



VUOSIKERTOMUS 2018

Tuemme hyvässä työnantajuuudessa

SISÄLLYS

TYÖMARKKINAJOHTAJAN PUHEENVUORO

4

KATSAUS VUOTEEN 2018

5

Kunta-alalle neuvoteltiin sopimukset

5

Työn murros kunta-alalla

7

Kunta-ala kärsi syksyn poliittisista
työtaisteluista

9

Sote- ja maakuntauudistuksen

toimeenpanoa valmisteltiin

11

Eläkejärjestelmien yhdistämistä selvitettiin

12

KUNTATYÖNANTAJAT

13

KT:n valtuuskunta

14

KT:n toimisto

16

Talous vuonna 2018

18

Viestinnän vuosi 2018

25

Tutkimustietoa edunvalvonnan tueksi

30

SOPIMUKSET

31

Kunta-alan sopimukset

31

Toimintavuoden sopimukset

32

Lainsäädännön muutoksia

35

Sopimusalakohmainen kehittäminen

37

Neuvonta

38

Koulutus

40

Paikalliset tulkintaerimielisyydet

42

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

44

Kehittämishjelmat

45

KT:n työnantajaverkostot

46

EDUNVALVONTA

49

Edunvalvontaa kuntien ja

kuntayhtymien puolesta

49

Asiantuntijalausunnot

51

KT mukana työryhmissä

52

EU-tason vaikuttaminen

53

Taitto: Taina Leino, Vitale Ay
Kannen kuva: Arttu Muukkonen
Kuvat: Eeva Anundi,
Jussi Vierimaa s.3 ja s.16,
Markus Sommers s.5,
Hanna-Kaisa Hämäläinen s.45
Pixhill s.53

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

”Kunta-alan sopimusneuvottelut huipentuivat alkuvuonna, kun saavutimme neuvottelutuloksen helmikuun 2018 alussa.”

Markku Jalonen
Kunta-alan työmarkkinajohtaja

Työmarkkinajohtajan puheenvuoro

Kunta-alan sopimusneuvottelut huipentuivat alkuvuonna, kun saavutimme neuvottelutuloksen helmikuun alussa. Saimme neuvotteluissa aikaan työrauhan ja välttimme työtaistelut, joiden uhka oli jo selvästi kasvanut.

Sopimuskausi on kaksi vuotta ja kaksi kuukautta, ja se päättyy maaliskuun lopussa vuonna 2020. Kustannustaso noudattaa yleistä linjaa. Sopimuksiin sisältyy paikallinen järjestelyerä, minkä kautta voidaan paikalliset tarpeet ottaa parhaiten huomioon. Sopimukset sisältävät poikkeuksellisen paljon niin sanottuja tekstimuutoksia, niitä tuli muun muassa työaikoihin. Ammatillisessa opetuksessa saimme otettua käyttöön vuosityöaikajärjestelmän.

KT:n ammattitaitoiselle henkilöstölle neuvottelu-aika on aina vaativa ponnistus normaalien päivittäisten työtehtävien päälle. Selvisimme siitä kuitenkin jälleen hyvin, kiitos siitä.

Työllisyyden parantaminen oli KT:lle keskeinen tavoite niin työmarkkinaratkaisuihin kuin muussa edunvalvonnassa. Vuoden 2018 aikana Suomen työllisyysaste parani merkittävästi ja työttömyydestä aiheutuvat menot alenivat. Kuntatyönantajien työttömyysvakuutusmaksuja voitiin alentaa.

KT oli mukana vuoden aikana ajamassa kuntatyönantajien etua työmarkkinakeskusjärjestönä yli

sadassa kaksi- ja kolmikantaisessa työryhmässä ja organisaatiossa. Pitkäaikainen tavoitteemme yhdistää julkisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmät eteni.

Vastasimme vuoden aikana noin 8000 kuntatyönantajien edunvalvontaa koskevaan sähköpostiin. Useimmat kysymykset koskivat uusien sopimusten soveltamista, palkkausta, työaikaa ja palvelusuhteita koskevia erimielisyyksiasioita. Koulutimme tuhansia työnantajien edustajia ja esimiehiä. Kehitimme henkilöstöjohtamista ja työelämää sekä viestimme KT:n toiminnasta monin tavoin.

KT:n hyvin toimivat työnantajaverkostot olivat keskeisessä asemassa kaikessa toiminnassamme.

Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu piti koko Suomea varpaillaan läpi viime vuoden. KT teki paljon valmistelutyötä ja antoi muutostukea uudistuksen toteuttamiseksi, mutta nyt tiedämme, että hallituksen esitykset raukesivat. Valmistelu kuitenkin etenee kunta- ja kuntayhtymäpohjaisesti. Vaalien jälkeen muodostettava uusi hallitus linjaa soten jatkovalmistelua. Alkamassa oleva työmarkkinakierros käydään nykyisen kunta-alan sopimusjärjestelmän pohjalta.

Markku Jalonen

Kunta-alan työmarkkinajohtaja

KATSAUS VUOTEEN 2018

Kunta-alalle neuvoteltiin sopimukset 2018–2019

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksista saavutettiin neuvottelutulos 8. helmikuuta. Neuvottelut uusista kunta-alan sopimuksista käytiin liitto-kohtaisina. Sopimuskauden 2018–2019 pituus on 26 kuukautta. Sopimusten kustannusvaikutus on sopimuskaudella 3,5 prosenttia.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 2017 olivat voimassa toimintavuoden tammikuun loppuun. Neuvottelut uusista sopimuksista käynnistyivät syksyllä 2017. Neuvotteluja käytiin yli kymmenessä sopimuslakohtaisessa ja muussa neuvotteluryhmässä. Neuvotteluita johti ja koordinoi 18-jäseninen pääneuvotteluryhmä, jonka jäseninä ovat KT:n ja järjestöjen pääneuvottelijat.

Neuvotteluja vaikeutti järjestöjen vaatimus lomarahaleikkausten kompensoimisesta, vaikka järjestöt itse olivat sitoutuneet kilpailukyky sopimuksessa julkisen sektorin lomarahojen määräaikaan leikkaukseen.



Pitkien ja vaikeiden neuvottelujen jälkeen KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt pääsivät 8. helmikuuta neuvottelutulokseen kunnallisista virka- ja työehtosopimuksista 2018–2019.

KT:n valtuuskunta hyväksyi neuvottelutuloksen helmikuun 13. päivänä. Sopimusten allekirjoitus-tilaisuus järjestettiin Kuntatalossa 2. maaliskuuta.

Neuvotteluissa KT edustaa kuntatyönantajia eli Manner-Suomen kuntia ja kuntayhtymiä. Henkilöstöä edustaa kolme kunta-alan pääsopijajärjestöä: Julkisen alan unioni (JAU), Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö (JUKO) sekä Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö (KoHo).

Pitkä sopimuskausi

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten 2018–2019 sopimuskauden pituus on 26 kuukautta. Sopimuskausi alkoi 1. helmikuuta 2018 ja se päättyi 31. maaliskuuta 2020. KT tavoitteli pitkää sopimuskautta, koska se loi edellytyksiä sote- ja maakunta-uudistuksen toimeenpanolle.

Sopimuskaudella toteutetaan yleiskorotukset 1.5. 2018 ja 1.4.2019. Niiden lisäksi toteutetaan paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien. Paikallisella erällä voidaan kehittää palkkausjärjestelmiä ja edistää tuloksellisuutta.

Lisäksi neuvotteluosapuolet sopivat paikallisen tuloksellisuuteen perustuvasta kertaerästä, joka maksetaan tammikuussa 2019 niille, joilla täyttyvät sopimuksessa määritellyt ehdot erän saamiselle.

Sopimusten kustannusvaikutus 26 kuukauden sopimusjaksolla on 3,5 prosenttia, mikä vastaa työmarkkinakierroksella syntynyttä ns. yleistä linjaa. Vuonna 2018 työvoimakustannukset nousevat kunta-alalla keskimäärin 0,87 prosenttia ja vuonna 2019 keskimäärin 2,35 prosenttia. Lisäksi erillisen tuloksellisuuteen perustuvan kertaerän kustannusvaikutus on 0,67 prosenttia vuonna 2019.

Sopimukseen 2018–2019 sovittiin paljon tekstimuutoksia

- Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen työaikoja koskevia määräyksiä päivitettiin laajasti. Jaksotyön soveltamisala laajeni. Liukuvaan työaikaan tuli uudet määräykset. Koulutustilaisuutta koskevaa määräystä muutettiin. Eräiden asiantuntijoiden työaikamuoto poistui ja muuttui KVTES liitteen 18 mukaiseksi.
- Varhaiskasvatuksen palkkahinnoittelu uudistettiin. Lastentarhaopettajien työajan suunnittelua koskeva määräys päivitettiin.
- Kunnallisessa opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin vuosityöaikajärjestelmän käyttöönotosta ammatillisissa oppilaitoksissa.

- Perusopetuksen rehtorien palkkaus- ja työaika määräyksiin tuli muutoksia, jotka joustavoittavat esimiestyön järjestämistä.
- Osa-aikaisten lääkärin ja eläinlääkärin työajan keskeytysmääräyksiä uudistettiin.
- Sopimukseen tuli uusi sopimusmääräys mahdollisuudesta vaihtaa lomaraha vapaaksi. Määräys on voimassa sopimuskauden 2018–2019.
- Luottamusmiesjärjestelmää täydennettiin sillä, että järjestelmän tarkoitus on myös kehittää tuloksellisuutta ja työelämän laatua. Uutena tehtävänä on myös paikallisen sopimisen edistäminen.
- Luottamusmiehille annettavaa vapautusta muutettiin määräaikaisesti sopimuskauden loppuun. Kiinteä vapautus määräytyy tällä ajalla siten, että vapautus on keskimäärin työpäivä viikossa 105 luottamusmiehen edustamaa viranhaltijaa tai työntekijää kohden.
- Palkallisen tilapäisen hoitovapaan ikäraja nousi 12-vuotiaaseen lapseen. Isyysvapaalta maksetaan kuuden päivän sijaan isyysvapaan 12 ensimmäisen päivän palkka.
- Erityismääräys palkan takaisinperinnästä poistui tilanteesta, jossa palkansaajalle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke.

Työn murros kunta-alalla

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet käynnistivät toimintavuonna kunta-alan työn murroksen seurannan ensimmäisenä toimialana Suomessa. Tavoitteena on rakentaa työn murroksesta yhteinen kuva ja vahvempi tietopohja, jota voidaan hyödyntää kunta-alan ja sen työmarkkinoiden kehittämisessä.

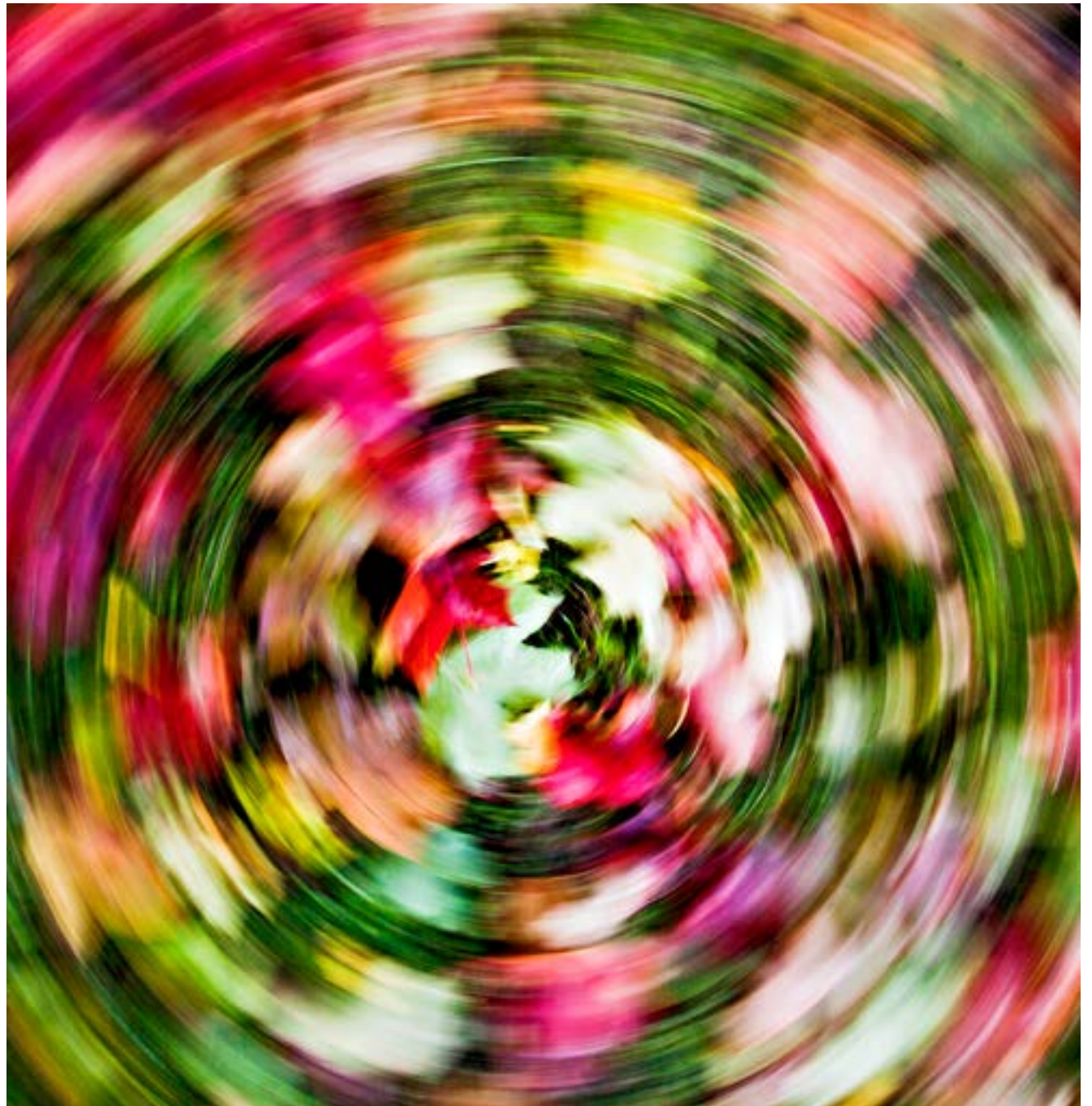
Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävästä muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin muuttaen työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisoitua. Se synnyttää kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, kun samalla osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Työn murrosta vauhdittavat ainakin

- uuden teknologian, kuten digitaalisten palvelujen, robottien, tekoälyn ja alustojen hyödyntäminen
- toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen työyhteisöissä ja työpaikoilla
- resurssien rajallisuus.

Konkreettisen tekemisen seuranta

KT Kuntatyönantajat ja kunta-alan pääsopijajärjestöt (Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO, Julkisen alan unioni JAU ja Kunta-alan koulutettu hoitohenkilöstö KoHo) sopivat lokakuussa



2018 yhteisestä linjauksesta työn murroksen seurantaan. Pääneuvotteluryhmä hyväksyi työn organisoimisen ja toiminnan suuntaviivat yhteisille toimille vuosille 2019–2020.

Työn murroksen seurannassa keskitytään työn muutosten tarkasteluun kunta-alan ammattiteissa, toimialoilla ja työpaikoilla ja kuunnellaan työpaikkojen edustajia, johtoa ja henkilöstöä. Seurannassa hyödynnetään myös muiden toimialojen ja maiden kokemuksia sekä erilaisten tutkimus- ja kehittämishankkeiden tuloksia.

Työryhmä valitsi 21 työn murroksen seurattavaa asiakokonaisuutta. Megatrendien, hallinnollisten reformien ja visioiden sijasta seuranta suunnattiin jo nyt konkreettiseen tekemiseen kuntatyöpaikoilla.

Seurattavat asiakokonaisuudet ovat:

- Tarinoiden kirjastot
- Hallinto- ja toimistotyön arvo ja muutos
- Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen kotihoidossa
- Uudistuva sosiaali- ja terveyskeskus
- Sairaalat teknologian ja työn murroksessa
- Sosiaalityön uudet ratkaisut
- Uudistuva kaavoitus, rakennusvalvonta ja kiinteistöhoito
- Tärkeät ateria- ja puhtauspalvelut
- Maailman paras peruskoulu
- Uudistuva ammatillinen koulutus
- Digitalisaation ja uusien toimintatapojen hyödyntäminen lukiossa

- Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö
- Asiakaslähtöiset kuntapalvelut
- Robotit ja tekoäly ihmisten apuna
- Itseohjautuvuus ja tiimityöskentely kunta-alalla
- Monimuotoiset työyhteisöt
- Asiakkaana koko kansakunta
- Työssä oppiminen ja ohjaus
- Etättyö
- Liikkumisen ja logistiikan uudet ratkaisut
- Uudistuva varhaiskasvatus

Yhteistyö työelämän kehittämiseksi jatkui

Työn murroksen seurantakyselyt ja seurannan viestintä käynnistettiin toimintavuoden syksyllä. Ensimmäisiä tuloksia on odotettavissa keväällä 2019.

KT ja pääsopijajärjestöt jatkoivat näin yhteistyötä työelämän kehittämiseksi ja palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi. Työn murroksen seurannan ohessa käynnissä on muun muassa yhteinen kunta- ja maakunta-alan työelämän kehittämishanke Kunteko 2020, joka nostaa esiin työelämän hyviä käytäntöjä ja kiinnostavia ratkaisuja.

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet haluavat olla aktiivisesti mukana edistämässä työn sisältöjen, toimintatapojen ja organisoimintatapojen kehittämistä. Tavoitteena on, että tuloksellisesti toimivat ja kehittyvät julkiset palvelut säilyvät myös jatkossa suomalaisen yhteiskunnan kilpailukyvyyn ja hyvinvointiin ytimessä.

Kunta-ala kärsi syksyn poliittisista työtaisteluista

Kunnat ja kuntayhtymät joutuivat syksyllä 2018 useiden palkansaajajärjestöjen poliittisten työtaisteluiden kohteeksi. Työtaistelut toteutettiin useissa erissä syys- ja lokakuun aika. Keinoina olivat ylityö- ja vuorovaihtokiellot sekä lakot.

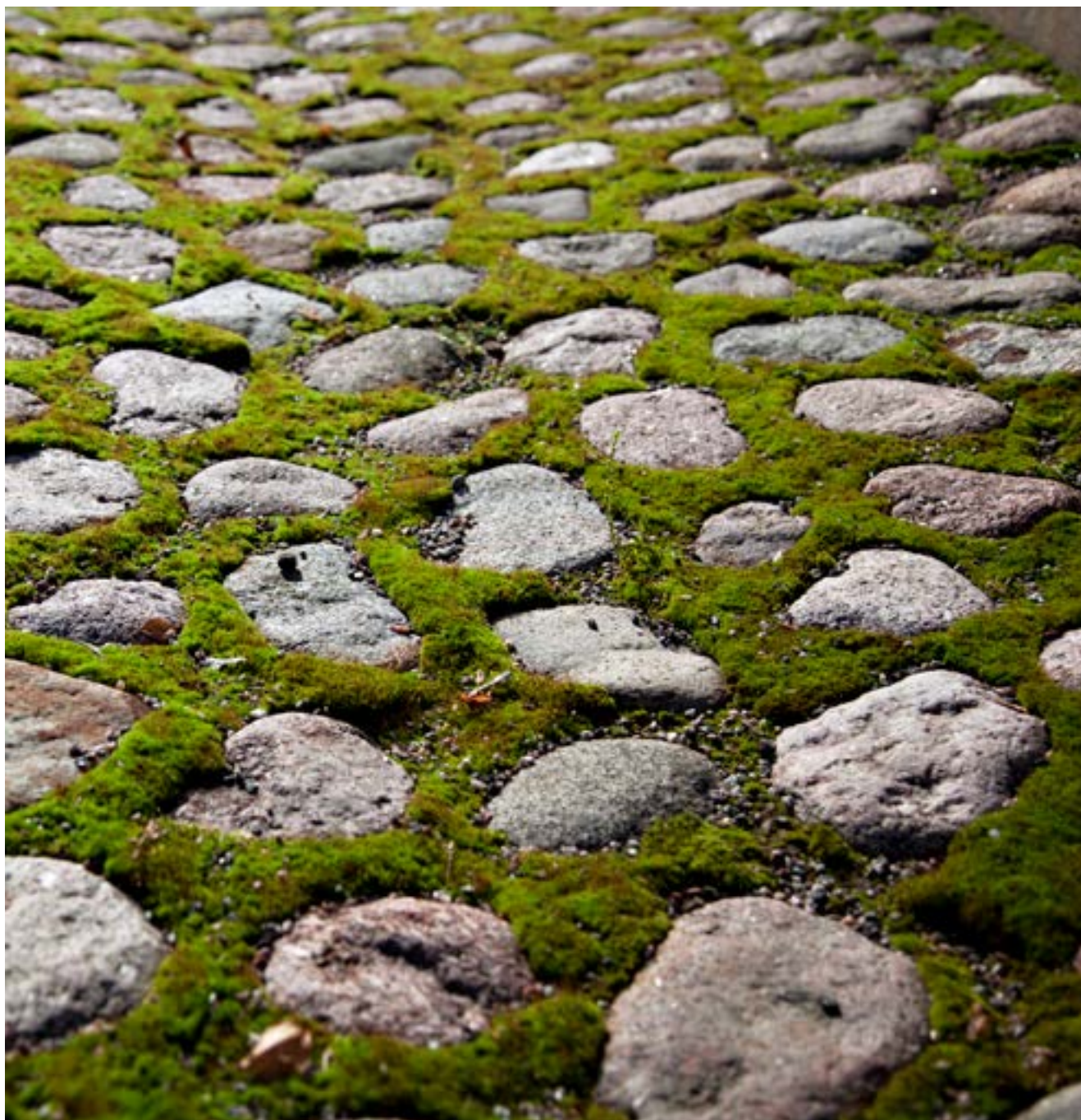
Poliittiset työtaistelut olivat kunta-alalle kohtuuttomia, sillä perimiltään ne kohdistuivat maan hallitukseen. Järjestöt vastustivat hallituksen esitystä muuttaa irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä. Valmisteilla ollut laki ei koskenut kunta-alan työpaikkoja.

Järjestöpolitiikka toimien taustalla

KT katsoi syksyllä 2018, että kyse oli itseään ruokkivasta järjestöpoliittisesta kierteestä. Kaikki kunta-alan järjestöt eivät rajanneet työtaistelun ulkopuolelle toimintoja, joissa on kyse kansalaisten hengestä, terveydestä ja turvallisuudesta.

Kunta-alalla työtaisteluun osallistui Superin, Tehyn, Jytyn, JHL:n, Talentian ja Terveystieteiden jäseniä. Kunnissa ja kuntayhtymissä työskentelevät virkasuhteiset eivät voi lain mukaan osallistua poliittisiin työtaisteluihin.

Työtaistelujen kohdentamista kunta-alalle ei voinut ymmärtää senkään vuoksi, että alan työpaikat ovat



turvallisia ja vakaita. Maan hallitus tai kukaan muukaan ei 2018 esittänyt muutoksia suurten työnantajien irtisanomisperusteisiin.

Kuntatyönantajilla on vastuu palvelujen järjestämisestä myös työtaistelutilanteissa. Siksi työnantajat käyttivät työnjohto-oikeuksiaan turvatakseen palvelut ja potilasturvallisuuden. Työtaisteluiden päätyttyä tehdyn selvityksen mukaan poliittiset lakot haittasivat selvästi kuntalaisten elämää.

Kunta-alalle merkittävää haittaa

Kuntatyönantajilta kerättyjen vastausten mukaan eniten haittaa kunnissa koitui ruokapalveluille muun muassa kouluissa ja päiväkodeissa. Vastaajista miltei 70 prosenttia oli sitä mieltä, että haittaa kertyi paljon tai erittäin paljon.

Siivoustoimessa lähes 60 prosenttia kuntatyönantajista koki erittäin tai melko paljon haittaa. Liikuntatoimessa luku oli vielä 40 prosenttia, kiinteistötoimessa ja kulttuuritoimessa vähemmän. Eräässä kunnassa jäi kokonaan hoitamatta päiväkotien, uimahallien ja liikuntapaikkojen puhtauspalvelut. Kuntatyönantajan arvion mukaan lakko vaaransi asiakkaiden hyvinvointia ja turvallisuutta.

Terveysturvoissa jouduttiin siirtämään joitakin kiireittämiä leikkauksia ja muita toimenpiteitä, mutta potilasturvallisuus ei vaarantanut. Sosiaalitoimessa oli erityisesti kotihoidossa ja vanhusten palveluissa sijaisten saanti vaikeaa. Osa päiväkodeista jouduttiin sulkemaan normaalia aikaisemmin. Myös vanhemmat joutuivat joustamaan lastensa hakuajoissa.

Esimiehille työvuorojen ja sijaisuuksien järjestäminen ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana aiheutti paljon lisätyötä. Vaikeinta oli sijaisten saaminen hoitamaan yllättäviä poissaloja kuten sairaustapauksia.

Useat kuntatyönantajat kertoivat, että etenkin loka-kuinen poliittinen lakko myös kärjisti ilmapiiriä työpaikoilla.

Lainsäädäntö vanhasta maailmasta

Poliittinen lakko ei kohdistu voimassa oleviin työehtosopimuksiin, mutta se rikkoo työrauhan ja vaarantaa kunta-alalla lakisääteistä palvelutuotantoa. Pitkät työtaistelut ovat korvautuneet lyhytaikaisilla lakoilla sekä ylityö- ja vuoronvaihtokielloilla. Uutta ovat myös ”surulakot”, jotka perustuvat jostain työnantajan toimesta aiheutuneeseen pahan mielen kokemukseen.

Työtaisteluoikeudet nojaavat työelämän peruslakeihin, jotka ovat Suomen lainsäädännön vanhimpia osia. Työehtosopimuslaki on vuodelta 1946 ja laki työriitojen sovittelusta vuodelta 1962.

KT:n näkökulmasta nämä lait ovat vanhentuneita. Niitä säädettäessä suomalainen yhteiskunta työmarkkinajärjestelmä olivat hyvin erilaisia kuin nykyään. Yritykset uudistaa järjestelmää ovat vuosien kuluessa kuitenkin kaatuneet. Viimeisin suuri yritys oli 2013–2015, jolloin työmarkkinajärjestöt arvioivat yhteisessä työryhmässä työrauha- ja neuvottelijajärjestelmää onnistumatta löytämään yksimielisyyttä.

KT:n tärkein tehtävä on työrauhan pitäminen ja kunnallisen palvelutuotannon turvaaminen kaikissa oloissa, myös työtaistelujen aikana. Nykyinen neuvottelijajärjestelmä antaa tälle täydet mahdollisuudet. Sen sijaan esimerkiksi suojelutyöstä annetut määräykset vaativat uudistamista. Nykyisin ainoastaan lakon ulkopuolella on virkasuhteinen henkilö, joka on velvollinen tekemään työtaistelun aikana suojelutyötä.

Sote- ja maakunta- uudistuksen toimeen- panoa valmisteltiin

**KT osallistui toimintavuonna aktiivisesti valtio-
neuvoston vetämään sote- ja maakuntauudistuk-
sen valmisteluun.**

KT:n tavoitteena oli turvata onnistunut työnantaja-
vaihdos niin henkilöstöä luovuttaville kuin sitä vas-
taanottaville työnantajille sekä niille noin 214 000
palkansaajalle, joiden oli tarkoitus siirtyä kunta-
työnantajilta uusien maakuntatyönantajien palve-
lukseen.

Sote- ja maakuntauudistukseen valmistauduttiin
neuvottelemalla kunta-alan pääsopijajärjestöjen
kanssa kunnallisen sopimus- ja neuvottelujärjestel-
män uudistamisesta. Perusteet järjestelmän uudis-
tamiseen poistuivat, kun sote- ja maakuntauudistus
kaatui.

KT antoi muutostukea

Uudistuksen liittyvien lakien valmistelussa seura-
simme eduskunnan työskentelyä. Olimme kuultava-
na muun muassa työ- ja tasa-arvovaliokunnassa,
sosiaali- ja terveysvaliokunnassa ja hallintovalio-
kunnassa. Annoimme myös lausuntoja uudistuk-
seen liittyviin lakiesityksiin.



KT oli mukana myös sosiaali- ja terveysministeriön
sekä valtiovarainministeriön vetämässä sote- ja
maakuntauudistuksen toimeenpanoa valmistele-
vassa verkostossa.

KT tuki kuntia ja kuntayhtymiä sekä uudistuksen esi-
valmisteluorganisaatioita valmistautumisessa sote-
ja maakuntauudistuksen toimeenpanoon. Tietoa
uudistuksen etenemistä ja ohjeita uudistukseen
valmistautumiseen kerrottiin KT:n verkkosivujen
Muutostuki-sivuilla ja Kuntatyönantaja-lehdessä.

Muutostukea uudistukseen varautumisessa annet-
tiin muun muassa KT:n työnantajaverkostoissa.

KT:n HR-verkosto levitti muutosjohtamisen hyviä
käytäntöjä. KT:n tutkimus arvioi kunnista ja kunta-
yhtymistä maakuntatyönantajille siirtyvän henkilös-
tön määrää maakunnittain. Tietoja hyödynnettiin
henkilöstösiirtoihin liittyvien toimintamallien suunnit-
telussa.

KT tuki myös valtakunnallista HR-valmistelua, jota
tehtiin KT:n perustamassa ja koordinoimassa maa-
kuntien HR-vastuuvälittäjien verkostossa. KT:n
asiantuntijat osallistuivat Kuntaliiton ja valtio-
varainministeriön järjestämiin maakuntakiertueisiin
sekä uudistuksen valtakunnallisen viestintäryhmän
työhön.

Eläkejärjestelmien yhdistämistä selvitettiin

Eläkejärjestelmien yhdistämistä selvittävä työryhmä jatkoi työtään toimintavuonna. Sen oli määrä saada raporttinsa valmiiksi kesällä 2018, mutta työn laajuuden vuoksi määräaika siirrettiin.

Sosiaali- ja terveysministeriön ja valtiovarainministeriön yhteisessä työryhmässä olivat mukana muun muassa työmarkkinakeskusjärjestöt. Työryhmän asettaminen perustui vuoden 2017 eläkeuudistukseen, jonka yhteydessä KT ja muut työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat, että eläkejärjestelmien erillisyyttä selvitetään.

Työryhmän toimeksiantona oli selvittää, onko tarkoituksenmukaista ja mahdollista luopua kokonaan tai osittain nykyisestä kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien erillisyydestä.

Työryhmän oli myös arvioitava ratkaisun vaikutuksia, esimerkiksi julkiseen talouteen ja erityisesti kuntatalouteen, työntekijöihin, työnantajiin sekä kunnalliseen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmiin.

Työryhmä jätti raporttinsa helmikuussa 2019, jossa se katsoi, että julkinen ja yksityinen eläkejärjestelmä on mahdollista ja tarkoituksenmukaista yhdistää. Toteuttaminen vaatii laajaa jatkovalmistelua.

KT pitää tärkeänä, että julkisella sektorilla työskentely ei voi olla työeläkevakuutusmaksukustannuksiltaan eri hintaista kuin yksityisellä sektorilla. Tämän vuoksi julkisen sektorin työeläkevakuutusmaksu tulisi olla kokonaisuudessaan hyvin lähellä yksityisen sektorin vastaavaa maksua.



KUNTATYÖNANTAJAT

KT Kuntatyönantajat on kunta-alan työnantaja-järjestö 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 työmarkkinointia ja työelämän kehittämistä koskevista asioista.

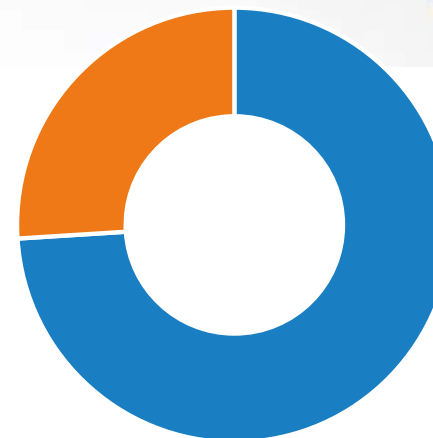
Vuonna 2018 Suomessa oli 311 kuntaa ja 118 kuntayhtymää, joiden palveluksessa työskenteli noin 421 000 työntekijää ja viranhaltijaa. Kunta-alan sopimusjärjestelmän piirissä ovat Ahvenanmaan kuntia (16) lukuun ottamatta kaikki Suomen kunnat ja kuntayhtymät sekä kunnalliset liikelaitokset ja niiden palveluksessa olevat palkansaajat.



Kunta-alan henkilöstö

Kunta-alalla työskenteli 421 000 palkansaajaa loka-kuussa 2018. Heistä 74 prosenttia oli työsuhteisista ja 26 prosenttia virkasuhteisista.

- 74 % – työsuhteis
- 26 % – virkasuhteis



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.

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 tasa-puolisuuskäsitteet.

Uusi valtuuskunta aloitti tammikuussa

Toimikaudeksi 1.1.2018–31.12.2021 nimitetty uusi valtuuskunta järjestäytyi tammikuussa. Valtuuskunta kokoontui toimintavuonna 14 kertaa. Valtuuskunta hyväksyi helmikuussa neuvottelutuloksen kunta-alan uusiksi virka- ja työehtosopimuksiksi, jotka ovat voimassa 30.3.2020 saakka. Valtuuskunnan kokouksissa käsiteltiin muun muassa kunta-alan sopimus- ja neuvottelujärjestelmän uudistamista,

eläkejärjestelmien yhdistämistä sekä työsopimuslain ja työaikalain uudistamista sekä varauduttiin työnantajaedunvalvonnan järjestämiseen, mikäli sote- ja maakuntauudistus toteutuu vuonna 2019.

KT:n valtuuskunta 1.1.2018–31.12.2021

Valtuuskunnan puheenjohtaja
Kirsi-Marja Lievonon (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 Hilikka, Kemi, toiminnanjohtaja)

Niiranen Taina, Parkano, projektipäällikkö (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 2018 toimikunta kokoontui 5 kertaa käsittelemään saapuneita eri toimivaltuutuspyyntöjä.

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



KT:n toimisto

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

KT:ssä työskenteli toimintavuonna noin 55 toimihenkilöä. Toimistoa johtaa kunta-alan työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**.

Toimintavuonna toimistossa hallinnon vastuulla valmisteltiin uuden asiakkuudenhallintajärjestelmän käyttöönottoa. Projekti koskee kaikkia osaamisaloja, mutta toiminnan käynnistysvaiheessa se työllisti eniten hallinnon asiantuntijoita ja johtoa. Projektia vetämään palkattiin projektipäällikkö, joka vastaa aikataulusta sekä valmistelun ja käyttöönoton sujuvuudesta. Asiakkuusjärjestelmän tavoitteena on 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

Moisio Jussi-Pekka, hallintopäällikkö

Nybondas-Kangas Henrika, neuvottelupäällikkö,
sosiaali- ja terveyspalvelut

Ojanen Sari, neuvottelupäällikkö, yleiset
palvelussuhdeasiat

Palola Jorma, neuvottelupäällikkö,
henkilöstövoimavarojen kehittäminen

Henkilöstö

Aaltonen Jenni,

työmarkkinalakimies

Haakana Marko,

toimistoisäntä

Hakonen Niilo,

johtava työelämän kehittämisen asiantuntija

Hallia Kaisa,

hallintosihteeri, 1.12.2018 alkaen

Hellström Heidi,

hallintosihteeri

Hotti Anne,

johtava työmarkkinatutkija

Huuskonen Mika,

taloussuunnittelija, 4.6.2018 alkaen

Hämäläinen Hanna-Kaisa,

tiedottaja

Hämäläinen Jouko,

työmarkkinalakimies

Hämäläinen Tajja,

työmarkkina-asiamies

Jaanu Anna-Mari,

ohjelmapäällikkö, Kunteko

Kallberg Ann-Mari,

sihteeri

Karhu Taina,

projektipäällikkö, 3.9.2018 alkaen

Kiiski Anne,

työmarkkinalakimies

Kirkko-Jaakkola Petra,

työmarkkina-asiamies, 1.12.2018 saakka

Kolkkala Riikka,

työmarkkinalakimies, 10.12.2018 alkaen

Korppi Kirsi,

työmarkkina-asiamies

Koskela Kaisa,

työmarkkinatiedottaja, toimitussihteeri

Krause Riikka,

työmarkkinatutkija, 6.8.2018 alkaen

Kämäri Suvi,

johtava työmarkkina-asiamies

Lehtinen Maarit,

työmarkkinalakimies

Liivala Ritva,

työmarkkinalakimies

Lilja Satu,

työmarkkina-asiain sihteeri

Lith Mimosa,

työmarkkinalakimies

Mattila Marjaana,

verkkotiedottaja

Metsäranta Teija,

johtava työmarkkinalakimies

Mäkelä Katri,

taloussihteeri

Mäntylä Maija,

työmarkkinalakimies, 9.8.2018 saakka

Niinimaa Ilkka,

työmarkkina-asiamies

Niittylä Lauri,

johtava työmarkkinalakimies

Nypelö Eeva,

työmarkkinalakimies

Paakkonen Niina,

työmarkkinatutkija

Pakarinen Terttu,

kehittämispäällikkö

Pirhonen Jaana,

johdon assistentti

Renko Merja,

työmarkkina-asiamies

Ruoho Maija,

projektipäällikkö, Kunteko,
12.3.2018 alkaen

Rusanen Merja,

työelämän kehittämisen asiantuntija

Ruskoaho Juho,

työmarkkinatutkija

Saaristo Heikki,

johtava työmarkkina-asiamies

Seppänen Tanja,

sihteeri

Sievänen Pauliina,

viestinnän ja markkinoinnin suunnittelija,
26.11.2018 alkaen

Sivonen Sirpa,

kehittämispäällikkö

Taavitsainen Virpi,

johtava työmarkkina-asiamies

Tervonen Taina,

projektisuunnittelija, Kunteko

Tossavainen Mirja-Maija,

työmarkkinalakimies

Tuomi Anniina,

projektipäällikkö, Kunteko

Tyrkkö Nelli,

työmarkkinalakimies, 4.6.2018 saakka

Vaskelainen Tuula,

työmarkkina-asiamies

Wessman Canelia,

työmarkkina-asiamies, 5.2.2018 alkaen

Vesterbacka Eeva,

työmarkkinalakimies

Talous vuonna 2018

KT:n (Kunnallisen työmarkkinalaitoksen) kulut olivat vuonna 2018 yhteensä 6 947 700 euroa. Tuotot olivat 2 374 200 euroa ja kuntien maksuosuuksina perittiin 4 573 500 euroa.

Tuotot

Toimintatulot olivat yhteensä noin 2 374 tuhatta euroa. Palvelukorvauksina perittiin koulutuspalveluista sekä asiantuntijapalveluiden myynnistä yhteensä noin 723 tuhatta euroa. Julkaisujen myyntitulot ja Kuntatyönantaja-lehden tilausmaksut olivat yhteensä noin 928 tuhatta euroa. Muu myynti oli 170 tuhatta euroa. Ulkopuolisen hankerahoituksen/projektirahoituksen osuus oli yhteensä 553 tuhatta euroa.

Kulut

KT:n toiminnan suurin kuluerä ovat palkat ja lakisääteiset henkilösivukulut, yhteensä noin 4 344 tuhatta euroa, eli 63 % kaikista kuluista. KT maksoi ulkopuolisista ostopalveluista noin 816 tuhatta euroa sekä korvauksena Kuntaliitto Palvelut Oy:lle, FCG Finnish Consulting Group Oy:lle hallintopalveluista 571 tuhatta euroa. Muut toimintakulut olivat yhteensä noin 1 217 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 2018 kunnilta maksuosuusennakoina KT:n menoihin yhteensä 3 706 tuhatta euroa. Tilinpäätöksen mukaan kuntien lopulliset maksuosuudet ovat yhteensä noin 4 573 tuhatta euroa. Tilinpäätökseen liittyvän kuntakohtaisen maksuosuuslaskelman mukaan kunnilta peritään lisää lopullisina maksuosuuksina yhteensä noin 867 tuhatta euroa.



TULOSLASKELMA

VARAINHANKINTA		2018	2017
VARSINAINEN TOIMINTA			
	Tuotot	2 374 218,41	2 679 579,29
	Kulut		
	Henkilöstökulut	-4 343 534,69	-4 228 440,61
	Poistot	-2 169,56	-2 131,56
	Muut kulut	-2 601 997,98	-2 533 586,68
	Kulujäämä	-4 573 483,82	-4 084 579,56
VARAINHANKINTA			
	Maksusuudet	4 573 483,82	4 084 579,56
	Tilikauden ylijäämä/alijäämä	0,00	0,00

TASE

VASTAAVAA

Vaihtuvat vastaavat

Lyhytaikaiset saamiset

 Myyntisaamiset

 Muut saamiset

 Maksusuudet

 Siirtosaamiset

Vaihtuvat vastaavat yhteensä

VASTAAVAA YHTEENSÄ

31.12.2018

31.12.2017

221 093,50

44 412,60

867 023,82

333 825,73

1 466 355,65

1 466 355,65

362 573,01

756 578,42

139 895,56

167 969,11

1 427 016,10

1 427 016,10

VASTATTAVAA

Pakolliset varaukset

Eläkevastuut

Lyhytaikainen vieras pääoma

 Saadut ennakot

 Ostovelat

 Muut velat

 Siirtovelat

 Vieras pääoma yhteensä

VASTATTAVAA YHTEENSÄ

433 700,00

4888,98

82 054,26

80 464,94

865 247,47

1 032 655,65

1 466 355,65

448 600,00

4 165,29

115 390,35

76 381,38

782 479,08

978 416,10

1 427 016,10

TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

1. TILINPÄÄTÖKSEN LAADINTAPERIAATTEET

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

Tuloslaskelman liitetiedot

2. VARSINAISEN TOIMINNAN TUOTOT JA KULUT

	2018	2017
Kokonaistuotot	6 947 702,23	6 764 158,85
Kokonaiskulut	-6 947 702,23	-6 764 158,85
Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely		
KT Kuntatyöntäjien toimisto		
Palvelukorvaukset	723 133,46	811 929,14
Muut toimintatuotot	264 325,49	323 882,60
	987 458,95	1 135 811,74
Henkilöstökulut	-4 093 075,44	-3 959 226,38
Poistot	-2 169,56	-2 131,56
Muut kulut	-1 996 377,17	-1 831 232,13
	-6 091 622,17	-5 792 590,07
	-5 104 163,22	-4 656 778,33
Valtuuskunta		
Henkilöstökulut	-53 544,19	-54 683,50
Muut kulut	-28 234,49	-18 761,74
	-81 778,68	-73 445,24

Kuntatyöntäjä -lehti		
Tuotot	138 175,00	146 925,00
Henkilöstökulut	-44 454,60	-48 686,60
Muut kulut	-81 786,16	-81 088,58
	-126 240,76	-129 775,18
	11 934,24	17 149,82
Julkaisumyynti		
Tuotot	822 226,65	850 900,29
Muut kulut	-178 728,24	-153 857,54
	-178 728,24	-153 857,54
	643 498,41	697 042,75
Kunta-alan työelämän kehittäminen		
Tuotot	354 753,13	475 772,23
Henkilöstökulut	-152 460,46	-165 844,13
Muut kulut	-245 267,24	-378 476,66
	-42 974,57	-68 548,56
CEEP		
Tuotot	71 604,68	70 170,03
Muut kulut	-71 604,68	-70 170,03
	0,00	0,00
3. VARAINHANKINTA	2018	2017
Maksuosuusennakot	-3 706 460,00	-3 944 684,00
Kuntien maksuosuudet	4 573 483,82	4 084 579,56
Lisäperintä (+)/palautus (-)	867 023,82	139 895,56
4. POISTOT		
Käyttöomaisuushankinnat poistetaan kokonaan hankintavuonna, tilivuositain tasattavien kuntakohtaisten maksuosuuksien vuoksi.		
Koneet ja kalusto	2 169,56	2 131,56

5. VASTUUSITOUMUKSET

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

6. HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY

	2018	2017
Palkat	3 376 616,02	3 304 984,57
Palkkiot, valtuuskunta	51 710,85	51 394,00
Palkkiot, muut	54 229,10	54 908,80
Eläkekulut	731 523,23	679 529,78
Muut henkilösivukulut	129 455,49	137 623,46
	4 343 534,69	4 228 440,61
 Henkilöstön keskimääräinen luku	 55	 56

Taseen liitetiedot

7. Siirtosaamiset

	2018	2017
Maksuosuudet kunnilta	867 023,82	139 895,56
Ulkopuolinen hankerahoitus	176 779,24	148 628,30
Muut siirtosaamiset	157 046,49	19 340,81
	1 200 849,55	307 864,67

8. Pakolliset varaukset

Pakollinen varaus työnantajan maksamia lisäeläkkeitä varten.

433 700,00	448 600,00
------------	------------

9. Siirtovelat

Lomapalkkavaraus	777 117,88	712 711,21
Muut siirtovelat	88 129,59	69 767,87
	865 247,47	782 479,08

TILINTARKASTUSLAUSUNTO

SUOMEN KUNTALIITTO RY:N HALLITUS

Paatero Sirpa

hallituksen puheenjohtaja

Tölli Tapani

hallituksen II varapuheenjohtaja

Kokko Annika

Lehtonen Harri

Lumela Meri

Nylander Mikaela

Rautava Risto

Taponen Merja

Rautio Sari

hallituksen I 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 25. päivänä huhtikuuta 2019

KPMG Oy Ab

Tilintarkastusyhteisö

Heidi Vierros

KHT

Viestinnän vuosi 2018

KT:n viestinnässä korostuivat vuonna 2018 kunta-alan sopimusneuvottelut ja -ratkaisut, sote- ja maakuntauudistuksen valmistelu ja syksyn poliittiset työtaistelut. Kaikki nämä edellyttivät sekä tehostettua mediaviestintää että kattavaa kuntatyönantajien palvelemista.

Myös palkansaajajärjestöjen kanssa vuonna 2016 solmittu kilpailukyky sopimus sekä julkisen sektorin lomarahojen leikkaaminen olivat yhä toistuvasti esillä etenkin sosiaalisessa mediassa. KT joutui arvostelun ja kritiikin kohteeksi myös muiden tahojen toimista.

Kokonaisuutena KT:n viestinnän vuosi oli kuitenkin menestyksekkäs. Tiedotteiden, verkkouutisten ja sosiaalisen median päivityksien määrä kasvoi, samoin näkyvyys seminaareissa ja muissa vastaavissa tilaisuuksissa. Sekä painetun lehden että verkkosivuston sisältö monipuolistui, ja verkon kävijämäärässä tehtiin uusi ennätys. Kunta-alan sopimuskirjat tuotettiin aiempaa nopeammin. Lisäksi toteutettiin muutamia viestintään liittyviä selvityksiä ja aloitettiin eräitä kehittämishankkeita.



Viestinnän kanavat

KT:n viestinnän keskeisiä kanavia 2018 ovat edelleen KT:n verkkopalvelut (kt.fi ja kt.fi/sv), Kuntatyönantaja-lehti ja sen verkkosivut (kuntatyönantajalehti.fi).

Lisäksi KT julkaisi säännöllisesti säännöllisesti uutiskirjeitä, yleiskirjeitä, yhteyshenkilö- ja mediatiedotteita, uutisia ja erilaisia julkaisuja sekä hyödynsi sosiaalisessa mediassa Twitterin, LinkedInin ja Youtuben kanavia.

KT oli myös esillä erilaisilla messuilla, seminaareissa, koulutustilaisuuksissa ja verkostotapahtumissa.

Kuntatyönantaja-lehti

Kuntatyönantaja on kuudesti vuodessa ilmestyvä ammattilehti kunnallisille päättäjille, johdolle, esimiehille ja henkilöstöhallinnossa työskenteleville. Lehti keskittyy työnantajatoimintaan ja -edunvalvontaan. Se tarjoaa esimiestyössä tarvittavaa tietoa ja taustaa työnantajapäätöksiin sekä nostaa esiin kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävää hyvää henkilöstöjohtamista, esimiestyötä ja työnantaja-politiikkaa.

Lehden painos on noin 7 000 kappaletta ja se postitetaan noin 5 000 osoitteeseen. Lehti on maksullinen, kestotilauksen hinta on 45 euroa vuodessa. Kuntatyönantajalla on lisäksi laaja vapaakappalejakelu sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Vuosi 2018 oli lehden 44. ilmestymisvuosi.

Kuntatyönantaja-lehden jokaisessa numerossa on yksi teema, jota pyritään tarkastelemaan laajasti ja monipuolisesti eri näkökulmista. Toimintavuonna lehden teemoina käsiteltiin johtamista, kunta-alan sopimuksia, vastuullisuutta, työn murrosta, maahanmuuttoa sekä kuntaa työnantajana.

Osa Kuntatyönantajan kirjoituksista julkaistaan lehden verkkosivuilla teemoittain ja verkkopalvelun muuhun aineistoon soveltuvasti linkittäen. Lehden verkossa oleva laaja juttuarkisto ulottuu vuoteen 2011. Lehden verkkosivuilla oli toimintavuonna lähes 75 000 yksittäistä kävijää.

Vuonna 2018 toteutettiin lehden lukijatutkimus yhdessä Eficode Oy:n kanssa. Lukijat arvioivat lehteä varsin myönteisesti. Kouluarvosanoilla lehden luotettavuus ja yleisarvosana olivat kiitettäviä, ja lehden ulkoasu hyvä. Tutkimuksen mukaan sopimukset ja lait sekä näiden soveltaminen, oikeustapaukset, työelämän kehittäminen ja johtaminen ovat luetuinta sisältöä. Lehdestä haetaan erityisesti syventävää ja taustoittavaa asiantuntijasisältöä.



Julkaisut

KT julkaisee vuosittain sopimuskirjoja, oppaita, selvitysraportteja tai esitteitä. Vuonna 2018 julkaistiin seitsemän suomenkielistä uutta kunta-alan virka- ja työehtosopimuskirjaa, joista käännettiin viisi ruotsinkielelle. Ruotsinkielelle ei käännetty näyttelijöiden ja muusikoiden työehtosopimuskirjoja. Painettua sopimuskirjaa myytiin KT:n verkkokaupasta, ja sähköiset versiot ovat luettavissa KT:n sopimus-alakohtaisilla verkkosivuilla.



Vuonna 2018 julkaistut sopimuskirjat:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018–2019
- Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus LS 2018–2019
- Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES 2018–2019
- Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS 2018–2019
- Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES 2018–2019
- Kunnallinen näyttelijöiden työehtosopimus 2018–2019
- Kunnalliset muusikkojen virka- ja työehtosopimukset 2018–2019

Lisäksi julkaistiin tilastoesite kunta-alan henkilöstöstä ja palkkauksesta sekä selvitys kunnallista perhepäivähoitajista ja heidän hoidossaan olevista lapsista.

- **Kunnalliset palkat ja henkilöstö**, syyskuu 2018: Kunnalliset palkat ja henkilöstö -esitteen tilastotiedot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen kuntasektorin lokakuun 2017 palkkatilastoon. Esite on maksuton, ja sen saa ladattua PDF-julkaisuna tai tilattua painettuna KT:n verkkokaupasta.
- **Kunnalliset perhepäivähoitajat**: KT:n tuottama selvitys kunnallisista perhepäivähoitajista ja heillä hoidossa olevista lapsista perustuu KT:n kyselyyn, joka lähetettiin perhepäivähoitajille syksyllä 2017. Selvitys on maksutta luettavissa ja ladattavissa KT:n verkkokaupasta PDF-julkaisuna.

Tiedotteet ja uutiset

KT julkaisi lähes joka toinen työpäivä verkkosivuillaan uuden uutisen tai tiedotteen. Medialle toimitettiin vuoden aikana 23 tiedotetta, joista osa laadittiin yhdessä työmarkkinakeskusjärjestöjen tai muiden sidosryhmien kanssa. Tiedotteiden aiheina olivat muun muassa kunta-alan palkat, työmarkkinakeskusjärjestöjen neuvottelutulokset ja yhteiset kannanotot, esitykset kehysriiheen, työtaistelut, maakunta- ja sote-uudistus sekä hallitusohjelman tavoitteet.

Tiedotteet julkaistiin aina myös KT:n verkkosivuilla. Verkkosivuilla julkaistiin lisäksi yhteensä 94 uutista, joissa käsiteltiin laajemmin ja yleisesti kunta-alan ajankohtaisia asioita.

KT:n työmarkkinajohtaja ja asiantuntijat antoivat toimintavuoden aikana lukuisia haastatteluja medialle. Yleensä aiheena oli jokin kunta-alaa koskeva ajankohtainen työmarkkinakysymys. Vuoden ainoan medialle suunnatun tiedotustilaisuuden aiheena oli virka- ja työehtosopimusten allekirjoitus.

Verkojulkaiseminen

KT:n verkkopalvelussa vieraili noin 83 400 yksittäistä kävijää kuukaudessa. Kaikkiaan sivuille tehtiin keskimäärin 119 000 käyntiä kuukaudessa. Yhteensä sivulatauksia oli toimintavuoden aikana yli viisi miljoonaa. Sivuston kaikkien aikojen kävijäennätys tehtiin huhtikuussa 2018, jolloin sivuilla vierailtiin yli 152 000 kertaa.

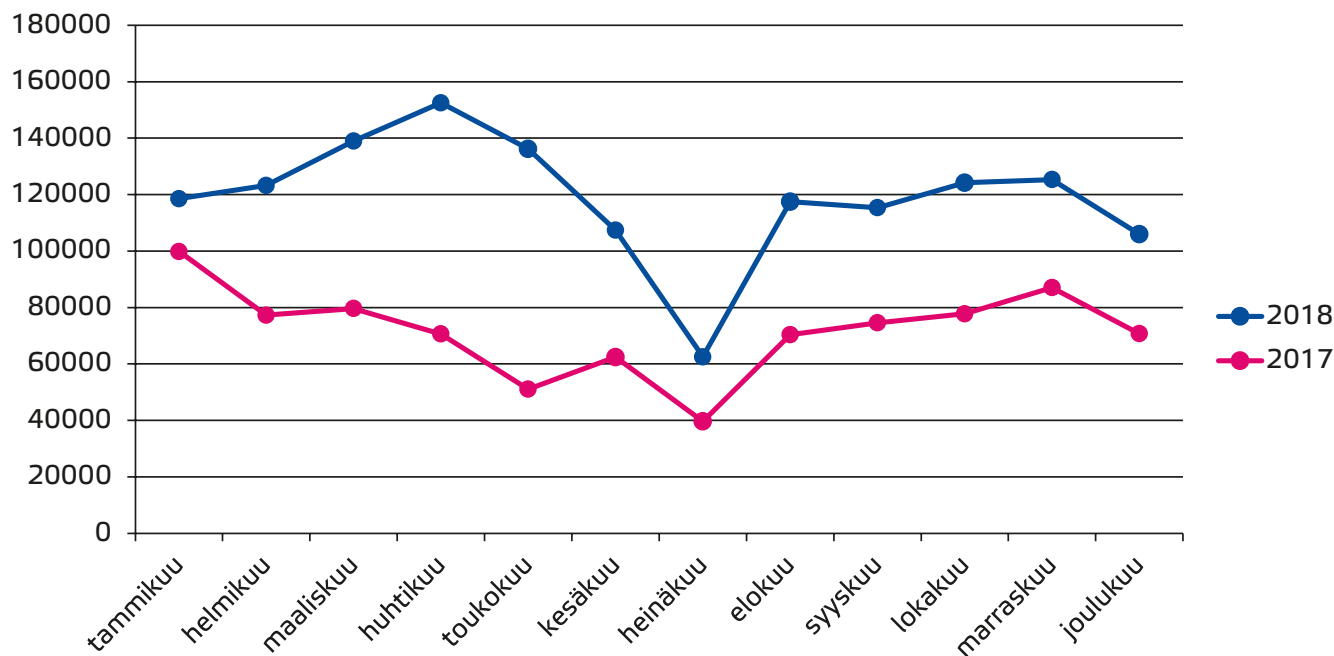
Toimintavuoden aikana verkossa julkaistiin kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset sekä suomeksi että ruotsiksi. Ne olivat yleiskirjeiden ja sopimusneuvontaan liittyvien ohjeiden ja usein kysyttyjen kysymysten ohella sivuston käytetyimpiä sisältöjä. Myös kunta-alan palkkatietoihin liittyvät tilastot kiinnostivat käyttäjiä.

Vuonna 2018 jatkettiin verkkosivujen teknistä ja sisällöllistä kehittämistä. Tavoitteena oli parantaa verkkosivujen saavutettavuutta uusien saavutettavuusvaatimusten mukaisesti. Toimintavuonna julkaistiin myös vuosikertomus 2017 ensimmäistä kertaa sähköisesti.

Blogi

KT:n omia blogikirjoituksia julkaistiin verkkosivuilla yhteensä 14. Kirjoitukset käsitelivät pinnalla olevia työelämän teemoja, usein muutosta tai murrosta. Blogia kirjoittivat pääasiassa KT:n työmarkkinajohtaja ja asiantuntijat, mutta vuonna 2018 mukana blogia kirjoittamassa oli myös Työterveyslaitoksen asiantuntijoita. Luetuin teksti käsiteli hoitohenkilökunnan oman työehtosopimuksen alustavaa ehdotusta 15.1.2018 "Hoitohenkilöstön oma sopimus – nyt vai ei koskaan?". Kirjoittaja oli neuvottelupäällikkö **Henrika Nybondas-Kangas**.

Käynnit verkkosivuilla vuonna 2017 ja 2018



Messut ja tapahtumat

Tärkeimmät KT:n tapahtumat vuonna 2018 olivat elokuun perinteinen Lappeenranta-seminaari, joka järjestettiin yhteistyössä pääsopijajärjestöjen sekä Lappeenrannan kaupungin kanssa sekä syyskuussa Kuntamarkkinoiden yhteydessä järjestetty KT:n työmarkkinaseminaari.

Lappeenranta-seminaari eli kunta-alan yhteistoiminta- ja työelämän kehittämisseminaari järjestettiin Kuntaventures-hengessä. Kaksipäiväisessä seminaarissa pohdittiin muun muassa kuntien kilpailukykyä ja tulevaisuutta. Seminaarin juonsivat **Riku Rantala** ja **Tunna Milonoff**. Seminaari keräsi paikalle ennätysmäärän yleisöä, yli 700 osallistujaa.

KT:n työmarkkinaseminaariin Kuntatalossa osallistui paikan päällä noin 250 ihmistä, minkä lisäksi sitä

seurattiin ahkerasti striimattuna verkon kautta. Seminaarissa keskusteltiin kestävyysvajeesta sekä korostettiin maltin merkitystä työmarkkina-ratkaisuissa. Puhujina olivat muun muassa uusi valtakunnansovittelija **Vuokko Piekkala** sekä valtiovarainministeriön valtiosihteeri **Martti Hetemäki**.

KT tuotti myös muuta sisältöä Kuntamarkkinoille. KT:n viestintä muun muassa julkisti viestintätoimisto Pohjoisranta BCW:n kanssa elokuussa 2018 toteutetun verkkokyselyn tulokset. Selvityksen aiheena ovat kuntien viestinnän tärkeimmät kehityskohdeet ja haastateltavina paikallistoimittajat eri puolilta Suomea. Selvityksen toimittajat toivovat kunnilta entistä ennakoivampaa viestintää sekä oma-aloitteisuutta ja aktiivisuutta, etenkin kuntalaisia koskettavista ajankohtaisista asioista.

KT:n asiantuntijat palvelivat omalla messuosastolla helmikuussa FCG:n talous- ja rahoitusfoorumissa, elokuussa Kuntajohtajapäivillä Joensuussa ja syyskuussa Kuntamarkkinoilla. Lisäksi asiantuntijat osallistuvat useisiin muihin ulkopuolisiin alan koulutus- ja verkostotapaamisiin.

Uutiskirjeet ja yhteyshenkilötiedotteet

KT-uutiskirjeessä kerrotaan ajankohtaisia työmarkkin uutisia kunta-alalta ja muistutetaan KT:n koulutuksista ja tapahtumista sekä uusimmista Kuntatyönantaja-lehden verkossa julkaistuista artikkeleista. Toimintavuoden aikana lähetettiin kuusi uutiskirjettä,

minkä lisäksi lähetettiin kolme Suosittelemme -kirjettä, joissa tuotiin esille yksittäisiä tapahtumia kunnan koulutusta tai seminaaria.

Uutiskirje on vapaasti tilattavissa. Sen jakelussa oli vuonna 2018 noin 4000 sähköpostiosoitetta. Lue-tuin oli uutiskirje 4/2018 (9.10.2018), jossa kerrottiin työaikalain uudistumisesta ja sen muutoksista kunta-alalle ja vuodenvaihteen järjestelyerää kosk- vata neuvotteluista sekä pohdittiin työrauhajärjes- telmän ajantasaisuutta.

KT:n yleiskirjeitä laadittiin 18 kappaletta. Yleis- kirjeillä välitetään kuntiin ja kuntayhtymiin ajan- kohtaista tietoa sopimuksista ja työmarkkina-asiois- ta. Yleiskirje julkaistaan kt.fi-verkkosivuilla, ja tästä lähetetään tieto sähköpostilla yhteyshenkilöille kun- tiin ja kuntayhtymiin.

KT-yhteyshenkilötiedotteita lähetettiin KT-yhteysh- henkilöille sähköpostilla vuoden aikana 57 kappa- letta. Määrä kasvoi entisestään edellisvuodesta. Yhteyshenkilökirjeet lähetetään kuntiin nimetyille KT-yhteyshenkilöille, jotka koordinoivat henkilöstö- asioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudat- tamisesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteyshenkilöitä on 545.

HR-info-uutiskirjeitä kirjoitettiin toimintavuonna yhteensä 11 kappaletta HR-verkoston jäsenille. HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstö- työtä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää henkilöjohtamista, jakaa

hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudis- tuksissa. Uutiskirjeen jakelussa on noin 450 hen- kilöä.

KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjeitä laadittiin yhteensä kymmenen. Uutiskirjeen jakelus- sa on yhteensä noin 500 henkilöä, jotka ovat kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköitä, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavia tai työsuoje- lusta kiinnostuneita työnantajan edustajia.

Sosiaalinen media ja videot

Sosiaalisen median kanavista KT:llä käytössä on pääasiassa Twitter @Kuntatyönantaja, jota hyödynnetään ajankohtais-tiedon välittämiseen ja seurantaan. Vuonna 2018 KT twiittasi noin 165 kertaa. Seuraajia oli vuoden lopussa yhteensä 3141. Suosituimmat sisällöt liittyivät käynnissä olleisiin sopimusneuvotteluihin sekä niiden tuloksiin. Twitterin lisäksi KT:llä on organisaatiotili LinkedInissä. Tiliä käytettiin vuonna 2018 pää- asiassa tiedottamiseen omista avoimista työ- paikoista.

KT Kuntatyönantajien toimintaa ja ajankohtais- tietoa tuotiin esille myös videoilla, joita kuvattiin seitsemän. Videot julkaistiin KT-uutiskirjeessä ja kt.fi-sivuilla, mutta ne ovat katsottavissa myös YouTubessa tai Dreambrokerissa. YouTubessa suo- situin oli syyskuussa julkaistu video, jossa tarkastel- laan palkan määrittymistä tehtävän vaativuuden mukaan.

Tutkimustietoa edunvalvonnan tueksi

KT:n työmarkkinatutkimuksen osaamisalueella tehdään kunta-alaa koskevia kyselyjä, joilla kerätään tietoja sopimusneuvottelujen ja työnantajien edunvalvonnan tueksi. Osa kyselyistä tehdään vuosittain.

KT tekee selvityksiä muun muassa kuntien ja kuntayhtymien

- työllisyystilanteesta,
- työvoimatarpeesta,
- työvoimakustannuksista,
- sopimukseen sisältyvien palkkaerien käytöstä,
- työajoista,
- 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 15 eri kyselyä, joista alla on kerrottu merkittävimmät.

Tiedustelu henkilöstömenojen sopeuttamisesta 2018 ja 2019

Kuntien ja kuntayhtymien työvoimakustannuksia ja niiden hallintaa on seurattu 1990-luvulta lähtien. Vuosittain tehtävillä tiedusteluilla selvitetään muun muassa henkilöstömäärän kehitystä, lomautuksia ja muita säästötoimenpiteitä. Toimintavuonna selvitettiin vuoden 2018 sopeutustoimien tilannetta sekä arviota vuodelle 2019. Talouden tasapainottamishjelmat 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 kolmatta kertaa myös muun henkilöstön koulutustiedot. Toimintavuonna kartoitettiin vuonna 2017 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

Sairaalalääkärien ja -hammaslääkärien työvoimatilanne selvitetään eri lääkäryhmittäin. Tiedustelut tehdään joka vuosi. Muiden sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmien työvoimatilanne selvitetään joka toinen vuosi.

Työterveyshuollon järjestäminen

Kuntien ja kuntayhtymien omalle henkilöstölleen järjestämän työterveyshuollon hankintaa ja yhteistyön toimivuutta työterveyshuollon palvelutuottajan kanssa selvitettiin toimintavuonna ensimmäistä kertaa.

Poliittisten työtaistelujen vaikutukset kuntasektorilla

Erillisellä tutkimuksella tiedusteltiin kunta-alan palkansaajajärjestöjen jäsenten ylityö- ja vuoronvaihtokiellon 26.–28.9.2018 ja JHL:n järjestämän poliittisen lakon 22.–23.10.2018 vaikutuksia kuntasektorilla.

Työnantajaselvityksiä sopimusmääräysten kehittämisen taustaksi

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten sopimusmääräyksiä kehitetään työryhmissä, joista sovitaan sopimusneuvotteluissa. Toimintavuonna kartoitettiin kuntatyönantajien tarpeita muun muassa KVTES:n palkkaus- ja sairauslomamääräysten kehittämistyön taustaksi.

SOPIMUKSET

Kunta-alan sopimukset

Kunta-alalla on seitsemän eri sopimusalaa.

Eniten henkilöstöä oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä yhteensä noin 311 000 palkansaajaa. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen suurimpia ammattiryhmiä ovat sairaanhoitajat, lähihoitajat, lastentarhanopettajat, sosiaalialan ohjaajat, koulunkäyntiavustajat ja -ohjaajat sekä perhepäivähoitajat.

Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) kuului noin 61 000 opettajaa. Opettajista suurin osa eli noin 70 prosenttia työskentelee peruskouluissa ja noin 10 prosenttia lukioissa.

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.

Kunnallisen lääkärin virkaehtosopimukseen (LS) kuuluivat 17 000 kunnissa tai kuntayhtymissä työskentelevät lääkärit. Lääkäreistä noin 10 000 toimii sairaaloissa ja noin 4200 terveyskeskuksissa.



Lisäksi sopimukseen kuuluu noin 2500 hammaslääkärinä ja noin 500 eläinlääkärinä.

Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä oli noin 7 000 työntekijää. Tuntipalkkausta käytetään kausiluonteisissa tehtävissä, kuten erilaisissa rakennus- ja asennustöissä, katujen kunnossa- 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. Näiden sopimusten piirissä työskentelee yhteensä noin 1 000 viranhaltijaa ja työntekijää.

Toimintavuoden sopimukset

Toimintavuosi oli kunnallisten virka- ja työehtosopimusten 2018–2019 sopimuskauden 1.2.2018–31.3.2020 ensimmäinen vuosi. Kaikilla sopimusaloilla toteutettiin yleiskorotus 1. toukokuuta lukien ja toimeenpantiin sopimusratkaisuihin sovittuja sopimusmääräyksiä.

Vuonna 2018 kunta-alan henkilöstömenot olivat 20,6 miljardia euroa. Lokakuussa 2018 kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteli 420 500 palkansaajaa.

Toimintavuosi oli toinen vuosi, jona kilpailukykysojimuksen mukaisesti toteutettiin lomarahojen leikkauksena 30 prosentilla. Lomarahojen vähennetään lomanmääräytymisvuosina 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019.



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

KVTES 2018–2019:n piirissä palkkoja tarkistettiin yleiskorotuksella 1. toukokuuta.

- Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 26 eurolla tai vähintään 1,25 prosentilla.
- Henkilökohtaista lisää korotettiin 1,25 prosentilla.

Työaikamääräyksiin useita muutoksia

KVTES 2018–2019:ssa uudistettiin laajasti työaikamääräyksiä. Osa uusista määräyksistä tuli voimaan toimintavuonna 1. toukokuuta ja osa 7. toukokuuta.

- Jaksotyön soveltamisalaan lisättiin kotihoito ja kotisairaanhoido.
- Toimistotyöaikaan ja yleistyöaikaan neuvoteltiin määräykset, joiden mukaan määräytyvät säännöllinen työaika, lisätyö ja ylityö viikoilla ja tasoittumisjaksoissa, joihin sisältyy poissaoloja.
- Määräys eräiden asiantuntijoiden työajasta (37,5 tuntia) poistui. Uuden sopimusmääräyksen mukaan näiden ryhmien työaika on 38 tuntia 15 minuuttia.
- Liukuvan työajan järjestelmä uusittiin.
- Johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työaikakorvausmääräyksiä selkiytettiin.

Muutoksia varhaiskasvatukseen

Varhaiskasvatushenkilöstön ns. palkkahinnoitteluliite uusittiin. Hinnoittelu muuttui 1. toukokuuta. Uudistuksessa huomioitiin varhaiskasvatuslain säädännössä tapahtuvia muutoksia.

Lastentarhanopettajien työajan jakautumista koskeva määräys päivitettiin niin, että suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle varattava työaika pidentyvät. Määräykset tulivat voimaan 1. toukokuuta.

Muutoksia palvelussuhteen ehtoihin

KVTES 2018–2019:n neuvottelutuloksessa sovittiin myös muutoksia, jotka koskevat myös muiden sopimusalojen piirissä olevaa henkilöstöä.

- Hoito- ja isyysvapaa muuttuivat. Palkallisen tilapäisen hoitovapaan ikäraja nostettiin niin, että vapaata on oikeus saada alle 12-vuotiaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi. Isyysvapaalta maksetaan jatkossa kuuden arkipäivän sijaan isyysvapaan 12 ensimmäisen arkipäivän palkka. Hoito- ja isyysvapaata koskevat muutokset tulivat voimaan takautuvasti 1. helmikuuta.
- Erillismääräys palkan takaisinperinnästä poistui tilanteesta, jossa palkansaajalle on myönnetty määräaikainen kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke.

- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi tehtiin mahdolliseksi sovitulla mallilla sopimuskaudella 2018–2019. Vaihtamismahdollisuus edellyttää, että määräysten käyttöönotosta on sovittu ensin paikallisesti. Malli perustuu malliin, joka on ollut käytössä lääkärisopimuksessa jo vuosia.
- Luottamusmiesten asemaan tuli muutoksia. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitusta laajennettiin siten, että sen tavoitteena on edistää ja kehittää paikallista sopimista ja työelämän laatua. Luottamusmiehen ajankäyttöä muutettiin määräaikaaisesti sopimuskauden ajaksi niin, että kiinteä vapautus on keskimäärin työpäivä viikossa hänen 105 edustamaansa viranhaltijaa tai työntekijää kohden.

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

OVTES 2018–2019:n palkantarkistukset noudattavat kunta-alan sopimusten yleistä tasoa. Toimintavuonna OVTES:n korotuksia toteutettiin kahtena ajankohtana:

- toukokuuta: yleiskorotus 1,17 prosenttia ja peruskoulun rehtorien hinnoittelumuutokset
- joulukuuta: 0,3 prosentin korotus eräille opettajaryhmille ja 8 vuoden lisän pienentäminen.

OVTES 2018–2019:ssa sovittiin vuosityöaikajärjestelmän käyttöönottamisesta ammatillisissa oppilaitoksissa. Ratkaisu yhdenmukaisti yli 10 000 opettajan työaika- ja palkkausjärjestelmät. Uudistuksessa opettajan sidotun työtunnin hinta säilyi keskimäärin ennallaan. Oppilaitokset ottavat järjestelmän käyttöönsä haluamaan ajankohtana. Suurin osa oppilaitoksista otti sen käyttöön 1. elokuuta 2018 tai 1. tammikuuta 2019. Järjestelmä on otettava käyttöön viimeistään elokuun alussa 2020.

Merkittävä uudistus oli myös perusopetuksen rehtorien, apulaisrehtorien ja koulunjohtajien palkkaus- ja työaika määräysten joustavoittaminen. Koulun johtamisen resursoinnissa on mahdollista ottaa huomioon muitakin tekijöitä kuin opettajien tai oppilaiden määrä. Uudet määräykset tulivat voimaan toimintavuonna 1. toukokuuta ja 1. elokuuta.

Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus LS

LS 2018–2019:n piirissä palkkoja tarkistettiin toimintavuonna yleiskorotuksella 1. toukokuuta. Yleiskorotus vaihteli ammattiryhmittäin riippuen kunkin ryhmän palkkaus rakenteesta:

- Sairaalalääkäreiden yleiskorotus oli 1,2 prosenttia.
- Terveyskeskuslääkäreiden ja -hammaslääkäreiden yleiskorotus oli 2,55 prosenttia.
- Eläinlääkäreiden yleiskorotus oli 1,3 prosenttia.

Osa-aikaisten ja eläinlääkäreiden työaika määräyksiä parannettiin. Työajan keskeytymismääräyksiä muutettiin 1. helmikuuta lukien. Lääkärisopimuksen lisäksi lääkäreitä, hammaslääkäreitä ja eläinlääkäreitä koskivat myös eräät päivitettyt KVTES 2018–2019:n määräykset.

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

TS 2018–2019:n piirissä olevien palkkoja tarkistettiin yleiskorotuksella 1. toukokuuta lukien.

- Tehtäväkohtaisen palkan korotus oli 26 euroa, kuitenkin vähintään 1,25 prosenttia.
- Henkilökohtaista lisää ja erillislisää korotettiin 1,25 prosentilla.

Sopimuksen 8 §:n määräyksiä uudistavan työryhmän työn tuloksen toteuttamiseen oli varattu 0,3 prosenttia keskitettyä erää. Koska sopijaosa-

puolten kesken ei saavutettu yksimielisyyttä sen käytöstä, erän osuus lisättiin paikalliseen järjestyserään 1.1.2019.

Kunnallinen tuntipalkkaisten työehtosopimus TTES

TTES 2018–2019:n mukaan tuntipalkkoja korotettiin toimintavuonna yleiskorotuksella 1. toukokuuta lukien:

- Perustuntipalkkoja korotettiin 15-20 senttiä.
- Urakkapalkkoja korotettiin 1,25 prosenttia.

Tuntipalkkaisten työehtosopimuksessa toteutettiin työvapaamääräyksiä koskevat muutokset. Sen sijaan sopimuksen työaika määräyksiä ei muutettu kuten KVTES:ssa.

Muusikot ja näyttelijät

Muusikoiden ja näyttelijöiden sopimuskauden korotukset noudattelevat tasoltaan kunta-alan sopimuksia. Toimintavuonna palkkoja tarkistettiin 1. toukokuuta yleiskorotuksella.

Muusikoiden sopimuksessa yleiskorotuksen suuruus oli 30 euroa, kuitenkin vähintään 1,28 prosenttia. Henkilökohtaista lisää korotettiin 1,28 prosentilla. Näyttelijöiden sopimuksessa yleiskorotuksen suuruus oli 28 euroa, kuitenkin vähintään 1,29 prosenttia. Henkilökohtainen lisä ja rasiselisiä korotettiin 1,29 prosentilla.

Lainsäädännön muutoksia

Toimintavuonna tuli voimaan eräitä lakimuutoksia, joilla oli merkitystä kunta-alan palvelusuhteisiin.

Uusi laki ammatilliseen koulutukseen

Laki ammatillisesta koulutuksesta tuli voimaan tammikuun alussa. Uusi laki korvasi lain ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuis-koulutuksesta. Lakiuudistus vaikutti neuvotteluihin kunnallisesta opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksesta. Vuosityöaikajärjestelmä otetaan käyttöön kaikissa ammatillisissa oppilaitoksissa 1. elokuuta 2020 mennessä.

Vuoden alussa muutettiin myös ammatillisten oppilaitosten opettajien kelpoisuuksia. Kelpoisuusasetusta päivitettiin vastaamaan uusia ammatillista koulutusta koskevia säädöksiä. Uuden asetuksen mukaan rehtorilta vaaditaan ylempää korkeakoulututkintoa.



Muutoksia viranhaltijalakiin

Viranhaltijalakiin tuli kaksi muutosta, jotka koskivat pitkäaikaistyöttömän ottamista määräaikaiseen virkasuhteeseen ja koeajan pidentämistä työkyvyttömyyden tai perhevapaan perusteella.

Työnantajalla on mahdollisuus pidentää koeaikaa, jos viranhaltija on työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi ollut poissa työstä. Koeaikaa voi pidentää kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.

Uusi varhaiskasvatustilaki muuttaa henkilöstörakennetta

Varhaiskasvatustilain kokonaisuudistusta koskeva laki tuli voimaan 1. syyskuuta. Uusi varhaiskasvatustilaki ja valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta koostaa aiemmin useisiin lakeihin ja asetuksiin perustuneita säännöksiä.

Uusi varhaiskasvatustilaki yhtenäistää varhaiskasvatuksessa käytettäviä tehtävänimikkeitä. Laissa säädetään kelpoisuusehtoihin perustuvista tehtävänimikkeistä. Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimukset nousivat. Uudessa laissa eriytettiin varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänimikkeet ja kelpoisuusvaatimukset.

Vuoden 2030 alussa tulee voimaan varhaiskasvatuksen henkilöstörakennetta koskeva muutos. Se edellyttää, että päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta mitoituslaskentavasta henkilökunnasta varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus on kahdella kolmasosalla. Heistä vähintään puolella on oltava varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla pitää olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Työsopimuslakiin muutoksia

Työsopimuslakiin ja työaikalakiin tuli muutoksia, jotka koskevat vaihtelevaa työaikaa tekevien työntekijöiden asemaa. Vaihtelevan työajan sopimusten käyttöalaa rajoitettiin tilanteisiin, joissa työnantajalla on vaihteleva työvoimatarve. Lisäksi työnantajan olisi vaihtelevan työajan sopimuksia käyttäessään annettava työntekijälle selvitys siitä, missä tilanteissa ja missä määrin työnantajalle syntyy työvoimatarvetta.

Työsopimuslakia ja kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia muutettiin siten, että työnantaja voi tehdä opiskelijan kanssa ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitetun oppisopimuksen ja ottaa opiskelijan määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen työnantajalle laissa säädetyn lisätö-

tarjoamisvelvollisuuden ja takaisinottovelvollisuuden estämättä. Muutokset tulivat voimaan heinäkuussa.

Työsopimuslain henkilöön perustuvia irtisanomisperusteita koskevaa säännöstä muutettiin siten, että irtisanomisperusteelta vaadittavaa asiallista ja painavaa syytä koskevassa kokonaisarvioinnissa pitää ottaa huomioon työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden lukumäärä sekä työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Laki rokotussuojasta voimaan

Maaliskuun alussa tuli voimaan työntekijöiden ja opiskelijoiden rokotussuojaa koskeva lakisäännös, tartuntatautilain 48 §:n muutos.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköiden asiakas- ja potilastiloissa, joissa hoidetaan lääketieteellisesti arvioituna tartuntatautien vakaville seuraamuksille alttiita asiakkaita tai potilaita, työnantaja saa käyttää vain erityisestä syystä työskentelyyn henkilöä, jolla on puutteellinen rokotussuoja. Laki velvoittaa työnantajia huolehtimaan, että rokotussuoja on kunnossa.

Sopimusalakohmainen kehittäminen

Sopimusneuvotteluissa sovittiin useita työryhmiä sopimuskaudelle 2018–2019. Kaikkien työryhmien työskentely käynnistyi toimintavuonna.

Virka- ja työehtosopimusmääräyksiä uudistetaan ja kehitetään työryhmissä, joiden asettamisesta sovitaan sopimusten allekirjoituspöytäkirjoissa. Sopimuskaudella toteutetaan kunta-alan palkkaselvitys, jossa selvitetään kunta-alan palkka- ja työvoimakustannusten (ml. eläkemaksut) sekä muiden palvelussuhteen ehtojen tasoa ja muutosta verrattuna yleisiin työmarkkinoihin. Selvityksen toteuttaminen aloitettiin kunta-alan tilastotyöryhmässä, joka koostuu sopijaosapuolten tutkijoista ja ekonomista.

Toimintavuonna aloitti työssä oppimista ja ohjausta käsittelevä työryhmä. Sen tehtävä on selvittää työpaikalla oppimisen ja ohjauksen tilaa työpaikoilla. Myös etätöitä käsittelevä työryhmä aloitti työnsä. Sopimuskaudelle asetettiin SOTE-ryhmiä, joiden perustaminen liittyi sote- ja maakuntauudistukseen.

Asetettujen työryhmien lisäksi sopimuksia kehitetään sopimuskauden aikana ns. jatkuvan neuvottelumenettelyn mukaisesti.

KVTES 2018–2019

Toimintavuonna aloittivat työnsä KVTES:n työryhmät, jossa toisessa neuvotellaan työn vaativuudenarviointijärjestelmän uudistamisesta ja kartoitetaan tehtäväkohtaisen palkan erilaisia ratkaisumalleja ja työnantajanvaihdostilanteisiin. Toisessa KVTES-töryhmässä käsitellään sairauslomaa koskevia sopimusmääräyksiä.

Lääkärisopimus 2018–2019

Lääkärisopimuksen sopijaosapuolet varautuivat sote- ja maakuntauudistukseen ja neuvottelivat uusista lääkärisopimuksista maakunta- ja yrityssektoreille. Lääkäreille ja hammaslääkäreille pilotoitiin uutta palkkausjärjestelmää lokakuusta 2017 tammikuuhun 2018. Eläinlääkärien päivystyskorvausjärjestelmää ja lepoaikamääräyksiä uudistava työryhmä aloitti työnsä.

OVTES 2018–2019

OVTES:n työaikaryhmässä neuvoteltiin lukion työaikajärjestelmän kehittämisestä vastaamaan lukio-uudistuksen vaatimuksia. Vuosityöaikaryhmä seurasi myös perusopetuksen työaikakokeiluja ja ammattillisten oppilaitosten vuosityöaikauudistuksen etenemistä. Lisäksi työnsä aloitti työryhmä, jossa neuvoteltiin perusopetuksen esimiesten työn resurssin joustavoittamisesta.

Teknisten sopimus 2018–2019

Palo- ja pelastustoimen työaikajärjestelyjen uudistamista selvitetään työryhmässä, jonka tehtävänä on antaa toimenpideehdotukset sopimuskauden loppuun mennessä. Työryhmä ottaa huomioon työaikalain uudistamisen.

Teknisten sopimuksen 8 §:n sisällöstä neuvotellut työryhmä ei päässyt ratkaisuun toimenpideehdotuksista. Uudistuksen toteuttamiseen oli varattu keskitettyä järjestelyerää 0,3 prosenttia, joka lisätettiin teknisten sopimuksen paikalliseen järjestelyerään 1.1.2019.



Neuvonta

KT palvelee kuntien ja kuntayhtymien työnantajia antamalla neuvontaa sopimusmääräysten ja lakisäädösten soveltamiseen. KT:n asiantuntijat vastaavat sähköpostilla, puhelimitse tai verkkosivujen kautta esitettyihin neuvonnan palvelupyyntöihin.

Toimintavuonna neuvonnassa oli käytössä kahdeksan palvelusähköpostiosoitetta, joiden kautta annettiin vastaus noin 8 900 palvelupyyntöön. Vuonna 2018 palvelusähköposteja eri osaamisalueille tuli huomattavasti enemmän kuin vuonna 2017 johtuen pääasiassa alkuvuonna neuvotelluista uusista työ- ja virkaehtosopimuksista. Uudet sopimukset sisälsivät useita merkittäviä muutoksia sopimusmääräykseen sekä eri tavalla toteutettavia palkantarkistuksia.

Lainsäädäntöön ja yleisiä palvelusuhteen ehtojen tulkintaan liittyviä kysymyksiä

Kaikkiin palvelusähköposteihin lähetetään hyvin laaja-alaisesti erilaisia yleisiä palvelusuhteen ehtoja koskevia tulkintapyyntöjä sekä lainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä, jotka koskevat yleisimmin työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain tulkintaa.

Kaikista vastatuista neuvonnan palvelupyynnöistä yli puolet liittyi yleisiin palvelusuhdeasioihin ja yleiseen kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen (KVTES). Tähän liittyviä tulkintakysymyksiä oli lähetetty lähes kaikkiin palvelusähköpostiosoitteeseen,

mutta erityisesti kvtes- ja soster-palvelusähköpostiosoitteisiin.

Vastauksista 35 prosenttia liittyi opetusalaan ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tulkintakysymyksiin. Toimintavuonna sopimuksen tulkintakysymysten lisäksi vastauksissa nousi esille erityisesti perusopetukseen ja ammatillisen koulutuksen vuosityöaikajärjestelmään liittyvät kysymykset.

Toimintavuonna perustettiin yksi uusi neuvonnan palvelusähköposti vaka@kt.fi, johon ohjataan varhaiskasvatuksen sekä perhepäivähoitajien palveluhdeta koskevat kysymykset. Käytössä oli myös sote- ja maakuntauudistuksen valmisteluun liittyvä muutostuki@kt.fi palvelusähköposti, jota hyödynnettiin erityisesti sote- ja maakuntauudistuksen työnantajatoimintaan ja järjestäytymiseen liittyvissä suunnitelmissa ja valmisteluissa.



Palvelusähköpostit vuonna 2018

kvtes@kt.fi

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

soster@kt.fi

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

vaka@kt.fi

Palvelusähköpostista vastataan varhaiskasvatushenkilöstön 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) liittyvää tulkintaa.

ts@kt.fi

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

tutkimus@kt.fi

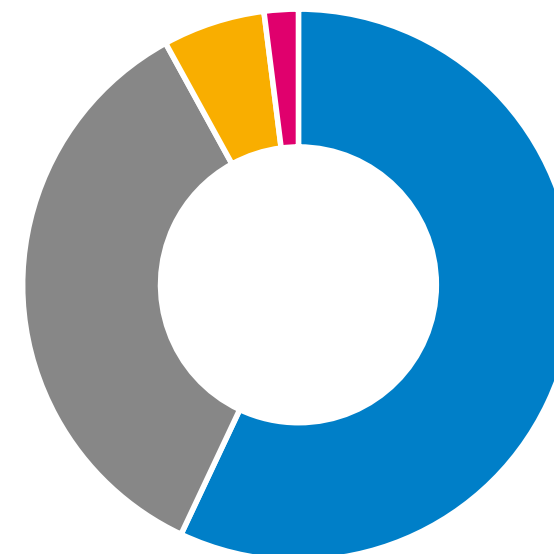
Palvelusähköpostin kautta vastataan alan erilaisia tilastoja, tutkimustietoa, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskeviin tiedusteluihin. Palvelusähköpostista lähetetään myös käynnissä olevat tutkimukset, ja vastataan näihin liittyviin kysymyksiin.

muutostuki@kt.fi

Muutostuki-palvelusähköpostissa vastattiin sote- ja maakuntauudistukseen liittyviin kysymyksiin. Muutostuen neuvonnassa vuoden aikana nousi esille erityisesti henkilöstön siirtoihin, yhteistoimintaan, maakuntahallinnon perustamiseen ja uuden työnantajatoiminnan linjanvetoon liittyvät kysymykset.

Palvelusähköpostien aiheiden jakautuminen vuonna 2018

- 57 %**
Yleiseen kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen ja palvelusuhteeseen liittyviä palvelupyynnöitä
- 35 %**
Opetusalan ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palvelupyynnöt
- 6 %**
Alan tilastoja, tutkimustietoa, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskevat palvelupyynnöt
- 2 %**
Muut, sisältää lainsäädäntöön, eri työ- ja virkaehtosopimuksiin ja niiden tulkintaan liittyviä erillisiä sekä sote- ja maakuntauudistuksen muutokseen liittyviä palvelupyynnöitä

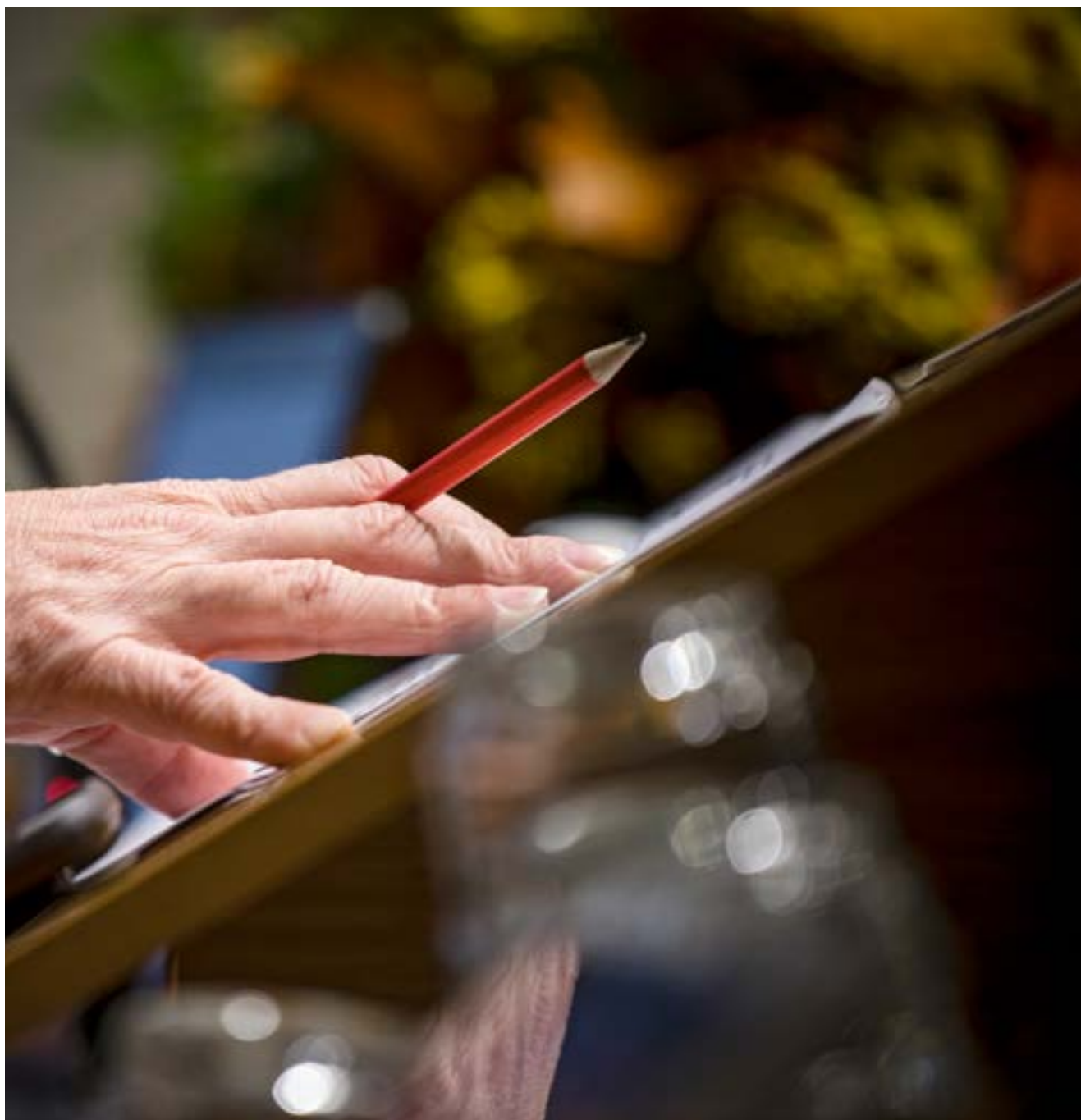


Koulutus

KT asiantuntijat kouluttavat vuosittain kuntien ja kuntayhtymien johtoa, esimiehiä sekä palkka- ja henkilöstöhallinnon tehtävissä toimivaa henkilöstöä. Kunta-alan uudet virka- ja työehtosopimukset tulivat voimaan 1.2.2018, minkä vuoksi toimintavuonna järjestettiin koulutuksia aiempaa enemmän.

KT:n varsinaiset koulutukset suunnitellaan ja järjestetään yhteistyössä Finnish Consulting Group FCG Oy:n kanssa. Toimintavuonna yhteistyössä järjestettiin yhteensä 68 koulutustilaisuutta. Niihin osallistui reilut 3600 henkilöä. Lisäksi kunnat ja kuntayhtymät tilasivat KT:lta suoraan 28 koulutustapahtumaa ja KT järjesti itse kuntien työnantajille suunnattuja täsmäkoulutuksia ja sopimusinfoja. Kaiken kaikkiaan erilaisiin koulutuksiin, infoihin ja perehdytyksiin osallistui yhteensä noin 5 000 henkilöä.

Koulutuksia järjestettiin KVTES-sopimusmuutoksista 2018–2019 sekä työ- ja virkasuhteen ajankohtaisista useilla eri paikkakunnilla. OVTES-palvelussuhdepäiviä järjestettiin sekä ammatilliselle että yleisivistävälle koulutukselle. Koulutusta järjestettiin muun muassa työaikamääräyksistä, vuosityöajasta ja palkanlaskennasta työnantajien edustajille.



Monipuolista koulutusta esimiehille

Koulutuksia pidetään muutaman tunnin täsmäkoulutuksena, yhden päivän seminaarina tai jopa vuoden kestäväenä valmennuksena. Uusille esimiehille ja palkanlaskentatehtävissä toimiville järjestettiin perehdyttämiskoulutusta virka- ja työehtosopimuksista ja työlainsäädännöstä.

OVTES:n uudesta vuosityöaikajärjestelmästä järjestettiin syksyllä useita koulutuksia. Yhdessä FCG:n kanssa järjestettiin kolme erillistä koulutuspäivää ammatillisen koulutuksen henkilöstöhallinnon ja palkanlaskennan ammattilaisille. Lisäksi KT:n asiantuntijat kävivät noin 25 eri oppilaitoksen esimiesin-foissa kertomassa uudesta vuosityöaikajärjestelmästä, johon kaikki ammatillisten koulutuksen opettajat siirtyvät asteittain. Järjestelmään on voinut siirtyä jo elokuussa 2018, mutta se on otettava käyttöön viimeistään elokuussa 2020.

Laajempina koulutuksina käynnistyi esimerkiksi palkka- ja henkilöstöhallinnon koulutusohjelma, joka jatkuu seuraavalle vuodelle. Koulutusohjelma antaa kokonaiskuvan palvelussuhdeasioista ja henkilöstöhallintoon ja palkanlaskentaan läheisesti liittyvistä tehtävistä. Koulutus perehdyttää kunnan ja kuntayhtymän henkilöstöä koskevaan lainsäädäntöön, mm. työ- ja virkalainsäädännön keskeiseen sisältöön.

Toimintavuonna toteutettiin myös KT:n suunnittelema Esimiespassi-verkkokoulutus. Koulutus antaa esimiehille valmiuksia toimia työnantajaroolissa ja

selvitä työyhteisön haastavista tilanteista. Koulutuksessa käydään läpi tavallisimpia esimiehen työsäännön kohtaamia tilanteita esimerkkien kautta. Käytännön esimerkit auttavat tulkitsemaan ja sovelta-maan kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia sekä työlainsäädäntöä yleisellä tasolla. Kurssin suoritet- tuaan esimies tuntee vastuunsa henkilöstöasioissa sekä hallitsee tarvittavat perustiedot palvelus- suhdeasioista ja työlainsäädännöstä. Verkkokoulu- tuksen voi aloittaa itselle sopivana ajankohtana. Opiskelu-oikeus kestää 60 vuorokautta.

Sopimusinfoja ja pop up -koulutusta

Varsinaisten sopimuskoulutusten lisäksi KT järjesti uusista sopimuksista myös erillisiä infotilaisuuksia maaliskuussa Oulussa ja Helsingissä sekä ruotsin- kielisenä Vaasassa. Keskeisistä sopimusmuutoksis- ta kertoivat KT:n neuvottelupäälliköt ja työmarkkina- johtaja. Helsingin tilaisuutta oli mahdollisuus seura- ta myös etäyhteyden kautta.

Uudenlaisena kokeiluna KT järjesti kunnista tulleet- ta toivomuksesta marraskuussa pop up -koulutuk- sen palkkoihin liittyvästä kustannuslaskennasta, jos- sa käytiin läpi palkkoihin liittyvän kustannuslasken- nan periaatteita ja paikallisen järjestelyerän lasken- nan erityispiirteitä. Koulutukseen saattoi osallistua paikan päällä, mutta seurata myös verkon kautta. Verkon kautta koulutusta seurasi reilut 150 osallis- tujaa. KT sai pop up -koulutuksesta hyvää palautet- ta, joten näitä järjestetään myös tulevaisuudessa tarpeen tai kysynnän mukaan.

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.

103 keskusneuvottelupyynnöä

Toimintavuonna KT:lle jätettiin 103 keskusneuvottelupyynnöä. 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 15 työtuomioistuinasiaa. Määrä kasvoi huomattavasti edellisvuodesta, jolloin tuli vireille kaksi työtuomioistuinasiaa.

Toimintavuonna työtuomioistuin antoi alla olevat merkittävät kunta-alaa koskevat ratkaisut:

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2018:3: Työtuomioistuin ratkaisi, että työnantajan päätös aloittaa uusien opettajien palvelussuhde ja palkanmaksu vasta VESO-päivästä on OVTES:n palkkausmääräys-

ten mukainen. Päätös vahvisti, että virkaehtosopimuksella ei voi sopia palvelussuhteen aloittamisen ajankohdasta. Kunnat päättävät itsenäisesti henkilöstönsä palvelussuhteiden aloittamisajankohdan ja tämä koskee myös opetushenkilöstöä.

Työtuomioistuimen ratkaisu TT 2018:18: Työnantaja oli maksanut erälle työntekijöille korkeampaa tehtäväkohtaista palkkaa kuin samaa työtä tekeville, vaatavuustasoltaan samalla tai korkeammalla tasolla oleville työntekijöille. Työtuomioistuimen päätöksessä työnantaja ei ollut esittänyt hyväk-



syttävää, työntekijöiden tehtävistä tai heidän asemastaan johtuvaa perustetta maksaa erisuuruisia tehtäväkohtaisia palkkoja samoista tehtävistä huomattavan pitkän ajan tapahtuneen liikkeenluovutuksen jälkeen. Palkkaerojen tasoittamiseksi ei myöskään ollut enää olemassa suunnitelmaa.

Muita merkittäviä oikeuden ratkaisuja 2018

Korkein oikeus antoi muun muassa seuraavat ennakkopäätökset:

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO

2018:10: Korkein oikeus ratkaisi, että työ kuului työaikalain soveltamisalaan ja kanteessa vaaditut työaikakorvaukset kuuluivat työaikalain 38 §:ssä säädetyn kanneajan piiriin. Sellaisten vaatimusten vanhentumista, jotka perustuvat työaikalain työaikaa koskevaan sääntelyyn, arvioidaan työaikalain kanneaikasäännöksen pohjalta eikä työsopimuslain 13 luvun 9 §:n pohjalta.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO

2018:40: Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevillä perusteilla katsottiin, että työntekijä oli oikeutettu sairausajan palkkaan ensimmäiseltä sairauslomajaksoltaan, mutta ei hänen työtaisteluun osallistumisensa jälkeiseltä ajalta. Työtaistelu koski työntekoa ns. OTO-vuoroilla. Työntekijä oli ollut vuosilomalla työtaistelun alkaessa, joka jälkeen

hän oli jäänyt välittömästi sairauslomalle, joka oli alkanut samana päivänä kuin työntekijän ensimmäinen työtaistelun piirissä ollut työvuoro. Ensimmäisen sairauslomansa jälkeen työntekijä oli osallistunut työtaisteluun, minkä jälkeen hän oli jälleen ollut sairauslomalla OTO-vuorojensa aikana.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätös KKO

2018:57: Korkein oikeus ratkaisi, että lomauttamiselle oli ollut työsopimuslain mukainen peruste. Taloudellisesti vaikeassa tilanteessa ollut yhtiö oli lomauttanut noin 2 500 työntekijäänsä 12 päivän ajaksi. Samaan aikaan porrastetusti toteutettujen lomautusten kanssa yhtiön palveluksesta oli poistunut työntekijöitä, joiden tilalle yhtiö oli palkannut uusia työntekijöitä. Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, ettei yhtiö ollut kohtuudella voinut tarjota tätä työtä lomautettaville työntekijöille.

Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset KKO

2018:64, 2018:65, 2018:66: Korkein oikeus antoi kolme ennakkopäätöstä joulukuussa liittyen liikkeen luovutukseen. Korkein oikeus katsoi liiketoimea ja liikettä kuvaavien tosiseikkojen kokonaisarviointien perusteella jokaista erikseen, että 1. iltapäiväkerhotoimintaa harjoittaneen, 2. tehostettua palveluasumisen palveluja tuottaneen ja 3. vanhusten kotihoitopalveluja tarjonneiden yksiköiden pysyneen niin samankaltaisena, että jokaisessa tapauksessa kyseessä oli ollut liikkeen luovutukset.

Korkeimmassa hallinto-oikeudessa tehtiin muun muassa seuraavat päätökset:

Korkeimman hallinto-oikeuden päätös KHO

2018:71: Viranhaltijalain 44 §:n 2 momentin säännöksen tarkoituksena on antaa työnantajalle mahdollisuus korjata alkuperäistä irtisanomispäätöstä rasittavat menettelyvirheet. Viranhaltijan virkasuhteen ei katsota jatkuvan alkuperäisen irtisanomisajan jälkeen, jos irtisanomispäätökselle on ollut materiaaliset perusteet. Sillä seikalla, että viranhaltijan virkasuhde olisi muulla perusteella päättynyt ennen uuden irtisanomispäätöksen tekemistä, ei ollut vaikutusta viranomaisen mahdollisuuteen tehdä uusi irtisanomispäätös viranhaltijalain 44 §:n 2 momentin perusteella.

Korkeimman hallinto-oikeuden muu päätös 5980,

19.12.2018: Korkein hallinto-oikeuden päätöksen mukaan määräaikaisen opettajan ottaminen vain opetukselliselle ajalle, ei ole syrjivää. Määräaikaisen virkasuhteen päättäminen kesäkeskeytyksen alkuun ei ole Euroopan neuvoston määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen syrjimättömyyden periaatteen vastaista. Viranhaltijalain määräaikaisuuden perusteita koskevassa säännöksessä ei määritellä määräajan pituutta, vaan määräajan pituus määräytyy tarpeen mukaan.

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMINEN

KT on osallistunut aktiivisesti kansallisen Työelämä 2020 -strategian toteuttamiseen muun muassa sen ohjaus- ja valmistelutyöryhmissä. Kunta-alalla Työelämä 2020 -strategiaa toteutetaan KunTeko 2020 -ohjelman kautta yhteistyössä kunta-alan pääsopijajärjestöjen kanssa.

KT kehittää työelämää yhteistyössä eri toimijoiden kanssa

Työelämän kehittämisessä yhteistyö eri verkostoissa ja kumppaneiden kanssa on tärkeää.

Vuonna 2018 työelämän kehittämisessä tärkeitä verkosto- ja yhteistyökumppaneita olivat muun muassa Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus.

Tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työturvallisuutta KT kehittää yhteistyössä pääsopijajärjestöjen, Työturvallisuuskeskuksen, Tapaturmavakuutuskeskuksen, sosiaali- ja terveysministeriön ja Kevan kanssa.



Työn murroksen seuranta alkoi

Kunta-alan työmarkkinaosapuolet haluavat olla aktiivisesti mukana kehittämässä työtä ja sen organisoititapoja.

Ensimmäisenä toimialana Suomessa kunta-alan työmarkkinaosapuolet päättivät kesäkuussa 2018 ryhtyä seuraamaan yhdessä työn murrosta. Tavoitteena on rakentaa kuvaa muutoksesta ja hyödyntää tietoa työmarkkina- ja kehittämistoiminnassa.

Johtamisvalmennusta ja opiskelija- ja oppilaitosmarkkinointia yhteistyössä

Kuntajärjestöjen keskinäistä yhteistyötä jatkettiin Kuntayt5 -toiminnan kautta. Kuntayt5-ryhmään kuuluvat KT, Avaintyönantajat Avainta ry, Suomen Kuntaliitto, Keva ja Kuntarahoitus.

Toimijat järjestivät yhdessä muun muassa jo neljättä kertaa Kuntien yritys- ja konsernijohtamisen foorumin maaliskuussa. Kunta-alan esimiesten johtamisvalmennusta edistettiin EKJ-ohjelmalla. FCG Talent Oy:n toteuttamaa opiskelija- ja oppilaitosmarkkinointia tuettiin työvoiman saannin turvaamiseksi kunta-alalle.

Kehittämishjelmat

Kunteko 2020

KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteinen Kunta- ja maakunta alan työelämän kehittämishjelma – KunTeko 2020 jatkui uuden rahoituksen turvin. Tavoitteena on edelleen edistää tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua ja nostaa esille kuntatyöpaikoilla tapahtuvaa työelämän kehittämistä.

Kuntekon tarjoamia palveluja haettiin vilkkaasti. Sparraushakemuksia saatiin 53 ja päiviä haettiin enemmän kuin voitiin myöntää. Sisäisten kehittäjien valmennuksia alkoi eri puolilla Suomea 7. Kuntatyöpaikoilla toteutettiin palvelumuotoilun, henkilöstölähtöisen tuloksellisuuden kehittämisen ja digitalisaation edistämisen työpajoja ja webinaareja eri aiheista. Palveluista saatiin erinomaista palautetta.

Tekojen torilla oli vuoden 2018 lopussa noin 350 kehittämistekoa eri toimialoilta. Syksyn haastekampanjan myötä saatiin kymmeniä uusia tekoja. Ohjelman viestintä oli vilkasta. Vuoden aikana lähti 21 uutiskirjettä ja sosiaalisessa mediassa oltiin aktiivisia. Lisäksi tehtiin lehtijuttuja. Työelämäbrunssija järjestettiin kolme.

Vuonna 2018 mukana ohjelman palveluissa oli noin 90 kuntaorganisaatiota ja yli 2200 osallistujaa.

Kuntekon kolmen hengen ohjelmatoimisto toimii KT:n toimiston yhteydessä.



Esimiesten ja keskijohdon johtamisvalmennus EKJ

Kuntien, kuntayhtymien ja kuntien omistamien yhteisöjen esimiehille ja keskijohdolle on tarjolla johtamisvalmennusta EKJ-ohjelmassa, jonka taustalla ovat Kuntaliitto, KT Kuntatyönantajat, Keva, Avaintyönantajat Avainta ry ja Kuntarahoitus. Noin vuoden kestävä johtamisvalmennuksen toteuttaa FCG Konsultointi Oy.

Keskijohdolle ja esimiehille suunnatussa EKJ-ohjelmassa tavoitteena on kehittää sekä organisaatiota että sen esimiesten johtamisosaamista.

Valmennusohjelman kolmas kausi päättyi 1.11.2018 Kuntatalolla tilaisuuteen, jossa 89 miestä sai EKJ-sertifikaatin. Sertifikaatti on julkinen

tunnustus korkeatasoisista valmiuksista toimia kuntasektorin esimiestehtävissä sekä kehittää omaa työyhteisöään ja osaamistaan.

Johtamisvalmennukseen osallistuneita organisaatioita, kuntia, kuntayhtymiä ja kuntien omistamia yhteisöjä oli mukana 13. Sertifioidut esimiehet osallistuivat vuoden aikana viiteen johtamisfoorumiin, tekivät henkilökohtaisen sertifikaattityön, veivät kehittämistyötä eteenpäin omassa organisaatiossaan ja arvioivat kehittämistyön etenemistä kehittävän arvioinnin tuella. Osallistuvissa organisaatioissa useita kehittämisteemoja yhdisti organisaatioiden strategisten tavoitteiden toteuttaminen vuorovaikutteisella, läpinäkyvällä ja osallistavalla johtamisella.

Marraskuussa käynnistyi EKJ4-ohjelma, jossa aloitti 74 miestä 10 organisaatiosta.

KT:n työnantajaverkostot

HR-verkosto uudistuvien organisaatioiden asialla

HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää strategista henkilöstöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudistuksissa.

HR-verkostossa on mukana henkilöstöjohtoa ja henkilöstöjohtamisesta vastaavia, kehittämispäälliköitä sekä HR-asiantuntijoita ja esimiehiä. Verkoston jäsenmäärä kasvoi yhä, toimintavuoden lopussa HR-verkostossa oli 384 jäsentä 186 eri organisaatiosta.

Ideatyöpajoja ja tietotärskystä

HR-verkostossa pohdittiin toimintavuonna erityisesti, miten organisaatiot uudistuvat ja millaista henkilöstöjohtamista ja muutoksen johtamista uudistuminen edellyttää. HR-verkoston toimintamalliin kuuluvat verkostotapaamiset, joita ovat ideatyöpajat ja tietotärskyt. Niissä työskennellään uusimpien tutkimusten ja toimintaympäristön muutosten parissa sekä opitaan toisten hyvistä käytännöistä.

Vuoden aikana pidettiin kaksi ideatyöpajaa. Helmikuussa ideatyöpajan teemana oli onnistu muutoksessa – menesty tulevaisuuden työnantajana.



Lokakuun ideatyöpajassa käsiteltiin luottamuksen merkitystä uudistuksissa ja harjoiteltiin ketteriä ratkaisukeskeisiä työtapoja. Molemmista ideatyöpajoissa seurattiin ARTTU2 – Henkilöstö strategisena resurssina -tutkimuksen etenemistä. Ideatyöpajoihin osallistui noin 130 HR-ammattilaista.

Tietotärskyjä järjestettiin kaksi, kesäkuussa ja joulukuussa. Kesäkuun tietotärskyssä pohdittiin työn murrosta ja henkilöstöjohtamista. Kesäkuun päivään osallistui 100 henkilöä. Toinen tietotärsky järjestettiin joulukuussa yhdessä KT:n työsuojelupäälliköt -verkoston kanssa ja sen aiheena oli työterveyshuolto. Osallistujia paikan päällä oli 50. Tietotärskyjä sekä ideatyöpajoja voi seurata myös verkon kautta.

Aktiivista viestintää ja verkoston kehittämistä

HR-verkostolla on myös oma verkostoviesti HR-info, jonka jakelussa on noin 450 henkilöä. HR-uutiskirjeitä lähetettiin vuoden aikana yhteensä 11 kappaletta. Lisäksi vuoden aikana käsitellyistä aiheista kirjoitettiin KT:n blogissa: Työn vai organisaatioiden murros – vai henkilöstöjohtamisen uusi aalto? sekä Uutta kunnissa -julkaisu 9/2018: Työn murros haastaa henkilöstöjohtamisen.

HR-verkoston toimintaa kehittää 15 asiantuntijan neuvonantajisto. Se koostuu eri puolella Suomea toimivista henkilöstöjohtajista ja -asiantuntijoista. Toimintavuoden aikana tämä neuvonantajisto kiitettiin verkoston teemat ja odotukset saattamalla päätökseen Vetovoimainen työnantaja -kehittämis-

työn, jossa nostettiin esiin strateginen henkilöstöjohtaminen ja johtamisen johtaminen. Näiden koetaan vaikuttavan osaavan työvoiman saatavuuteen ja organisaatioiden onnistumiseen tehtävissään. KT:lta odotetaan kuntien hyvän henkilöstöjohtamisen näkyväksi tekemistä, HR:n strategisen roolin ja osaamisen korostamista sekä alan verkostoitumisen mahdollistamista

Vertaisverkostosta tukea maakuntien HR-vastuuvälittäjille

Maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelu oli käynnissä kaikissa maakunnissa. KT:n perustama ja koordinoima maakunta- ja sote-uudistuksen HR-vastuuvälittäjien verkosto toimi aktiivisesti koko vuoden. Verkoston toiminnassa mukana olivat HR-valmistelusta vastaava edustaja jokaisesta maakunnasta sekä KT:n asiantuntijoista koottu muutostuki -ryhmä. Verkoston tarkoitus oli tukea tulevia maakuntatyönantajia henkilöstöasioiden valmistelussa. Verkostossa käsiteltiin sekä lakisääteistä työmarkkinatoimintaa ja työnantajaedunvalvontaa että tulokselliseen henkilöstöjohtamiseen liittyviä kysymyksiä.

Verkosto tapasi KT:n koollekutsumana viisi kertaa toimintavuoden aikana. Tapaamiset järjestettiin Kuntatalolla, Helsingissä, mutta niihin saattoi osallistua myös verkon kautta. Verkoston työn tueksi otettiin käyttöön sähköinen työkalu, jota hyödynnettiin yhteydenpidossa, dokumentoinnissa sekä keskustelukanavana.

Toimintavuoden aikana verkostossa toimi aktiivisena kaksi työryhmää:

- **Henkilöstösiirrot ja yhteistoimintamenettelyt** -työryhmässä laadittiin toimintamalli henkilöstön tietojen siirtämiseen sekä mallinnettiin tähän liittyvää viestintää ja yhteistoimintamenettelyä.
- **Työnantajakuva ja HR-toimintamallit** -työryhmässä keskityttiin HR-työn organisoitumiseen maakuntakonsernissa sekä henkilöstöjohtamisen strategiaan ja tavoitteisiin.

Verkostossa sekä sen molemmissa työryhmissä keskusteltiin aktiivisesti ja jaettiin tietoa uudistuksen etenemisestä. KT kertoi valtakunnallisista ajankohtaisista uudistuksen vaiheista sekä vastuuvälittäjät oman maakuntansa valmistelun tilanteesta.

Työsuojelupäälliköiden verkosto

KT:n työsuojelupäälliköiden verkosto on tarkoitettu kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköille, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitaville tai työsuojelusta kiinnostuneille työnantajan edustajille.

Kunta-alan työsuojelupäälliköt kokoontuivat huhtikuussa yhteiseen ajankohtaispäivään Helsinkiin. Päivän pääaiheena oli psykososiaalinen kuormittuminen, jota käsiteltiin kuntien ja aluehallintoviraston näkökulmasta. Verkosto tekee myös yhteistyötä muiden verkostojen, erityisesti HR-verkoston kanssa.

Vuoden aikana käsiteltiin ajankohtaisia työsuojeluasioita myös yhteisissä skype-kokouksissa. Lisäksi lähetettiin 10 KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjettä. Uutiskirjeen jakelussa on noin 500 henkilöä.

Opetusalan työnantajaverkostot

Opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasioiden osaamisalueella toimii kolme eri verkostoa opetusalan työnantajille. Verkostoissa on mukana opetus-toimen johtoa, henkilöstöjohtoa ja rehtoreita. Kukin verkosto kokoontuu KT:n kutsumana noin kahden kuukauden välein. Kokouksissa käsitellään ajankoh- taisia työmarkkinakysymyksiä. Painopiste on työ- ja virkaehtosopimusasioissa, mutta myös muut henki- löstökysymykset ovat esillä. OVTES -neuvotteluissa verkostot tukevat KT:n neuvottelijoita oman oppi- laitosmuotonsa tarkempien neuvottelutavoitteiden linjaamisessa.

- **Perusopetuksen työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman kaupungin edustajat. Vuonna 2018 kokouksissa käytiin läpi muun muassa vuosityöaikakokeilun laajentamista sekä kokei- luista saatuja kokemuksia, liittokierroksen so- pimusratkaisua sekä työn murrosta perusope- tuksessa.

- **Lukion työnantajaryhmään** kuuluvat 15 suu- rimman lukiokoulutuksen järjestäjien edustajat. Vuonna 2018 kokouksissa linjattiin muun muas- sa vuosityöaika- ja tutoropettajasopimusta ja eri- tyisopettajan palvelussuhteen ehtoja sekä käsi- teltiin liittokierroksen sopimusratkaisua, lukiolain vaikutuksia palvelussuhteen ehtoihin ja työn murrosta lukiossa.

- **Ammatillisen koulutuksen työnantajaryhmä** on avoin kaikille kunnallisille ja Avaintyönantajat Avainta ry:n ammatillisen koulutuksen järjestäjil- le. Verkostossa on mukana yli 40 koulutuksen järjestäjää. Vuonna 2018 tarkasteltiin erityisesti liittokierroksen osana saavutettua vuosityöaika- ratkaisua sekä siihen liittyviä tulkintakysymyksiä. Muista henkilöstöasioista esillä olivat OVTES:n ja KVTES:n soveltamisalakysymykset, työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä työn murros ammatil- lisessa koulutuksessa.

KT pitää yhteyttä suurten kaupunkien HR-johtajiin

KT:n johtoryhmä ja kymmenen suurimman kaupun- gin HR-johtajat tapaavat vakiintuneesti kahdesti vuodessa. Verkoston tapaamiset tarjoavat käytän- nöllisen ja samalla tärkeän keinon keskustella henki- löstöhallinnon ajankohtaisista teemoista. KT:n johto saa tuoretta tietoa kunta-alaa puhuttavista aiheista ja kaupungit puolestaan ohjeita ja neuvoja.

Vuoden 2018 ensimmäisessä tapaamisessa Tampe- reella tarkasteltiin tuoretta sopimusratkaisua henki- löstöjohtoon näkökulmasta ja opetusalan sopimuk- sen vuosityöaikajärjestelmää. Muita aiheita olivat muun muassa johtaminen sekä työtuloksiin perus- tuva kannustinjärjestelmä.

Loppuvuoden tapaamisessa Jyväskylässä puhuttiin muun muassa kunta-alan palkkausjärjestelmän uudistamisen tarpeista, tulevaisuuden työterveys- huollosta sekä työn murroksen seurannasta kunta- alalla.

Pohjoismainen työnantajayhteistyö

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

Vuonna 2018 KT isännöi Pohjoismaiden kuntatyön- antajajärjestöjen vuosittaista tapaamista, joka jär- jestettiin Helsingissä syyskuussa.

Pohjoismaiden kuntatyönantajien johto kokoontui Kuntatalossa 21. syyskuuta. Helsingin työnantaja- tapaamisissa käytiin läpi tehtyjä työmarkkinaratkaisui- ja ja muita ajankohtaisia kysymyksiä. Myös muissa Pohjoismaissa on pohdittu muun muassa työn mur- rosta, digitalisaatiota ja keinoja turvata työvoiman saatavuus.

EDUNVALVONTA

Edunvalvontaa kuntien ja kuntayhtymien puolesta

KT:lla oli toimintavuoden aikana edustus yli sadassa työryhmässä, joissa vaikutimme lainsäädännön valmisteluun ja erinäisiin kansallisiin työelämää koskeviin hankkeisiin. KT seuraa ja hyödyntää työelämän tutkimusta edunvalvonnsaan ja kehittämistoiminnassaan.

Toimintavuonna KT oli mukana lainsäädäntöä valmistelevissa työryhmissä, muun muassa sote- ja maakuntauudistusta, eläkelainsäädännön, sairausvakuutuslain ja työttömyysturvan uudistuksia valmistelevissa työryhmissä. KT edusti kuntatyöntäjiä kansallisen tulorekisterin valmistelussa ja eläkejärjestelmien erillisyyttä selvittäneessä työryhmässä.



Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisiä julkilausumia

Työmarkkinakeskusjärjestöt valmistelivat yhdessä kehysriiheen Työstä työhön -ehdotukset, joilla helpotettaisiin ja nopeutettaisiin uuden osaamisen hankkimista työuran aikana. Samalla tuettaisiin työllisyysasteen nostamista ja Suomen kilpailukykyä.

Työmarkkinakeskusjärjestöt esittivät yhdessä aikuis-koulutustuen uudistamista. Järjestöt saavuttivat asiasta neuvottelutuloksen marraskuussa. Tavoitteena on parantaa mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen sekä työn ja opiskelun yhteensovittamiseen. Uudistus selkeyttää myös aikuiskoulutustuen hakemista ja tuen ennakoitavuutta sekä keventää aikuiskoulutustuen hallintoa.

Työmarkkinakeskusjärjestöt antoivat yhteisen kannanoton myös korkeakoulutuksesta. Järjestöjen mukaan korkeakoulutuksen on tuettava osaamisen uudistamista. Korkeakoulujen on kehitettävä joustavia koulutusmahdollisuuksia jo työelämässä oleville. Suomessa valmistellaan parhaillaan vuoteen 2030 tähtäävää suunnitelmaa korkeakoulutus- ja tutkimusjärjestelmän uudistamiseksi.

Kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt toteuttivat osana kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa kyselyn tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten toimituksesta työpaikoilla. Yhteisessä kannanotossaan järjestöt katsoivat, että tasa-arvosuunnitelmien tulisi edistää tehokkaammin tasa-arvoa työpaikoilla.

KT:lla pysyvä edustus

Osa KT:n edustuksista on pysyvissä toimielimissä ja yhteistyötahojen hallinnoissa. KT edustaa Työttömyysvakuutusrahastossa ja Koulutusrahastossa. Toimintavuoden aikana saatiin päätökseen näiden rahastojen yhdistäminen Työllisyysrahastoksi, joka aloitti toimintansa vuoden 2019 alussa.

KT on päättämässä Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen ja Eläketurvakeskuksen hallinnoissa.

KT on edustettuna myös työtuomioistuimessa ja vakuutusoikeudessa sekä sosiaaliturvan ja työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa.

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

Lisäksi KT:lla on edustaja muun muassa työneuvostossa, työ-, koulutus ja elinkeinoasiainneuvostossa, kuntien eläkeneuvottelukunnassa, työturvallisuussäännöksiä valmisteleavassa neuvottelukunnassa sekä työsuojelun, työterveyshuollon, kuluasiain ja lomitusasioiden neuvottelukunnassa.

KT on mukana myös yhdenvertaisuusasioiden neuvottelukunnan työelämäjaostossa ja ulkomaalaisten työntekijäin työsuhde- ja oleskelulupa-asioiden neuvottelukunnan valvontajaostossa

Asiantuntijalausunnot

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

Toimintavuonna KT:lle saapui 69 eri lausuntopyyntöä, joista yli 70 prosenttia tuli eri ministeriöistä. Ministeriöiden lisäksi kirjallisia lausuntopyyntöjä esitettiin muun muassa yksitoista opetushallitukselta ja kolme kunnilta. Eri lausuntopyyntöjen lisäksi KT:lle lähetettiin myös 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.

Toimintavuonna KT antoi kaikkiaan 38 kirjallista lausuntoa.

Lausunnot koskivat esimerkiksi lakia tartuntatauti-lain pykälien muuttamisesta, työaikalainsäädäntöä, lukiouudistusta, vuosilomalain muuttamista, valtion työttömyysetuuksiin osoittamien määrärahojen käytön jatkamisesta palkkatuen ja starttirahan rahoittamisesta ja sosiaaliturva- ja vakuutuslainsäädännön muuttamiseksi EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen johdosta.

KT:n asiantuntijoita kuultavana eduskunnassa

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

Kuulemistilaisuuksien asiantuntijalausunnot koskivat muun muassa työaikalainsäädännön muutoksia, lakiehdotuksia asiakkaan valinnanvapaudesta sosiaali- ja terveystaloudissa sekä valtion virkamieslain ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain sekä poliisin hallinnosta annetun lain muuttamisesta.

Eri ministeriöille annetut lausunnot 2018

- 14 kpl – Opetus- ja kulttuuriministeriö
- 13 kpl – Sosiaali- ja terveysministeriö
- 13 kpl – Työ- ja elinkeinoministeriö
- 5 kpl – Valtiovarainministeriö
- 1 kpl – Liikenne- ja viestintäministeriö
- 1 kpl – Oikeusministeriö
- 1 kpl – Sisäministeriö
- 1 kpl – Ulkoministeriö



KT mukana työryhmissä

Toimintavuonna KT:lla oli edustus kymmenissä ministeriöiden asettamissa työryhmissä, joissa valmisteltiin lainsäädäntöön uudistuksia.

Vuosilomalaki uudistettiin

Vuosilomalakia uudistettiin työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä.

Vuosilomalakiin tuli muutoksia, joiden vaikutuksista kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin sovittiin keväällä 2019. Tarve muuttaa lakia johtui Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännöstä.

Kolmikantaiset työryhmät selvittivät työllistämismalleja ja sosiaaliturvan uudistamista

Aktiivimalli otettiin käyttöön toimintavuoden tammi-kuussa. Sen kehittämismahdollisuuksia selvitettiin sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa kolmikantainen työryhmässä. KT oli valmis kehittämään aktiivimallia, koska se tukee työllisyyttä ja työnhakijoiden nopeampaa työllistymistä.

Omatoimisen työnhaun mallia valmisteltiin työ- ja elinkeinoministeriön vetämässä työryhmässä. KT oli valmis kehittämään mallia. Sitä tarvitaan erityisesti työvoiman kohtaanto-ongelmien vuoksi.



Sosiaaliturvan uudistustarpeita ja vaihtoehtoisia malleja kartoitettiin valtioneuvoston kanslian TOIMI-hankkeessa. Hankkeessa haettiin suuntaa tulevaisuuden sosiaaliturvan ratkaisuille ja tuotettiin tietoa poliittisille päätöksentekijöille.

Uudistuksia työelämän tietosuojaan ja yksityisyyden suojaan työelämässä

Työryhmä selvitti työelämän tietosuojalain ja yleisen tietosuojasetuksen välistä suhdetta sekä tarpeita tehdä muutoksia lainsäädäntöön. Työryhmä sai työnsä valmiiksi huhtikuussa.

Hallituksen esitys yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain muutoksiksi annettiin eduskunnalle heinäkuussa ja lakimuutokset tulivat voimaan huhtikuussa 2019.

KT mukana uudistamassa ammatillista koulutusta ja kehittämässä opetusala

KT oli mukana valmistelemassa ammatillisen koulutuksen reformia. Lisäksi se osallistui reformin toteutumista seuraavan opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman työryhmän työhön.

Opetushallituksen peruskoulufoorumissa KT vaikuttaa siihen, mihin suuntaan perusopetusta tullaan kehittämään jatkossa.

KT oli mukana myös työryhmässä, joka ohjaa lukioiden opetussuunnitelmien perusteiden laadintaa.

EU-tason vaikuttaminen

KT:n tehtävä on kuntatyönantajien kansainvälinen edunvalvonta EU:ssa. 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 työnantaja-edunvalvonnan organisaatioissa ja foorumeissa:

- CEEP, European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Service, julkisia palveluita tarjoavien työnantajien edunvalvontaorganisaatio
- CEMR, Council of European Municipalities and Regions, kunta-alan työnantajafoorumi
- HOSPEEM, European Hospital and Healthcare Employers' Association, sairaala- ja terveydenhoitoalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio
- EFEE, The European Federation of Education Employers, opetusalan työnantajien edunvalvontaorganisaatio

CEEP valmisteli uuden työohjelman yhdessä muiden työmarkkinaosapuolten kanssa

KT on CEEP:n Suomen jaoston jäsen yhdessä Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. KT vaikutti CEEP:in jäsenenä Euroopan tason työmarkkina-keskusjärjestöjen vuoropuheluun ja komission valmisteluun työelämään liittyvissä kysymyksissä.



Yhteisistä linjauksista ja toimenpiteistä neuvotellaan sosiaalidialogissa, jolla tarkoitetaan EU:n työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluja ja yhteisiä toimenpiteitä. EU-tason työmarkkinaosapuolet, eli yksityisen sektorin työnantajat BUSINESSEUROPE ja SME UNITED, julkiset työnantajat CEEP ja eurooppalaiset ammattijärjestöt EAY ovat neuvottelleet uuden työohjelman vuosille 2019–2021.

Työohjelman 2019–2021 teemat ovat

1. digitalisaatio
2. työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuuden parantaminen
3. osaaminen
4. työn psykososiaalisen kuormittavuuden ehkäisy
5. valmiuksien kehittäminen parempaan sosiaalidialogiin
6. kiertotalous.

Työohjelman tavoitteena on kehittää näiden teemojen kautta työmarkkinoita sekä kansallisella että EU:n tasolla. Valitut teemat ovat isoja kokonaisuuksia, jotka vaikuttavat työelämään perinpohjaisesti. Esimerkiksi digitalisaatio tarjoaa paljon uusia mahdollisuuksia työelämässä, mutta toisaalta sen kaikkia vaikutuksia ei osata vielä arvioida. Työohjelmassa on tarkoitus saada aikaan yhteinen digitalisaatiota koskeva puitesopimus, jonka neuvottelut ovat jo aloitettu.

Suomen jaostosta osallistuttiin CEEP:n sääntömääräisiin kokouksiin sekä työmarkkinatoimintaan. EU:n rahoittamassa Labour Market Integration of Migrants -seminaarissa tuotiin esiin hyviä toimivia suomalaisia julkisen sektorin esimerkkejä maahanmuuttajien integroimisesta työelämään.

Suomen CEEP jaoston kantaa ottamat komission aloitteet kuten aloite perhevapaiden laajentamisesta ja aloite eurooppalaisesta työviranomaisesta (ELA) etenivät vuonna 2018.

CEMR eli kunta-alan työnantajafoorumi toimi aktiivisesti talouspolitiikassa

CEMR:in työnantajaedunvalvonnassa on vuoden 2018 aikana seurattu ja annettu lausuntoja valmis-teilla oleviin direktiivi- ja suositusehdotuksiin. Työn alla olivat muun muassa työn ja yksityiselämän tasapainottamista, avoimia ja ennakoitavia työoloja sekä väärinkäytösten ilmiäntajien suojelua koskevat direktiivit.

CEMR:in ja EPSU:n (The European Federation of Public Service Unions) välisessä sosiaalialogissa seurattiin muun muassa maahanmuuttajien syrjij-mättömyyttä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa kunta-alalla koskevien yhteisten suositusten toimeenpanon vaikutuksia eri maissa.

Sosiaalialogin lisäksi osapuolet toteuttavat vuosina 2018–2020 yhteisen Localising European Semester -hankkeen. Tavoitteena on lisätä tietoa ja osaamista eurooppalaisesta talouspolitiikan ohjauksosta. Hankkeessa seurataan ohjauksosion johtopäätösten ja suositusten vaikutuksia erityisesti kunta-alaan ja työmarkkinoihin sekä tunnistetaan työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia vaikuttaa prosessin eri vaiheissa niin kansallisella kuin EU:n tasolla.

Vuonna 2018 hanke käynnistettiin. Toimintavuoden aikana järjestettiin kaksi seminaaria. Ensimmäisessä avajaisseminaarissa käytiin läpi talouspolitiikan ohjauksosion perusasiat. Toisessa seminaarissa esiteltiin ja vertailtiin pohjoismaisia talouspolitiikan käytäntöjä. Suomesta maakohtaisten suositusten toimeenpanoon liittyvinä esimerkkeinä käytiin läpi julkisen talouden suunnitelma, kilpailukykysojimus sekä sote-uudistuksen tilannekatsaus.

HOSPEEM eli sairaalatyönantajat levittivät työhyvinvointiin liittyviä hyviä käytäntöjä

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

Toimintavuonna KT oli mukana HOSPEEM:in ja EPSU:n yhteisessä hankkeessa, jolla haettiin tehokkaita käytäntöjä terveydenhoitoalan henkilöstön rekrytoimiseksi ja sitouttamiseksi (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). Hankkeessa tuotiin esille sairaala-alan hyviä käytäntöjä henkilöstön kuormittumisen ehkäisyyn, työssä jatkamiseen ja elinikäiseen oppimiseen.

Vilnassa järjestettiin 23.–24.5.2018 hankkeeseen kuuluva seminaari psykososiaalisen ja fyysisen kuormittumisen ehkäisyyn. Seminaarissa esillä olleet esimerkit koskivat muun muassa työajan suunnittelua, erilaisia yhteistoiminnallisia kehittämismalleja, tiimityötä ja erilaisia tapoja organisoida työtä sekä työmarkkinajärjestöjen kehittämisiä malleja tukea työpaikkoja kuormituksen hallinnassa. Seminaarissa oli mukana näyttävästi myös suomalaisia kunta-alan järjestöjen ja organisaatioiden yhteishankkeita, kuten Kunteko ja Sotergo.

EFEE vahvisti sosiaalialogia opetus-alalla

EFEE:n jäseniä ovat Suomesta KT ja EK:n Sivistystyönantajat, jotka ovat tehneet tiivistä yhteistyötä yhteisiin tapaamisiin ja niiden aiheisiin liittyen.

EFEE järjesti yhdessä ETUCE:n (the European Trade Union Committee for Education) kanssa useita ESSDE:n (European Sectoral Social Dialogue in Education) tapaamisia Brysselissä.

EFEE toimi myös aktiivisesti yhteisessä projektissa, jonka tarkoitus on vahvistaa sosiaalialogia opetus-alalla. Lisäksi EFEE on osallistunut useisiin kansainvälisiin konferensseihin esimerkiksi komissiossa ja antanut useita lausumia, esimerkiksi ammatillisesta koulutuksesta.