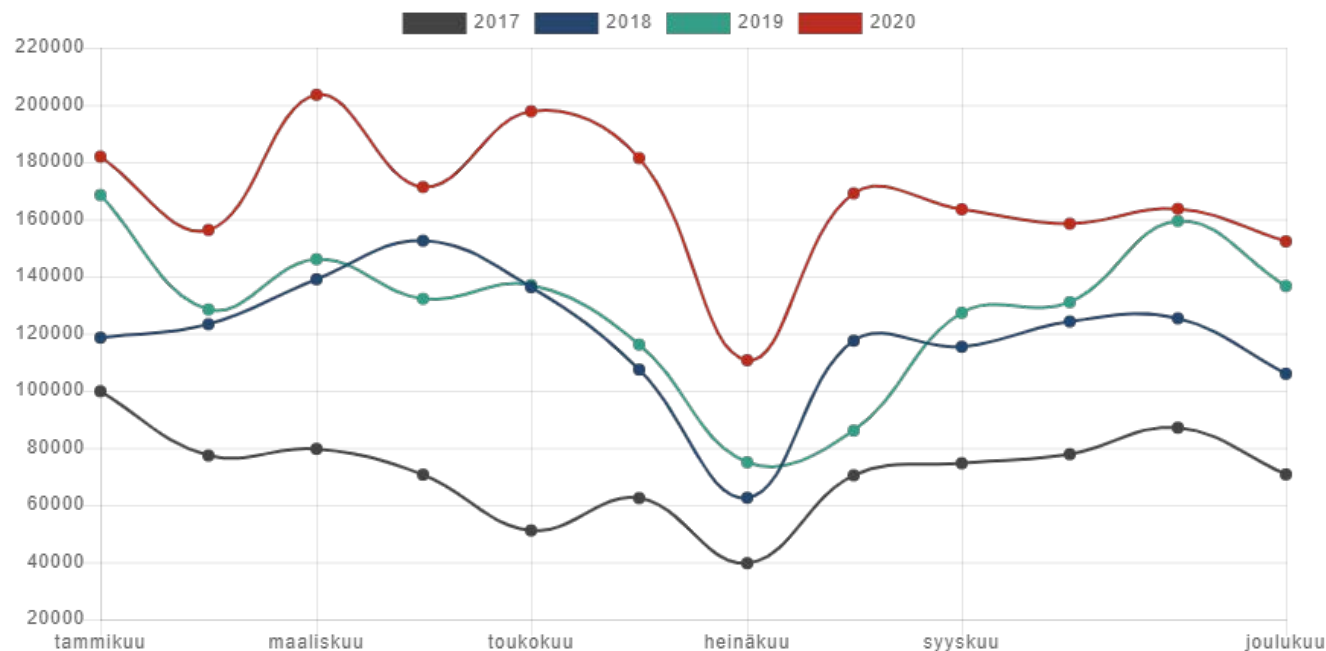
KT:n verkkopalvelussa vieraili keskimäärin noin 118 000 yksittäistä kävijää kuukaudessa. Kaikkiaan sivuille tehtiin noin 167 400 käyntiä kuukaudessa. Yhteensä sivulatauksia oli toimintavuoden aikana lähes 12 miljoonaa. Sivuston kaikkien aikojen kävijäennätys tehtiin maaliskuussa 2020, jolloin sivuilla vierailtiin yli 203 500 kertaa.

Poikkeuksellinen vuosi näkyi verkkopalveluiden käytössä monin tavoin. Koronapandemia ja neuvottelut uusista virka- ja työehtosopimuksista nostivat kävijämäärät uusiin ennätyksiin etenkin keväällä. Koronahjeet ja sopimukseen liittyvä sisältö olivatkin yleiskirjeiden, muiden ohjeiden ja usein kysytyt kysymysten sekä tilastotietojen ohella verkon suosituinta sisältöä.

Toimintavuonna aloitettiin sekä pääsivuston kt.fi sekä Kuntatyönantaja-lehden sivuston ulkoasun ja toiminnallisuuksien uudistaminen.

Blogi

KT:n asiantuntijat bloggasivat verkkosivuilla vähintään kerran kuukaudessa. Toimintavuoden aikana sivustolla julkaistiin yhteensä kuusitoista blogikirjoitusta, joissa KT:n asiantuntijat ottivat kantaa laajasti kunta-alan ajankohtaisiin työmarkkinakysymyksiin. Kirjoituksissa käsiteltiin muun muassa sopimusneuvotteluja, sote-uudistusta, lääkärinkoulutusta, johtamista, etätöitä sekä koronapandemian vaikutuksia kunta-alaan.



Käynnit verkkosivuilla vuonna 2017, 2018, 2019 ja 2020

Blogeja kirjoittivat KT:n työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen** sekä asiantuntijat **Sanja Mursu, Henrika Nybondas-Kangas, Jaana Näsänen, Jorma Palola, Juho Ruskoaho** ja **Aija Tuimala**.

Blogikirjoituksista eniten lukijoita kiinnostivat **Jaana Näsänen** johtamista ja **Henrika Nybondas-Kankaan** sopimusneuvotteluja käsittelevä teksti, josta tuli sivuston historian luetuin bloggaus.

Tapahtumat ja etätapahtumat

KT osallistui helmikuussa FCG:n talous- ja rahoitusfoorumiin, jossa KT:n asiantuntijat palvelivat KT:n osastolla kävijöitä. Maaliskuun puolesta välistä alkaen kaikki tapahtumat peruutettiin tai pidettiin etänä.

Tärkein KT:n vuoden tapahtuma olisi ollut joka 4. vuosi järjestettävät Kuntatyönantajapäivät toukokuussa.

Kuntatyönantajapäivien järjestelyt olivat jo pitkällä maaliskuussa, kun ne päätettiin peruuttaa kokonaan.

Kunta-alan yhteistoiminta- ja työelämän kehittämiseminaari eli Lappeenranta-seminaari toteutettiin etäyhteyksin studioksi muutetusta Lappeenranta-salista. Verkon ääreen seminaariin oli ilmoittautunut yli 300 osallistujaa. Joka toinen vuosi pidettävän seminaarin järjestävät yhteistyössä KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt Lappeenrannan kaupungin kanssa. Seminaarin nimi Rakkaudesta kuntatyöhön – yhdessä yli haasteiden kertoi seminaarin teeman, sillä ohjelmassa käsiteltiin kuntatyön merkitystä ja tulevaisuutta sekä työn murrosta.

Kuntamarkkinat syyskuussa keräsi verkon ääreen lähes 9000 osallistujaa. KT piti Kuntamarkkinoiden yhteydessä oman perinteisen työmarkkinaseminaarin, jota seurasi reilut 150 katsojaa. Työmarkkinaseminaarin aiheena oli uudet sopimukset ja niiden vaikutusten arviointi.

Lisäksi KT:n omasta studiosta lähetettiin suorana 11 tietoiskua. KT:n asiantuntijoita oli esiintymässä myös Kuntaliiton, Kevan ja KT:n yhteisissä seminaareissa. KT:n tietoiskut tavoittivat noin 1000 seuraajaa, tietoiskuissa käsiteltiin monipuolisesti eri KT:n asiantunteumuksen aiheita, kuten esimerkiksi yksittäisiä sopimusten sisältöjä, johtamista sekä sote-uudistuksen vaikutuksia.

Vuoden aikana KT järjesti itse lähes 20 erilaista avointa tai verkostoille suunnattuja webinaaria. Näitä olivat muun muassa työnantaja-asiakkaille suunnatut KT-infot liittyen koronaan ja uusiin sopimuksiin, Lähijohtamisen akatemian johtamisvalmennukset esihenkilöille sekä HR-verkoston tilaisuudet. Useat työsuojelupäälliköiden verkoston webinaarit olivat kaikille avoimia. Näihin osallistui yhteensä noin 3500 henkilöä.

Uutiskirjeet ja yhteyshenkilötiedotteet

KT-uutiskirjeessä kerrotaan ajankohtaisia työmarkkinauutisia kunta-alalta ja muistutetaan KT:n koulutuksista ja tapahtumista sekä uusimmista Kuntatyönantaja-lehden verkossa julkaistuista artikkeleista. Uutiskirjeen aikataulu vakiintui vuoden 2020 aikana siten, että ilmestyy noin kerran kuukaudessa. Heinäkuussa uutiskirjettä ei lähetetä. Vuoden aikana lähetettiin yksitoista uutiskirjettä, minkä lisäksi lähetettiin kuusi **Suosittellemme-kirjettä**, joissa tuotiin esille yksittäisiä ajankohtaisia aiheita, kuten etätöy raportin julkaisua tai sopimuskirjojen myyntiä sekä ajankohtaisia webinaareja.

Uutiskirje on vapaasti tilattavissa. Sen jakelussa oli vuonna 2020 noin 3300 tilaajaa. Luetuin oli uutiskirje 8/2020 (30.10.2019), jossa oli KT:n esitykset Kuntamarkkinoilla, video harmonisoinnista sekä blogi lääkärikoulutuksen lisäämisen tarpeesta.

KT:n yleiskirjeitä laadittiin 18 kappaletta. Yleiskirjeillä välitetään kuntiin ja kuntayhtymiin ajankohtaista tietoa sopimuksista ja työmarkkina-asioista. Yleiskirje julkaistaan kt.fi-verkkosivuilla, ja sen ilmestymisestä lähetetään tieto ilmestymisilmoituksen tilanneille.

KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin KT-yhteyshenkilöille sähköpostilla vuoden aikana 29 kappaletta. Määrä kasvoi entisestään edellisvuodesta. Yhteyshenkilökirjeet lähetetään kuntiin nimetyille KT-yhteyshenkilöille, jotka koordinoivat henkilöstöasioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudattamisesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteyshenkilöitä, ja heidän varahenkilöitään on yhteensä noin 650.

HR-info-uutiskirjeitä kirjoitettiin toimintavuonna yhteensä 9 kappaletta HR-verkoston jäsenille. HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää henkilöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudistuksissa. Uutiskirjeen jakelussa on noin 450 henkilöä.

KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjeitä laadittiin yhteensä kahdeksan. Uutiskirjeen jakelussa on yhteensä noin 500 henkilöä, jotka ovat kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköitä, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavia tai työsuojelusta kiinnostuneita työnantajan edustajia.

Tutkimustietoa edunvalvonnan tueksi

Työmarkkinatutkimuksen tehtäviin kuuluu KT:n edunvalvonnan ja sopimus- ja neuvottelutoiminnan edellyttämät tutkimukset, selvitykset ja kustannuslaskenta.

KT:n työmarkkinatutkimuksen osaamisalueella tehdään lukuisia kunta-alaa koskevia kyselyjä. Osa kyselyistä tehdään vuosittain.

KT tekee selvityksiä muun muassa kuntien ja kuntayhtymien

- työvoimatilanteesta
- henkilöstömenojen sopeuttamistarpeesta
- sopimukseen sisältyvien palkkaerien käytöstä
- työajoista ja palkkauksesta
- työnantajan järjestämästä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta.

Kyselyt lähetetään useimmiten KT-yhteyshenkilöille. Niihin vastaavat työnantajien edustajat kunnista ja kuntayhtymistä. Kunnat ja kuntayhtymät vastaavat kyselyihin varsin kattavasti.

Toimintavuonna KT toteutti 14 eri kyselyä, joista alla on kerrottu merkittävimmät.

Tiedustelu henkilöstömenojen sopeuttamisesta 2020 ja 2021

Kuntien ja kuntayhtymien työvoimakustannuksia ja niiden hallintaa on seurattu 1990-luvulta lähtien. Vuosittain tehtävillä tiedusteluilla selvitään muun muassa henkilöstömäärän kehitystä, lomautuksia ja muita säästötoimenpiteitä. Toimintavuonna selvitetiin vuoden 2020 sopeutustoimien tilannetta sekä arviota vuodelle 2021. Talouden tasapainottamisohjelmat ovat yleistyneet kunnissa ja kuntayhtymissä. Henkilöstömenoissa ei haeta vaikutukseltaan lyhytkestoisia säästöjä, vaan taloutta suunnitellaan useaksi vuodeksi eteenpäin. Talouden sopeuttaminen on osa henkilöstöjohtamisen arkea.

Kunta-alan henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus

Tietoja kuntatyönantajien sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle järjestämästä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta kerätään vuosittain. Toimintavuoden selvityksessä pyydettiin myös muun henkilöstön koulutustiedot. Toimintavuonna kartoitettiin vuonna 2019 järjestettyä ammatillista täydennyskoulutusta. Selvityksillä saatiin tietoa siitä, kuinka suuri osa henkilöstöstä osallistuu koulutukseen, miten eri ammattiryhmät osallistuvat koulutukseen ja kuinka monta koulutuspäivää ammatillista koulutusta on annettu.

Kunta-alan työvoimatilannetiedustelut

Sairaalalääkärin ja -hammaslääkärin työvoimatilanne selvitetään eri lääkäriryhmittäin. Tiedustelut

tehdään joka vuosi. Muiden sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmien työvoimatilanne selvitetään erikseen. Tämä selvitys tehdään joka toinen vuosi.

Selvityksiä sopimusten kehittämisen taustalle

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimusmääräyksiä kehitetään työryhmissä, joista sovitaan sopimusneuvotteluissa. Toimintavuonna kartoitettiin kuntatyönantajien tarpeita useilla kyselyillä kehittämistyön taustaksi.

Tilastoista tarkkoja laskelmia

Kunta-alaa koskevien tilastojen pääasiallisena lähteenä on Tilastokeskuksen keräämä kuntasektorin palkkatilasto, jonka tiedot päivitetään kerran vuodessa ja jota on kerätty ainakin 1970-luvulta lähtien.

KT käyttää palkkatilaston tietoja laajasti mm. virka- ja työehtosopimusneuvottelujen kustannuslaskennassa, erilaisten säädösten valmistelun taloudellisten vaikutusten arvioinnissa sekä työaika- ja palkkausjärjestelmien kehittämistyössä. KT seuraa palkkatilaston avulla myös kunta-alan henkilöstörakenteessa ja ansiokehityksessä tapahtuneita muutoksia.

Toimintavuonna 2020 kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 425 400 henkilöä ja keskiansiot olivat kunta-alalla 3 372 euroa kuukaudessa.