

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

**KT**

# **Vuosikertomus** 2019

## SISÄLLYS

<b>TYÖMARKKINAJOHTAJAN PUHEENVUORO</b>	<b>3</b>	<b>KUNTA-ALAN SOPIMUKSET</b>	<b>30</b>
		Toimintavuoden sopimukset	31
		Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia	32
		Sopimusalakohmainen kehittäminen	34
		Koulutus	36
		Neuvonta	38
		Paikalliset tulkintaerimielisyydet	40
<b>KATSAUS VUOTEEN 2019</b>	<b>5</b>	<b>TYÖELÄMÄÄ KEHITETÄÄN YHDESSÄ</b>	<b>42</b>
KT:n hallitusohjelmatavoitteet	5	Kehittämishjelmat	44
Työn murros kunta-alalla	7	KT:n työnantajaverkostot	47
Maakunta- ja soteuudistustyössä			
rakennettiin pohja yhdessä tekemiseen	10		
Eläkejärjestelmien uudistaminen	11		
		<b>EDUNVALVONTAA KUNTIEN JA KUNTAYHTYMIEN PUOLESTA</b>	<b>50</b>
<b>KT KUNTATYÖNANTAJAT</b>	<b>12</b>	Asiantuntijalausunnot	51
KT:n valtuuskunta	13	KT mukana työryhmissä	53
KT:n toimisto	15	Edunvalvonta EU:ssa	54
Talous vuonna 2019	17		
Viestinnän vuosi 2019	24		
Tutkimustietoa edunvalvonnan tueksi	28		

Taitto: Taina Leino, Vitale Ay

Kannen kuva: Unplash

Kuvat:

Eeva Anundi s. 3, 10, 14, 15, 30,

31, 34, 38, 40, 42, 47, 50, 51, 53

Emilia Anundi s. 24, 36

Matti Matikainen s. 44

Pauliina Sievänen s. 12

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

KT Kuntatyönantajat

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

puh. 09 7711

kt.fi

## Eduskuntavaalit 2019

KT:n valtuuskunta vahvisti hallitusohjelmataavoitteet ja KT pyrki vaikuttamaan hallitusohjelman sisältöön monin tavoin sekä suoraan että välillisesti muun muassa keskusjärjestöjen yhteisen Ääni työlle -kiertueen avulla.

Mukaan tulikin useita KT:n kannalta tärkeitä asioita muun muassa eläkejärjestelmien yhdistämisestä, työllisyydestä ja sosiaaliturvan uudistamisesta sekä osaavan työvoiman saatavuudesta. Hallitusohjelmassa huomioitiin työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteiset ehdotukset työllisyyden parantamiseen ja työurien pidentämiseen.

Työmarkkinakeskusjärjestöt saavuttivat kesäkuussa sopimuksen perhe-eläkkeistä ja niin sanotun eläkeputken ikärajan nostamisesta 62 vuoteen. Sopimukseen kirjatut toimenpiteet tukisivat hallituksen tavoitetta työllisyyden vahvistumisesta noin 6 000 henkilöllä.

## Uusi hallitus

Antti Rinteen ja sittemmin Sanna Marinin hallitus rakennettiin Sdp:n, Keskustan, Vihreiden, Vasemmistoliiton ja Rkp:n varaan.

Poliittiset ja laittomat lakot vähenivät vuonna 2019, mutta eivät kadonneet kokonaan. Syksyllä kunnissa käynnistyneiden yt-neuvottelujen vuoksi kunta-alalla koettiin joitakin laittomia työtaisteluita, jotka kohdis-

**Haluan kiittää KT:n henkilöstöä ammattimaisesta ja osaavasta työpanoksesta. Kiitän myös KT:n valtuuskuntaa ja erilaisia työnantajaverkostoja hyvästä yhteistyöstä.**

**Markku Jalonen**  
Kunta-alan työmarkkinajohtaja



tuivat työnantajan työnjohto-oikeutteen. Nytemmin myös työtuomioistuimien vahvistanut työtaistelut laittomiksi.

Kolmikantainen lainvalmistelu lisääntyi eli työmarkkinajärjestöt ryhdyttiin ottamaan entistä tiiviimmin mukaan yhteiskunnalliseen päätöksentekoon.

Asialistalla oli suuria asioita, kuten perhevapaa-uudistus ja ikääntyvien palvelujen kehittäminen.

### **Eläkejärjestelmien yhdistäminen kirjattiin hallitusohjelmaan**

Eläkejärjestelmien erillisyyttä pohtinut työryhmä sai raporttinsa vuoden lopussa valmiiksi. Sen mukaan eläkejärjestelmät on tarkoituksenmukaista yhdistää ryhmän laatiman ohjelman mukaisesti. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja valtiovarainministeriö asettivat kesällä kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä. KT on mukana tässä työssä ja eläkejärjestelmien yhdistäminen tukee KT:n pitkäaikaista tavoitetta alentaa kuntien ja kuntayhtymien eläkevakuutusmaksu yksityisen sektorin tasolle.

### **Sote- ja maakuntauudistuksen piti tulla voimaan 2020 alussa**

Juha Sipilän hallitus ei saanut valmiiksi pitkään valmistelua sote- ja maakuntauudistusta. Se olisi

merkinnyt suuria henkilöstösiirtoja ja sopimusjärjestelmän mullistusta. Samalla KT:n itsenäistyminen siirtyi eteenpäin. Rinteen hallitus aloitti valmistelun uudelleen ja sitä on jatkettu Marinin hallituksen voimin. KT-laki on mukana valmistelussa ja etenemässä.

### **Sopimusneuvottelut käynnistettiin**

Pitkin vuotta oli nähtävissä, että kunta-alan neuvotteluista tulee vaikeat. Kaikesta huolimatta kuntatalous painui 2019 syvästi tappiolliseksi, minkä vuoksi kunta-alalla tavallisesti harvinaiset lomautukset ja yt-neuvottelut alkoivat loppuvuodesta yleistyä. Useassa kunnassa kamppailtiin vaikean taloustilanteen kanssa, joka näkyi muun muassa yt-neuvottelujen määrissä. KT tiedotti, että poikkeuksellisen vaikeassa taloustilanteessa pitäisi edistää paikalliseen sopimiseen perustuvien ratkaisujen hakemista, jos työpaikkoja halutaan turvata.

### **Työnantajapalvelut**

KT:n asiantuntijat vastasivat palvelusähköposteissa noin 7000:een työnantajilta tulleeseen kysymykseen ja kouluttivat yli 3000 työnantajien edustajaa. Yhä useampi palvelusähköpostiimme tullut kysymys koski loppuvuodesta yt-neuvotteluihin liittyviä menettelyjä. KT julkaisi verkossa Kunta-alan yhteistoiminta tutuksi -ohjeistuksen, jossa kerrotaan yhteistoimintaan sekä yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvistä pelisäännöistä ja käytännöistä.

### **Verkostot ja projektit**

Kehittämishankkeissa Kunteko jatkoi työohjelmansa mukaisesti. Keväällä 2019 käynnistettiin Soteliiderit -hanke, jolla KT haluaa tukea sote-työnantajien muutosjohtamista, strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistyötä.

KT seuraa yhdessä järjestöjen kanssa työn murrosta. Seurannasta saatiin jo ensimmäisiä tuloksia. Toimintavuoden aikana sopimuksissa sovittu KT ja järjestöjen etätyöryhmä sai raporttinsa valmiiksi. KT osallistui aktiivisesti EU-työryhmissä neuvotteluihin, jotka liittyvät digitalisaatioon ja työn murrokseen, osaamiseen, tasa-arvoon, perhevapaisiin, työaikoihin sekä muihin Suomen julkisen sektorin kannalta tärkeisiin asioihin.

Toimistossa asiakkuushallintajärjestelmän rakentaminen jatkui ja KT:n 50-vuotispäivien valmistelu käynnistyi.

## KT:n hallitusohjelma- tavoitteet

KT:n tehtävänä on kuntatyönantajien edunvalvonta, siksi KT pyrki vaikuttamaan keväällä muodostetun hallituksen ohjelmaan. Vaikutuskeinoina olivat omien tavoitteiden tuominen julkisuuteen ja poliittiseen keskusteluun, erilaiset tapaamiset ja taustakeskustelut erityisesti hallitusohjelmaneuvotteluissa sekä muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa järjestetty Ääni työlle -kiertue.

Keskeisimmät hallitusohjelmatavoitteet esiteltiin medialle tammikuussa 2019. Tärkein on vaatimus saada työllisyysaste nousemaan vähintään 75 prosenttiin. Hallituksen talouspolitiikalta haluttiin vakautta kunta- ja julkiseen talouteen. Toimien ytimessä ovat kustannustasoltaan maltilliset työmarkkinaratkaisut.



Hallitusohjelmaan kirjattiin tavoite nostaa työllisyysaste 75 prosenttiin, mikä oli kunta-alan kannalta hyvin kannatettava. KT oli tyytyväinen siihenkin, että kuntien roolia työllisyyspalveluiden järjestäjänä vahvistetaan.

KT lupasi kantaa vastuunsa esimerkiksi työttömyysturvan uudistamiseksi ja siihen liittyvien työvoimapolitiittisten toimien toteuttamiseksi.

### Sosiaaliturvajärjestelmää uudistettava

KT myös katsoi hallitusohjelmataavoitteissaan, että alkavan hallituskauden aikana on suomalainen sosiaaliturvajärjestelmä vaihteittain uudistettava. Siinäkin on punaisena lankana työllisyyden kohentaminen, mutta myös yksilöiden aktiivisuuden edistäminen esimerkiksi perhevapaauudistuksen avulla.

Toimenpide-ehdotuksiin kuuluivat lisäksi palkkatuen käytön tehostaminen ja mahdollistaminen kunta- ja maakuntatyönantajille, työvoiman liikkuvuuden parantaminen, aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus sekä työeräisen maahanmuuton lisääminen.

### Työelämlainsäädäntöä kehitettävä

Hallitusohjelman valmistuttua KT oli valmis vaikuttamaan työelämlainsäädännön kehittämiseen. Tähän kuuluu pitkä lista merkittäviä aiheita: muun muassa perhevapaauudistus, samapalkkaohjelma, työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma sekä osaamisen kehittäminen työelämässä.

### Työmarkkinajärjestelmän rakenteet tarkasteluun

Työmarkkinajärjestelmään KT kaipasi rakenteellisia muutoksia. Työrauhan turvaamisen tärkeys oli noussut esiin loppuvuoden 2018 poliittisten työtaistelujen yhteydessä. KT:n mukaan vanhentunutta työrahasääntelyä piti uudistaa siten, että keskeiset lailla säädetty julkiset toiminnot samoin kuin kansalaisten henki ja terveys sekä yhteinen ja yksityinen omaisuus turvataan työtaistelutilanteissa. Laittomista työtaistelusta tuomittavia hyvityssakkoja on tarpeen korottaa.

KT kiinnitti jälleen huomiota myös siihen, että kuntatyönantajien eläkevakuutusmaksu on neljä prosenttiyksikköä yksityisiä työnantajia korkeampi. Sen alentaminen lähemmäs yksityisen sektorin tasoa parantaa kustannuskilpailukykyä. Samalla yksityisen ja julkisen sektorin eläkelainsäädännöt on yhdistettävä.

### Kuntien tehtäviä ja kustannuksia ei tule lisätä

KT otti kantaa myös tekeillä olleeseen maakunta- ja soteuudistukseen korostamalla, että muutoksesta kunnille koituvat kustannukset pitää korvata täysimääräisesti. Muitakin toimia pidettiin välttämättöminä. Esimerkiksi palkkaharmonisoinnin kustannuksia on rajoitettava lainsäädännöllä, eikä julkisen sektorin rakenneuudistuksiin pidä sisällyttää henkilöstölle erityistä irtisanomissuojaa.

Muutenkin KT vastusti henkilöstön kelpoisuusvaatimusten lisäämistä tai laajentamista uusiin ammatti-

ryhmiin. Uusilla normeilla ei pidä pienentää ryhmäkokoja eikä tiukentaa henkilöstömitoituksia.

Hallitusohjelmaan tuli kuitenkin useita lisärasitteita kunta-alalle samaan aikaan, kun julkisen talouden kestävyysvaje on yhä suuri ja kuntatalouden tilanne heikentynyt. Henkilöstömitoitukset varhaiskasvatukseen, lastensuojeluun ja vanhustenhoitoon sekä nopeampi hoitoon pääsy terveyskeskuksiin nostavat kuntien työvoimakustannuksia merkittävästi. Samalla tavalla vaikuttaa oppivelvollisuuden nosto.

Kuntatyönantajille tärkeää oli kuitenkin se, että hallitus lupasi kompensoida täysmääräisesti kuntien tehtäviä ja velvoitteita lisäävien tai laajentavien toimien kustannukset.

### KT odottaa kolmikannalta tuloksia

Hallitusohjelman valmistuttua KT oli tyytyväinen siihen, että hallituksen vakuutettiin toimivan yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa talous- ja työmarkkinapolitiikan yhteensovittamiseksi.

Kuntatyönantajien näkökulmasta yhteistyön tavoitteena on työmarkkinoiden vakaus ja hyvä työllisyyskehitys sekä työrauha.

Kun työmarkkinajärjestöille ja kolmikantaiselle valmistelulle annettiin paljon vastuuta erityisesti työllisyystavoitteen edistämiseksi ja työelämlainsäädännössä, KT:n mielestä kolmikannalta sopii myös edellyttää tuloksia.

## Työn murros kunta-alalla

**Kunta-alan työmarkkinaosapuolet käynnistivät kunta-alan työn murroksen seurannan ensimmäisenä toimialana Suomessa. Keväällä toteutettiin ensimmäinen seurantakierros.**

Seurannassa rakennettiin kuntaorganisaatioiden johdon, kehittäjien ja henkilöstön kertomusten avulla kokonaiskuvaa työn muutoksista ja siitä, mitä eri alojen työpaikoilla on parhaillaan suunnitteilla. Ryhmäkeskusteluihin ja seurantakyselyyn osallistui yli tuhat kunta-alan ammattilaista ja asiantuntijaa.

Työn murroksella tarkoitetaan vuosia ja vuosikymmeniä kestävää muutosta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työn maailmaa. Työn murros muuttaa töiden sisältöä, toimintatapoja ja työn organisointia. Myös tarvittava osaaminen muuttuu. Uusien ammatien ja tehtävien syntyessä osa aiemmista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi.

Seurantatulosten avulla on pyritty nostamaan esiin työn murroksesta julkisen työn merkitys ja työpaikkojen todellisuus ja haetaan eväitä kuntatyön kehittämiseen ja yhteiseen edunvalvontaan. Vaikuttava, jatkuvasti kehittyvä ja kustannustehokas julkinen sektori on Suomelle ja kansalaisille yhtä tärkeä kuin vientisektorin menestys.



## Ensimmäisen seurantakerroksen tuloksia

### Muutos on ennakoitua suurempaa

Työn murros etenee kunta-alalla odotettua nopeammin. Muutokset töiden sisällöissä ja toimintatavoissa näkyivät selvästi kaikilla aloilla ja ammattiryhmissä. Toimintatavoilla tarkoitetaan sitä, miten työskentelään yhdessä toisten ihmisten kanssa ja miten työssä hyödynnetään digitalisaatiota ja muuta uutta teknologiaa. Merkittäviä muutoksia työssä olivat aiheuttaneet myös muutokset asiakaskunnan tarpeissa esimerkiksi kotihoidossa ja peruskouluissa. Lisäksi säädös- ja muutokset olivat saaneet julkisilla aloilla aikaan isoja muutoksia, esimerkkinä ammatillisen koulutuksen reformi.

### Yksin teknologia ei muuta työn sisältöä tai toimintatapoja

Yllättäen työn murros näkyi seurannan tuloksissa selvimmin juuri työn sisältöjen ja toimintatapojen muutoksina, ei niinkään esimerkiksi digitalisaation käyttöönottona. Vasta uuden teknologian soveltaminen ja siihen liittyvät toimintatapojen uudistukset tuovat tavoitellut hyödyt. Uusien toimintatapojen ja teknologioiden käyttöönoton merkitys asiakkaille ja henkilöstölle arvioitiin tyypillisesti suureksi tai erittäin suureksi.

Tulosten mukaan uudistuksissa on kuunneltava johtoa, esimiehiä ja henkilöstöä. Tarvitaan hyvää johtamista,

esimiestyötä ja työntekijöiden osallistumista. Ihminen – asiakas ja työntekijä – pitää nostaa työn ja teknologian murroksessa keskiöön, kun halutaan onnistua.

### Poimintoja tuloksista toimialoittain: Mitä nostaisit merkittävimmäksi uudeksi asiaksi työn murroksessa?

#### Kirjastot

- Omatoimikirjastot
- Digiopastuksen lisääntymisen, digitaalisten aineistojen käytön ja digitalisaation hyödyntämisen

#### Vanhusten kotihoito

- Moniammatillisuus: Kotihoidossa työskentelee monien ammattien edustajia, jotta pystytään tuomaan tarvittavat palvelut ja hoito kotiin saakka
- Henkilökunta saa etäyhteyden asiakkaaseen
- Henkilöstö osallistuu aktiivisesti oman työnsä ja palvelujen kehittämiseen
- Reaaliaikainen asiakastieto lisää turvallisuutta ja parantaa palvelun laatua
- Kotihoidon asiakas voi itse valita digitaalisista palveluista itselleen sopivimmat ja häntä tuetaan niiden käytössä

#### Sosiaali- ja terveyskeskukset

- Mahdollisuus etäasiointiin, esimerkiksi ajanvaraukset, terveysneuvonta ja lääkereseptien uusiminen ovat mahdollisia myös netin kautta
- Prosessit ja hoitoketjut on kuvattu ja niitä kehitetään potilaiden ja terveyden näkökulmasta paremmin toimiviksi

- Yhteistyö: Lääkärit, hoitajat, sosiaalihuollon henkilöstö ja muu henkilöstö mieltivät yhdessä, miten palvelut turvataan alueen väestölle ja miten niitä kehitetään asiakkaiden kannalta paremmin toimiviksi

#### Sairaalat

- Yhteistyön kulttuuri hyvän hoidon takeena
- Tekoäly auttaa valvomaan varhaisia oireita, diagnosoimaan sairauksia, neuvomaan terveellisissä elämäntavoissa ja kannustamaan niihin
- ”Työpaikan kehitysmuoteinen ilmapiiri! Vaikeaa on kehittää, jos muutosvastarinta on suurta ja kaikkea vastustetaan. Silloin muutokset jäävät paperille ja muistioihin, eivätkä oikeasti siirry osaksi arjen kenttätöitä. Kehittämismuoteisessa ilmapiirissä on ihana tehdä töitä!”

#### Sosiaalityö

- Toimiva yhteistyö eri toimijoiden kesken: Laaditaan asiakkaalle yksi kaikkien toimijoiden yhteinen palvelusuunnitelma hänen itsensä määrittelemiin elämänhallinnan haasteisiin ja voimavaroihin. Suunnitelmaa toteutetaan moniammatillisesti
- Ennalta ehkäisevä sosiaalityö: On satsattu tuntuvasti ennaltaehkäisevään sosiaalityöhön, esim. kasvatusta ja perheneuvoloissa, lastensuojelussa, varhaiskasvatuksessa ja kouluissa
- Palvelut viedään sinne, missä ihmiset ovat (esim. etsivä nuorisotyö kaduilla ja netissä)



### **Peruskoulut**

- Digitaitojen käyttö ja käytön opetus
- Oppilaan vahvuuksien ja kykyjen (ja ohjauksen ja tuen tarpeen) parempi huomioiminen opetuksessa ja resursoinnissa
- Lasten osallisuus ja vastuun ottaminen omasta oppimisesta
- Oppilashuollon matalan kynnyksen palvelut
- Yhteisopettajuus, esimerkiksi parityöskentely, joka uudistaa perinteistä yksinopettamisen mallia

### **Ammatillinen koulutus**

- Käytetään digitaalisia oppisisältöjä ja alustoja. Ne mahdollistavat myös opiskelun työn ohessa ilman paikka- ja aikasidonnaisuutta
- Kokonaisten tutkintojen sijaan suoritetaan yhä enemmän tutkinnon osia
- Ohjausta ja/tai opetusta järjestetään myös kesäisin ja virka-ajan ulkopuolella.

### **Lukiot**

- Yhteisopetuksen ja parityöskentelyn, jotka ovat merkittävästi perinteisestä poikkeavia opetustapoja
- Uudet opetusmenetelmät ja tavat oppia
- Tekoälyn tai pelilliset opetusohjelmat, jotka tarjoavat välittömän palautteen oppimisesta
- Yhteistyön toisten oppilaitosten, korkeakoulujen ja työelämän kanssa
- Digitalisaation kokonaisuutena

### **Kehittyvä ja innovatiivinen kuntatyö**

- Yhdessä kehittäminen: johto, esimiehet ja henkilöstö kehittävät yhdessä

- Johdon tuki: Meillä on lupa kehittää ja lupa epäonnistua, ja johtaminen tukee kehittämistä
- Asiakaskokemuksen parantaminen: toimintaprosesseja ja palveluketjuja kehitetään asiakkaan ja/tai vaikuttavuuden näkökulmasta paremmaksi
- Uusi teknologia: Pohdimme ennakkoluulottomasti uudenlaisia toimintatapoja, joita digitalisaatio ja uusi teknologia mahdollistavat
- Henkilöstöstä huolehtiminen: Kun kehitämme kuntatyötä, huolehdimme samanaikaisesti henkilöstön hyvinvoinnista

### **Asiakaslähtöiset kuntapalvelut**

- Huolehdimme, että asiakkaan arvokkuuden tunne säilyy ja että hänen yksilölliset tarpeensa ja toivomuksensa otetaan huomioon, kun teemme häntä koskevia päätöksiä.
- Tasavertaisuus: Asiakkaan elämänvaiheesta ja -tilanteesta huolimatta ammattilaiset osaavat toimia vuorovaikutuksessa hänen kanssaan, siten että kumpikin tulee kuulluksi.
- Hyvä vuorovaikutus ja byrokratian torjunta: Kuuntelemme asiakkaiden palautteita ja kehittämisehdotuksia.
- Digitaalisia palveluja kehitetään palvelujen saatavuuden parantamiseksi.
- Digitaalisia palveluja kehitetään palvelujen laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi.
- Avoimuus ja viestintä: Tehdyt ratkaisut perustellaan asiakkaille, myös se, ettei tehdä asialle mitään. Kun kehitetään palveluita, viestitään, mitä ollaan tekemässä.

### **Monimuotoiset työyhteisöt**

- Rakennamme tietoisesti vetovoimaisia ja ilmapiiriltään hyviä työyhteisöjä, joihin on hyvä tulla mukaan
- Panostamme perehdyttämiseen ja uusien työntekijöiden, harjoittelijoiden ja opiskelijoiden hyvään vastaanottamiseen ja ohjaukseen
- Panostamme työn ja muun elämän yhteensovittamiseen

Kaikki tulokset on koottu KT:n verkkosivuille. Tulosten joukossa on muun muassa 21 kuvausta murroksen etenemisestä eri toimialoilla ja teemoissa.

### **Työn murroksen seuranta jatketaan**

Työn murros ei ole päättymässä. Monen uuden teknologian, kuten tekoälyn ja robottien merkittävämät vaikutukset työhön ovat vielä edessäpäin. Työn murros etenee eri tavoin eri toiminnoissa ja ammateissa.

Työn murroksen seuranta ja asiantuntijoiden tapaa- miset jatkuvat. Seurannan tuloksia tarkastellaan työ- markkinaosapuolten yhteisissä työ- ja neuvottelu- ryhmissä. Seuraava isompi seurantakierros on suunniteltu toteutettavaksi vuonna 2021.

## Maakunta- ja sote- uudistustyössä rakennettiin pohja yhdessä tekemiseen

Maakunta- ja sote-uudistuksen valmisteluun liittyen KT tarjosi muutostukea maakuntien HR-valmistelijoille muun muassa henkilöstön siirtymiseen ja sijoittamiseen, henkilöstövoimavarojen johtamiseen, yhteistoimintaan ja palkkausjärjestelmien kehittämiseen liittyvissä asioissa.

Hallituksen erotessa maaliskuussa aloitettiin valmistelun alasajo sekä maakunnissa että valtakunnallisesti. Uudessa hallitusohjelmassa päätettiin jatkaa sote-uudistuksen valmistelua nykyorganisaatioiden toimesta sisältöjä ja palveluja kehittäen. Lainsäädännön valmistelu jatkui pääosin valtiovetoisesti. Kuitenkin KT:n edustajia nimettiin henkilöstöjaokseen, jonka tehtävänä on valmistella uudistuksen henkilöstöä koskevaa lainsäädäntöä. Jaos ei kokoontunut syksyn 2019 aikana.



### Soteliiderit tukee strategista henkilöstöjohtamista

KT sai alkuvuodesta sosiaali- ja terveysministeriön myöntämän ESR-rahoituksen Soteliiderit-hankkeeseen, jolla päätettiin tukea maakuntien sijaan kaikkien sote-työnantajien strategista henkilöstöjohtamista sekä tukea sote-työnantajatoimintaa muutoksissa. Rakennemuutosten rinnalla on nähty tärkeäksi korostaa johtamisen ja henkilöstön roolia muutosten toteuttamisessa. Soteliiderit on mahdollistanut näiden teemojen käsittelyn jatkumisen KT:n ja alueiden edustajien vuorovaikutuksessa.

Kunnat ja kuntayhtymät jatkoivat toimintavuonna keskittyen oman toiminnan kehittämiseen, sillä sosiaali- ja terveysministeriön sote-uudistusta tukeva rahoitushaku käynnistyi vasta vuoden 2020 puolella. Loppuvuoden alustavat valmistelut sote-uudistuksen edistämiseksi tapahtuivat kuntien ja kuntayhtymien yhteistyössä kunkin alueen kehittämistarpeet edellä.

Rahoituksen ja palvelutarpeiden yhteensovittaminen on ollut entistä haasteellisempaa ja palveluverkko-muutoksia, yksityisten palveluiden hyödyntämistä tai osaulkoistamissuunnitelmia sekä henkilöstön vähentämistä ja lomauttamista on alalla toteutunut kiihtyvään tahtiin.

Samaan aikaan sote-alan työvoiman saatavuuden haasteet ovat levinneet koskemaan lääkäreiden ja tiettyjen erityisammattien lisäksi myös hoitohenkilöstä ympäri Suomen. Nuorten aiempaa vähäisempi haakeutuminen alan koulutuksiin ja ammattilaisten osaamisen tai urapolkujen kehittämisen vaihtoehdot ovat puhuttaneet alan verkostoissa ja ovat osa alan edunvalvontaa. Hallituksen valmistelussa olleen hoitajamitoitusta koskevan lainsäädännön valmistelu on myös lisännyt huolta työvoiman riittävydestä.

## Eläkejärjestelmien uudistaminen

**Eläkejärjestelmien erillisyyttä 2017–2019 selvittänyt kolmikantainen työryhmä laati raportin, jonka mukaan eläkejärjestelmät on mahdollista ja tarkoituksenmukaista yhdistää laaditun ohjelman mukaisesti. Sosiaali- ja terveysministeriö ja valtiovarainministeriö asettivat kesällä kolmikantaisen työryhmän valmistelemaan kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämistä.**

Työryhmässä ovat jäsenenä edustettuina KT:n lisäksi muut työmarkkinakeskusjärjestöt EK, SAK, STTK ja Akava sekä sosiaali- ja terveysministeriö sekä valtiovarainministeriö. Pysyviä asiantuntijoita työryhmässä ovat Eläketurvakeskus, Työeläkevakuuttajat TELA ry, Keva, yksityisten työeläkevakuutusyhtiöiden edustaja ja Suomen Kuntaliitto.

Työryhmän tavoitteena on, että eläkejärjestelmien yhdistymisen myötä kunta-alan työntekijät vakuutetaisiin työntekijän eläkelain (TyEL) mukaisesti. Kunta-työntekijöiden TyEL:ia vastaava osa eläkkeistä siirretäisiin TyEL-järjestelmään ja tätä osaa toimeenpannaan perustettaisiin uusi TyEL-eläkelaitos, niin sanottu TyEL-Keva.

Eläkejärjestelmien yhdistämisen jälkeen eläketurva määräytyisi lähtökohtaisesti työntekijän eläkelain mukaisesti. Järjestelmien yhdistäminen on tarkoitus toteuttaa maksuvaikutuksiltaan neutraalisti, ettei

järjestelmien rahoituksesta vastaavien tahojen maksurasitus pitkän aikavälin tarkastelussa muuttuisi.

Työryhmän toimikausi alkoi 19. elokuuta ja se kestää vuoden 2021 loppuun. Työryhmän toimikauden aikana on tarkoitus päättää eläkejärjestelmien yhdistämisen ajankohdasta. Eläkejärjestelmien yhdistäminen tukee KT:n pitkäaikaista tavoitetta alentaa kuntien ja kunta-yhtymien eläkevakuutusmaksu yksityisen sektorin tasolle.

### Eläkesopimuksesta tukea työllisyyden vahvistamiseen

Työmarkkinakeskusjärjestöt KT, EK, SAK, STTK ja Akava saavuttivat kesäkuussa neuvottelutuloksen ehdotuksesta eläke-etuuksia koskevien säädösmuutosten ja selvitysten tekemisestä sekä toiminnan kehittämisestä. Sopimuksen mukaiset toimenpiteet tukevat hallituksen tavoitetta työllisyyden vahvistumisesta noin 6 0000 henkilöllä.

Niin sanotussa eläkesopimuksessa sovittiin esitettäväksi hallitukselle eläkepoliittisia toimia, kuten lainsäädäntövalmistelun käynnistäminen perhe-eläkkeen uudistamiseksi sekä osatyökyvyttömyyseläkkeiden lineaarisen mallinen toteuttamiseksi. Lisäksi sovittiin, että selvitetään työkyvyttömyyseläkkeiden sekä ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuutta, ja aloitetaan työ kunnallisen ja yksityisen eläkejärjestelmän yhdistämiseksi.



Työttömyysturvan osalta päätettiin, että nostetaan työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden alaikäraja vuonna 1961 ja sen jälkeen syntyneillä yhdellä vuodella 62 vuoteen. Lisäksi sovittiin, että työ- ja elinkeinopalveluiden resursseja lisätään ja kohdennetaan työttömyyden alkuvaiheessa myös ikääntyneille. Työoikeuden alalla palautetaan työnantajan ilmoitusvelvollisuus työ- ja elinkeinopalveluille irtisanomistilanteissa sekä tehdään joitain muutoksia työturvallisuuslakiin. Lisäksi käynnistetään kaksikantainen valmistelu työssä esiintyvien kuormitustekijöiden vähentämisestä ja välttämisestä.

Työnantajan omavastuuta lisäpäivämenoista päätettiin muuttaa niin, että pääteikä nousee lisäpäivien alaikärajan nousua vastaavasti. Työttömyysturvaan ja sairausvakuutukseen tehdään alimman vanhuuseläkeiän nousua vastaavat muutokset eli näiden vakuutus-ten yläikäraja nousee vastaavalla tavalla.

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

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

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

Vuonna 2019 Suomessa oli 311 kuntaa ja 122 kunta-yhtymää, joiden palveluksessa työskenteli yli 420 000 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.



## KT:n valtuuskunta

Valtuuskunta käyttää KT:n päätösvaltaa. Valtuuskunta päättää virka- ja työehtosopimuksista sekä keskeisistä työmarkkina-asioista. Valtuuskuntaan kuuluu yksi-toista jäsentä, joista jokaiselle on nimetty henkilökohtainen varajäsen. Valtuuskunnan toimikausi on neljä vuotta. Valtuuskunnan toimikausi alkaa kuntavaaleja seuraavan vuoden alusta. Nykyisen valtuuskunnan toimikausi on 1.1.2018–31.12.2021.

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

### Valtuuskunta tekee keskeisiä päätöksiä työmarkkina-asioissa

Valtuuskunta kokoontui toimintavuonna kymmenen kertaa. Valtuuskunta käsitteli kokouksissaan strategisesti ja monipuolisesti KT:n toimintaa ja tehtäviä. Kokouksissa toimintavuoden aikana oli esillä muun muassa hallitusohjelman valmistelu ja toimeenpano, KT:ta koskevan lainsäädännön uudistaminen, KT:n palveluja ja tehtäviä koskeva asiakaskysely, kunta-alan sopimusjärjestelmän uudistaminen, eläke-

järjestelmien yhdistäminen ja eläkeuudistuksen jatko-neuvotteluihin liittyvät asiat sekä Keva-lain muuttaminen.

### KT:n valtuuskunta 1.1.2018–31.12.2021

Valtuuskunnan puheenjohtaja  
**Kirsi-Marja Lievonen** (sd.)

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

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

#### Varsinaiset jäsenet: (henkilökohtainen varajäsen)

**Haapanen Jorma**, Kirkkonummi,  
palvelujohtaja (kok.)  
(**Pirhonen Jarmo**, Kuopio, kaupunginjohtaja)

**Leisimo Eino**, Jyväskylä, toimialajohtaja (kok.)  
(**Rahkonen Hannu**, Lahti, kapteeni evp)

**Valtonen Sinikka**, Turku, henkilöstöjohtaja (kok.)  
(**Raukko Päivi**, Hämeenlinna,  
sivistys- ja hyvinvointijohtaja)

**Lievonen Kirsi-Marja**, Vantaa,  
henkilöstöjohtaja (sd.)  
(**Vainio Eero**, Petäjävesi, kunnanjohtaja)

**Määttänen Petra**, Turku, hallintojohtaja (sd.)  
(**Alho Olli**, Siuntio, kaupunkikehitysjohtaja)

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

**Niiranen Taina**, Parkano, terveys- ja  
hyvinvointijohtaja (kesk.)  
(**Ruhanen Seppo**, Hirvensalmi, kunnanjohtaja)

**Riikonen Olli**, Tohmajärvi, kunnanjohtaja (kesk.)  
(**Laine Marja-Leena**, Hyvinkää, varhaiskasvatuspäällikkö)

**Ojansuu-Kaunisto Kirsi**, Hämeenlinna,  
teol.kand., KM (vihr.)  
(**Nordström Paula**, Lohja, toiminnanjohtaja)

**Koskinen Marko**, Kitee, yrittäjä (ps.)  
(**Kärkkäinen Ilpo**, Sonkajärvi, kunnanvaltuuston  
puheenjohtaja)

**Heikkinen Pekka**, Tuusula, HM, kunnanvaltuutettu (vas.)  
(**Luosujärvi Riitta**, Kemi, sairaanhoitopiirin johtaja)

### Toimikunta

KT:n valtuuskunnan asettama toimikunta päättää ja antaa valtuutuksia yksittäisille kunnille tai kuntayhtymille tehdä paikallisia virka- tai työehtosopimuksia. Vuonna 2019 toimikunta kokoontui 7 kertaa käsittelemään saapuneita eri toimivaltuutuspyyntöjä.

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



## KT:n toimisto

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

KT:ssä työskenteli toimintavuonna noin 57 toimihenkilöä. Toimistoa johtaa työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen**.

### KT:n toimintaa ja palveluita kehitetään työnantajien tarpeiden pohjalta

Suuri osa KT:n henkilöstön työpanoksesta kohdistuu palvelussuhdeneuvontaan. KT palvelee kuntien ja kuntayhtymien työnantajia antamalla neuvontaa sopimusmääräysten ja lakisäädösten soveltamiseen. Sopimusten tulkintaerimielisyyksiä koskevien keskusneuvottelujen ja työtuomioistuinjuttujen hoitaminen on lisääntynyt. Edunvalvonnan ohella tärkeä osa KT:n toimintaa on kehittää henkilöstöjohtamiseen, tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun kuuluvia tehtäviä.

Toimintavuonna toimistossa hallinnon vastuulla jatkettiin uuden asiakkuudenhallintajärjestelmän käyttöönottoa, kehitettiin verkkopalveluita sekä valmisteltiin KT:n jäsenille tarkoitettua Linja-portaalin



### KT:n johtoryhmä

käyttöönottoa. Järjestelmäkokonaisuuden tavoitteena on tarjota jäsenille uusia palveluita, parantaa asiakaskokemusta ja tehdä näkyväksi KT:ssä tehtävää työtä.

### KT:n henkilökunta on asiantuntevaa ja ammattitaitoista

KT:n työmarkkinatutkimuksen osaamisalueella toteutettiin tammikuussa asiakaskysely, jonka tavoitteena oli selvittää kuntien ja kuntayhtymien toiveet ja tarpeet KT:n palvelujen kehittämiseksi. Vastaavia asiakaskyselyitä on aiemmin tehty vuosina 2012 ja 2006.

### Johtoryhmä

**Jalonen Markku**, kunta-alan työmarkkinajohtaja  
**Arolainen Teuvo**, viestintäpäällikkö, päätoimittaja  
**Freund Hannu**, neuvottelupäällikkö, opetus- ja sivistystoimi  
**Juutinen Mika**, tutkimuspäällikkö, työmarkkinatutkimus  
**Kiiski Anne**, neuvottelupäällikkö, yleiset palvelussuhdeasiat  
**Moisio Jussi-Pekka**, hallintopäällikkö  
**Nybondas-Kangas Henrika**, neuvottelupäällikkö, sosiaali- ja terveystyöpalvelut  
**Ojanen Sari**, neuvottelupäällikkö, yleiset palvelussuhdeasiat, 31.5.2019 saakka  
**Palola Jorma**, neuvottelupäällikkö, henkilöstövoimavarojen kehittäminen

## Henkilöstö

**Aaltonen Jenni**, työmarkkinalakimies  
**Haakana Marko**, toimistoisäntä  
**Hakonen Niilo**, johtava työelämän kehittämisen asiantuntija  
**Hallia Kaisa**, hallintosihteeri  
**Hellström Heidi**, hallintosihteeri, 28.2.2019 saakka  
**Hotti Anne**, johtava työmarkkinatutkija  
**Huuskonen Mika**, taloussuunnittelija  
**Hämäläinen Hanna-Kaisa**, tiedottaja  
**Hämäläinen Jouko**, johtava työmarkkinalakimies  
**Hämäläinen Taija**, työmarkkina-asiamies  
**Jaanu Anna-Mari**, ohjelmapäällikkö, Kunteko  
**Kallberg Ann-Mari**, sihteeri  
**Karhu Taina**, projektipäällikkö  
**Koivistoinen Susanna**, projektitiedottaja, Kunteko, 2.5.2019 alkaen  
**Kolkkala Riikka**, työmarkkinalakimies  
**Korppi Kirsi**, työmarkkina-asiamies, 31.8.2019 saakka  
**Koskela Kaisa**, työmarkkinatiedottaja, toimitussihteeri  
**Krause Riikka**, työmarkkinatutkija  
**Kämäri Suv**i, johtava työmarkkina-asiamies  
**Lehtinen Maarit**, työmarkkinalakimies

**Liivala Ritva**, työmarkkinalakimies  
**Lilja Satu**, työmarkkina-asiaain sihteeri  
**Lith Mimosa**, työmarkkinalakimies  
**Mattila Marjaana**, verkkotiedottaja  
**Mursu Sanja**, osaamisen kehittämisen asiantuntija  
**Metsäranta Teija**, johtava työmarkkinalakimies  
**Mäkelä Katri**, taloussihteeri  
**Niinimaa Ilkka**, työmarkkina-asiamies  
**Niittylä Lauri**, johtava työmarkkinalakimies, 31.7.2019 saakka  
**Niittymäki Irmeli**, työmarkkina-asiamies, 9.12.2019 alkaen  
**Nypelö Eeva**, työmarkkinalakimies  
**Näsänen Jaana**, kehittämispäällikkö, 1.8.2019 alkaen  
**Paakkonen Niina**, työmarkkinatutkija  
**Paavola Heli**, työmarkkina-asiamies  
**Pakarinen Terttu**, kehittämispäällikkö, 31.7.2019 saakka  
**Pirhonen Jaana**, johdon assistentti  
**Rantanen Janna**, työmarkkinalakimies, 28.10.2019 alkaen  
**Raunio Juha**, työmarkkinalakimies, 4.11.2019 alkaen

**Renko Merja**, työmarkkina-asiamies  
**Ruoho Maija**, projektipäällikkö, Kunteko, 28.4.2019 saakka  
**Rusanen Merja**, työelämän kehittämisen asiantuntija  
**Ruskoaho Juho**, työmarkkinatutkija  
**Saaristo Heikki**, johtava työmarkkina-asiamies  
**Salomaa Marika**, tiedottaja, 4.11.2019 alkaen  
**Seppänen Tanja**, sihteeri  
**Sievänen Pauliina**, viestinnän ja markkinoinnin suunnittelija  
**Sivonen Sirpa**, kehittämispäällikkö  
**Taavitsainen Virpi**, johtava työmarkkina-asiamies  
**Tervonen Taina**, projektisuunnittelija, Kunteko  
**Tossavainen Mirja-Maija**, työmarkkinalakimies  
**Tuimala Aija**, projektipäällikkö, Soteliiderit, 23.4.2019 alkaen  
**Tuomi Anniina**, projektipäällikkö, Kunteko  
**Vaskelainen Tuula**, työmarkkina-asiamies, 28.2.2019 saakka  
**Vierula Tanja**, projektipäällikkö, Kunteko, 2.5.2019 alkaen  
**Vesterbacka Eeva**, työmarkkinalakimies  
**Wessman Canelia**, työmarkkina-asiamies



## Talous vuonna 2019

**KT:n kulut olivat vuonna 2019 yhteensä 7 691 tuhatta euroa. Tuotot olivat 1 722 tuhatta euroa ja kuntien maksuosuuksina perittiin 5 969 tuhatta euroa.**

### Tuotot

Toimintatulot olivat yhteensä noin 1 722 tuhatta euroa. Palvelukorvauksina perittiin koulutuspalveluista sekä asiantuntijapalveluiden myynnistä yhteensä noin 707 tuhatta euroa. Julkaisujen myyntitulot ja Kuntatyönantaja-lehden tilausmaksut olivat yhteensä noin 152 tuhatta euroa. Muu myynti oli 107 tuhatta euroa. Ulkopuolisen hankerahoituksen osuus oli yhteensä 756 tuhatta euroa.

### Kulut

KT:n toiminnan suurin kuluerä ovat palkat ja lakisääteiset henkilösivukulut, yhteensä 4 631 tuhatta euroa, joka on 60 prosenttia kaikista kuluista. KT maksoi ulkopuolisista ostopalveluista noin 1 129 tuhatta euroa sekä korvauksena Kuntaliitto Palvelut Oy:lle, FCG Finnish Consulting Group Oy:lle hallintopalveluita 555 tuhatta euroa. Muut toimintakulut olivat yhteensä noin 1 925 tuhatta euroa.

### Kuntien maksosuudet

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 2019 kunnilta maksuosuusennakoina työmarkkinalaitoksen, eli KT:n menoihin yhteensä 4 808 tuhatta euroa. Tilinpäätöksen mukaan kuntien lopulliset maksosuudet ovat yhteensä noin 5 969 tuhatta euroa. Tilinpäätökseen liittyvän kuntakohtaisen maksuosuuslaskelman mukaan kunnilta peritään lisää lopullisina maksuosuuksina yhteensä 1 161 421 euroa.



## TUOSLASKELMA

<b>VARAINHANKINTA</b>		<b>2019</b>	<b>2018</b>
<b>VARAINHANKINTA</b>			
Tuotot		1 721 667,69	2 374 218,41
Kulut			
Henkilöstökulut	-4 630 921,31	-4 343 534,69	-4 343 534,69
Poistot	-5 974,32	-2 169,56	-2 169,56
Muut kulut	-3 053 841,54	-7 690 737,17	-2 601 997,98
			-6 947 702,23
Kulujäämä		-5 969 069,48	-4 573 483,82
<b>VARAINHANKINTA</b>			
Maksusuudet		5 969 069,48	4 573 483,82
<b>Tilikauden ylijäämä/alijäämä</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>

## TASE

### VASTAAVAA

#### Vaihtuvat vastaavat

Lyhytaikaiset saamiset

    Myyntisaamiset

    Saamiset saman konsernin yrityksiltä

    Muut saamiset

    Maksuosuudet

    Siirtosaamiset

**Vaihtuvat vastaavat yhteensä**

**VASTAAVAA YHTEENSÄ**

**31.12.2019**

**31.12.2018**

424 999,46

9 563,94

0,00

1 161 421,30

390 265,10

1 986 249,80

1 986 249,80

221 093,50

0,00

44 412,60

867 023,82

333 825,73

1 466 355,65

1 466 355,65

### VASTATTAVAA

#### Pakolliset varaukset

Eläkevastuut

#### Lyhytaikainen vieras pääoma

    Saadut ennakot

    Ostovelat

    Velat saman konsernin yrityksille

    Muut velat

    Siirtovelat

    Vieras pääoma yhteensä

**VASTATTAVAA YHTEENSÄ**

417 700,00

0,00

115 199,67

49 684,59

284 550,30

1 119 115,24

1 568 549,80

1 986 249,80

433 700,00

4 888,98

82 054,26

0,00

80 464,94

865 247,47

1 032 655,65

1 466 355,65

## TILINPÄÄTÖKSEN LIITETIEDOT

### 1. TILINPÄÄTÖKSEN LAADINTAPERIAATTEET

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

## Tuloslaskelman liitetiedot

### 2. VARSINAISEN TOIMINNAN TUOTOT JA KULUT

	2019	2018
Kokonaistuotot	7 690 737,17	6 947 702,23
Kokonaiskulut	-7 690 737,17	-6 947 702,23
<b>Toimintokohtainen tulo- ja kuluerittely</b>		
KT Kuntatyönantajien toimisto		
Palvelukorvaukset	706 548,25	723 133,46
Muut toimintatuotot	463 840,82	264 325,49
	1 170 389,07	987 458,95
Henkilöstökulut	-4 338 032,97	-4 093 075,44
Poistot	-5 974,32	-2 169,56
Muut kulut	-2 503 263,40	-1 996 377,17
	-6 847 270,69	-6 091 622,17
	-5 676 881,62	-5 104 163,22
Valtuuskunta		
Henkilöstökulut	-52 460,24	-53 544,19
Muut kulut	-18 951,29	-28 234,49
	-71 411,53	-81 778,68

Kuntatyönantaja -lehti		
Tuotot	127 192,60	138 175,00
Henkilöstökulut	-51 438,77	-44 454,60
Muut kulut	-85 498,08	-81 786,16
	-136 936,85	-126 240,76
	9 744,25	11 934,24
Julkaisumyynti		
Tuotot	29 887,39	822 226,65
Muut kulut	-3 160,00	-178 728,24
	26 727,39	643 498,41
Kunta-alan työelämän kehittäminen		
Tuotot	322 358,81	354 753,13
Henkilöstökulut	-188 989,33	-152 460,46
Muut kulut	-371 128,95	-245 267,24
	-237 759,47	-42 974,57
CEEP		
Tuotot	71 839,82	71 604,68
Muut kulut	-71 839,82	-71 604,68
	0,00	0,00
<b>3. VARAINHANKINTA</b>	<b>2019</b>	<b>2018</b>
Maksuusuusennakot	-4 807 648,18	-3 706 460,00
Kuntien maksuosuudet	5 969 069,48	4 573 483,82
Lisäperintä (+)/palautus (-)	1 161 421,30	867 023,82
<b>4. POISTOT</b>		
Käyttöomaisuushankinnat poistetaan kokonaan hankintavuonna, tilivuositain tasattavien kuntakohtaisten maksuosuuksien vuoksi.		
Koneet ja kalusto	5 974,32	2 169,56

#### 5. VASTUUSITOUMUKSET

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

#### 6. HENKILÖSTÖKULUJEN ERITTELY

	2019	2018
Palkat	3 622 459,85	3 376 616,02
Palkkiot, valtuuskunta	47 208,00	51 710,85
Palkkiot, muut	69 612,50	54 229,10
Eläkekulut	785 060,26	731 523,23
Muut henkilösivukulut	106 580,70	129 455,49
	4 630 921,31	4 343 534,69
 Henkilöstön keskimääräinen luku	 61	 55

### Taseen liitetiedot

#### 7. Siirtosaamiset

	2019	2018
Maksuosuudet kunnilta	1 161 421,30	867 023,82
Ulkopuolinen hankerahoitus	283 728,82	176 779,24
Muut siirtosaamiset	106 536,28	157 046,49
	1 551 686,40	1 200 849,55

#### 8. Pakolliset varaukset

Pakollinen varaus työnantajan maksamia lisäeläkkeitä varten.	417 700,00	433 700,00
--	------------	------------

#### 9. Siirtovelat

Lomapalkkavaraus	762 991,48	777 117,88
Velka Kuntaliitolle	290 088,85	0,00
Muut siirtovelat	66 034,91	88 129,59
	1 119 115,24	865 247,47

## TILINTARKASTUSLAUSUNTO

### SUOMEN KUNTALIITTO RY:N HALLITUS

**Räsänen Joonas**  
hallituksen puheenjohtaja

**Kankaanniemi Toimi**

**Korhonen Martti**

**Lehtosalo-Lönnberg Eeva-Kaisa**

**Lyly Lauri**

**Rantanen Tuomas**

**Sankelo Janne**

**Tölli Tapani**  
hallituksen II varapuheenjohtaja

**Rautio Sari**  
hallituksen I varapuheenjohtaja

**Kokko Annika**

**Lehtonen Harri**

**Lumela Meri**

**Nylander Mikaela**

**Rautava Risto**

**Taponen Merja**

**Karhunen Minna**  
toimitusjohtaja

### TILINPÄÄTÖSMERKINTÄ

Suoritetusta tilintarkastuksesta on tänään annettu kertomus.

Helsingissä 23. huhtikuuta 2020

KPMG Oy Ab  
Tilintarkastusyhteisö

**Heidi Vierros**  
KHT

## Viestinnän vuosi 2019

KT:n viestintä liittyi paljolti sote- ja maakunta-uudistuksen etenemiseen sekä hallitusohjelmavoitteiden edistämiseen. Myös työrauhan säröily ja sopimuskauden lopun lähestyminen edellyttivät aktiivista viestintää niin julkisuuteen kuin kuntien ja kuntayhtymien suuntaan. Toimintavuoden lopussa ryhdyttiin valmistelemaan sekä KT:n että Kuntatyöntäjä-lehden graafisen ilmeen uudistamista.

### Viestinnän kanavat

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

KT julkaisi lisäksi entiseen tapaan säännöllisesti uutiskirjeitä, yleiskirjeitä, yhteyshenkilötiedotteita sekä mediatiedotteita, joiden lisäksi päivitettiin verkkosivuille uutisia ja ohjeita, kirjoitettiin blogeja, kuvattiin videoita, sekä laadittiin erilaisia julkaisuja.

Verkkosivujen lisäksi hyödynnettiin laajasti sosiaalisen median kanavia, käytössä olivat Twitter, LinkedIn ja YouTube. Messuille, seminaareihin, koulutustilaisuuksiin ja verkostotapahtumiin järjestettiin erilaisia esittelyosastoja ja -tilaisuuksia.

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





## Kuntatyönantaja-lehti

Ammattilehti Kuntatyönantaja ilmestyy kuudesti vuodessa. Lehti on tarkoitettu kunta-alan päättäjille, johdolle, esimiehille ja henkilöstöhallinnossa työskenteleville ja se keskittyy työnantajatoimintaan ja -edunvalvontaan. Kirjoituksissa tarjotaan esimiestyössä tarvittavaa aineistoa ja tietoa työnantajapäätöksiin ja nostetaan esiin kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävää hyvää henkilöstöjohtamista, esimiestyötä ja työnantajapolitiikkaa.

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 2019 oli lehden 45. ilmestymisvuosi.

Jokaisessa Kuntatyönantaja-lehden numerossa on teema, jota tarkastellaan monipuolisesti eri näkökulmista. Toimintavuonna teemoina olivat Kunnat ja yritykset, Työhyvinvointi, Kuntatyönantaja Euroopassa, Hyvä työnantaja, Esimiestyö sekä Kuntatalous.

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 yli 102 000 yksittäistä kävijää ja sivulatauksia tehtiin noin 140 000.

## Julkaisut

KT julkaisee tarpeen mukaan sopimuskirjoja, oppaita, selvitysraportteja tai esitteitä. Toimintavuonna julkaisiin tilastoesite kunta-alan henkilöstöstä ja palkkauksesta sekä opas muutoksen johtamiseen.

- Kunnalliset palkat ja henkilöstö, syyskuu 2019: Kunnalliset palkat ja henkilöstö -esitteen tilastotiedot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen kunta-sektorin lokakuun 2018 palkkatilastoon. Esite on maksuton, ja sen saa ladattua PDF-julkaisuna tai tilattua painettuna KT:n verkkokaupasta. Esite ilmestyi myös ruotsinkielisenä.
- Onnistu muutoksessa: KT:n Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt -julkaisusarjan opas on työväline muutoksen johtamiseen. Hyvä muutoksen johtaminen näkyy toiminnan tuloksissa ja henkilöstön hyvinvoinnissa. Painettu opas on maksullinen ja tilattavissa KT:n verkkokaupasta. Oppaan PDF-julkaisu on ladattavissa maksutta KT:n verkkokaupasta.

## Tiedotteet ja uutiset

KT:n verkkosivuilla julkaistiin uutinen tai tiedote keskimäärin joka toinen työpäivä. Medialle toimitettiin vuoden aikana 17 tiedotetta, joiden aiheina olivat muun muassa kunta-alan palkat, työmarkkinakeskusjärjestöjen kannanotot, työtaistelut, maakunta- ja sote-



uudistus sekä hallitusohjelman tavoitteet. KT:n työmarkkinajohtaja ja asiantuntijat myös antoivat toimintavuoden aikana näistä ja muista aiheista lukuisia haastatteluja medialle.

Verkkosivuilla julkaistiin lisäksi yhteensä 112 uutista, joissa käsiteltiin laajemmin ja yleisesti kunta-alan ajankohtaisia asioita.

## Verkkojulkaiseminen

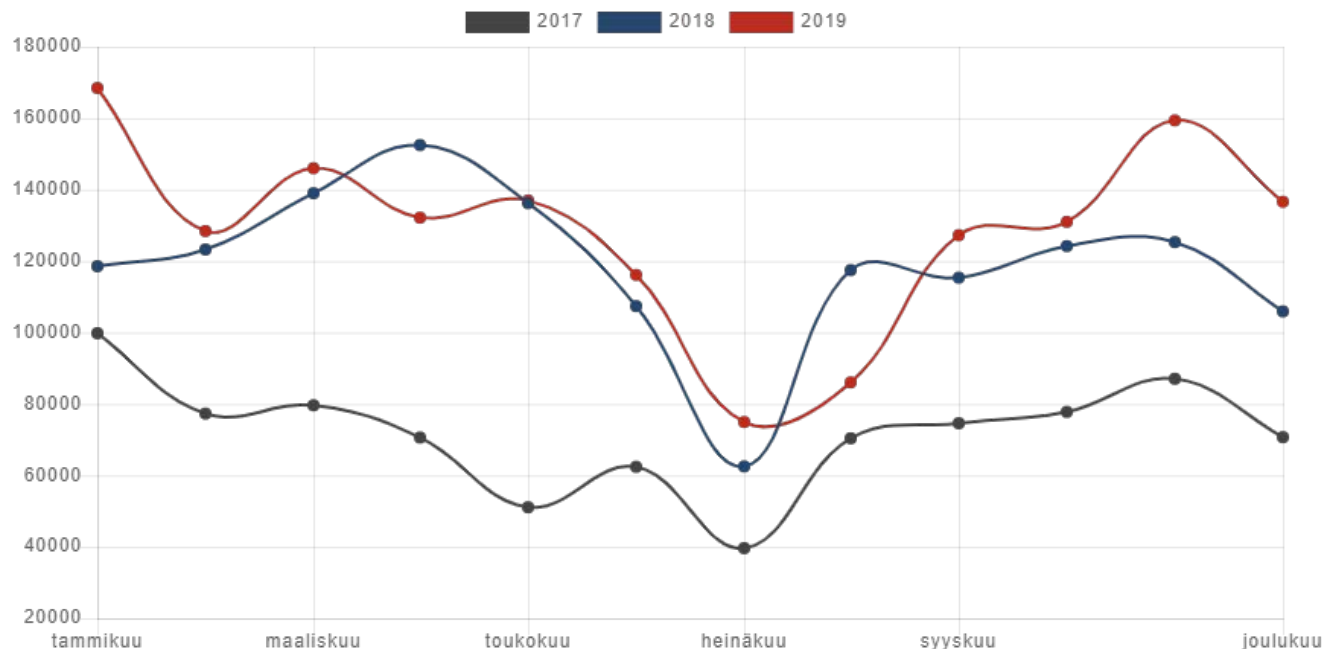
KT:n verkkopalvelussa vieraili noin 97 600 yksittäistä kävijää kuukaudessa. Kaikkiaan sivuille tehtiin keskimäärin 128 600 käyntiä kuukaudessa. Yhteensä sivulatauksia oli toimintavuoden aikana yli viisi ja puoli miljoonaa. Sivuston kaikkien aikojen kävijäennätys tehtiin tammikuussa 2019, jolloin sivuilla vierailtiin yli 168 400 kertaa.

Sähköiset sopimuskirjat, yleiskirjeet ja sopimusneuvontaan liittyvien ohjeiden ja usein kysytyt kysymykset vastauksineen olivat sivuston suosituinta ja käytetyintä sisältöä. Myös kunta-alan palkkatietoihin liittyvät tilastot kiinnostivat käyttäjiä. Vuonna 2019 aikana verkossa julkaistiin esimerkiksi kuntaorganisaatioiden yhteistoimintaan liittyvä laaja ohjeistus.

Verkkosivustojen ylläpitoa ja kehittämistä jatkettiin toimintavuonna aiempien vuosien tapaan. Tärkeintä kehittämisessä oli saavutettavuuden parantaminen, sillä valmistauduimme uusien saavutettavuusvaatimusten voimaantuloon.

## Blogi

KT:n omia blogikirjoituksia julkaistiin verkkosivuilla yksitoista. Kirjoitukset käsitelivät ajankohtaisia työmarkkinoiden tai johtamiseen liittyviä teemoja. Blogia kirjoittivat KT:n työmarkkinajohtaja **Markku Jalonen** ja asiantuntijat **Mika Juutinen**, **Aija Tuimala** ja **Jouko Hämäläinen**. Yleisöä KT:n blogikirjoituksista kiinnosti eniten Jouko Hämäläisen bloggaus, joka käsitteli



## Käynnit verkkosivuilla vuonna 2017, 2018 ja 2019

eläkeuudistuksen jatkoneuvotteluissa saavutettua sopimusta.

## Messut ja tapahtumat

Tärkeimmät KT:n tapahtumat olivat toukokuussa työmarkkinaseminaari Tampereella, ja syyskuussa Kuntamarkkinoiden yhteydessä järjestetty KT:n työmarkkinaseminaari.

KT järjestää joka toinen vuosi kunta-alan pääsopijajärjestöjen ja Tampereen kaupungin kanssa yhteisen työmarkkinaseminaarin Tampereella. Vuonna 2019 tapahtuma kokosi Tampere-talolle yli 600 henkilöä kuntien, kuntayhtymien ja muiden kunnallisten

organisaatioiden ylintä johtoa, henkilöstöhallinnon ja muiden toimialojen johtoa ja asiantuntijoita sekä luottamusmiehiä ja muita henkilöstön edustajia.

Työmarkkinaseminaarin teemana oli työn murros. Ohjelmassa odotetuin osuus oli perinteinen KT:n ja pääsopijajärjestöjen johtajien keskustelu. Muita aiheita olivat muun muassa työmarkkinoiden, työn vaatavuuden arvioinnin ja sote- ja maakuntauudistuksen ajankohtaisasiat.

Syyskuussa Kuntamarkkinoiden yhteydessä KT:n omaan perinteiseen työmarkkinaseminaariin osallistui paikan päällä noin 300 henkilöä ja verkon kautta ohjelmaan seurasi noin 100 henkilöä. Työmarkkinaseminaarin ohjelmassa oli katsaus työmarkkinaneuvottelujen

lähtökohtiin sekä terveisiä budjettiriiheen. Lisäksi keskusteltiin eläkejärjestelmien yhdistämisen tärkeydestä ja työvoiman saatavuuden varmistamiseen liittyvistä keinoista kunta-alalle.

KT palveli Kuntamarkkinoilla myös omalla osastollaan, sekä järjesti lukuisia tietoisukuja liittyen muun muassa työsuojeluun, johtamiseen, työelämän ja osaamiseen kehittämiseen. Myös KT:n viestintä järjesti oman seminaarinsa, jossa viestintäpäällikkö **Teuvo Arolainen** tarkasteli viestintätoimisto Kaiku Helsingin vanhempi neuvonantaja **Jukka Koiviston** kanssa työtaisteluaajan viestintää.

KT:n asiantuntijat palvelivat omalla messuosastolla helmikuussa FCG:n talous- ja rahoitusfoorumissa. Lisäksi asiantuntijat osallistuvat useisiin yhteistyökumppaneiden järjestämiin alan koulutus- ja verkostotapaamisiin.

## Uutiskirjeet ja yhteys henkilötiedotteet

**KT-uutiskirjeessä** kerrotaan ajankohtaisia työmarkkina-uutisia kunta-alalta ja muistutetaan KT:n koulutuksista ja tapahtumista sekä uusimmista Kuntatyönantaja-lehden verkossa julkaistuja artikkeleista. Toimintavuoden aikana lisättiin uutiskirjeiden jakelua, se ilmestyy noin kerran kuukaudessa. Vuoden aikana lähetettiin kymmenen uutiskirjettä, minkä lisäksi lähetettiin neljä Suosittelemme-kirjettä, joissa tuotiin esille yksittäisiä ajankohtaisia aiheita, kuten tammikuussa KT:n hallitusohjelmataivoitteita tai tapahtumaa, kuten Sote-johtamisen ajankohtaisseminaarina marraskuussa.

Uutiskirje on vapaasti tilattavissa. Sen jakelussa oli vuonna 2019 noin 3500 tilaajaa. Luetuin oli uutiskirje 9/2019 (30.10.2019), jossa kerrottiin uuden työaikalain soveltamisesta sekä KT:n antamasta lausunnosta hoivamitoitukseen.

**KT:n yleiskirjeitä** laadittiin 14 kappaletta. Yleiskirjeillä välitetään kuntiin ja kuntayhtymiin ajankohtaista tietoa sopimuksista ja työmarkkina-asioista. Yleiskirje julkaistaan kt.fi-verkkosivuilla, ja sen ilmestymisestä lähetetään tieto sähköpostilla yhteyshenkilölle kuntiin ja kuntayhtymiin.

**KT-yhteys henkilötiedotteita** lähetettiin KT-yhteys henkilöille sähköpostilla vuoden aikana 29 kappaletta. Määrä kasvoi entisestään edellisvuodesta. Yhteys henkilökirjeet lähetetään kuntiin nimetyille KT-yhteys henkilöille, jotka koordinoivat henkilöstöasioita, huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta sekä yhtenäisen linjan noudattamisesta sopimusten soveltamisessa kunnissa ja kuntayhtymissä. Yhteys henkilöitä, ja heidän varahenkilöitään on yhteensä noin 600.

**HR-info-uutiskirjeitä** kirjoitettiin toimintavuonna yhteensä 11 kappaletta HR-verkoston jäsenille. HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää henkilöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudistuksissa. Uutiskirjeen jakelussa on noin 450 henkilöä.

**KT tiedottaa työsuojelupäälliköille** -uutiskirjeitä laadittiin yhteensä yhdeksän. Uutiskirjeen jakelussa on

yhteensä noin 500 henkilöä, jotka ovat kuntien ja kuntayhtymien työsuojelupäälliköitä, työsuojelupäällikön tehtäviä hoitavia tai työsuojelusta kiinnostuneita työnantajan edustajia.

## Sosiaalinen media ja videot

Sosiaalisen median kanavista KT:llä käytössä on pääasiassa Twitter @Kuntatyönantaja, jota hyödynnetään ajankohtaistiedon välittämiseen ja seurantaan. Suosituimmat sisällöt liittyivät KT:n selvityksiin, sekä muihin ajankohtaisiin aiheisiin. Kunteko-gaala ja työturvallisuuden pieni opas suuresta asiasta nousivat esille KT:n Twitterin virrassa.

KT Kuntatyönantajien toimintaa ja ajankohtaistietoa tuotiin esille myös videoilla, joita tuotettiin toimintavuonna aiempaa enemmän. Eri videoita ostettiin ammattilaisilta ostopalveluna tai tuotettiin itse yhteensä kuusitoista. Lisäksi työmarkkinaseminaarista julkaistiin tallenteita.

Videot julkaistiin KT-uutiskirjeessä ja kt.fi-sivuilla, mutta ne ovat katsottavissa myös YouTubessa tai Dreambrokerissa. Suosituimpia videoita olivat yleisivistävän koulutuksen vuosityöaikaa, varhaiskasvatuksen SAK-työaikaa sekä uuden työaikalain vaikutuksia ohjeistavat videot.

## Tutkimustietoa edun- valvonnan 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

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

Kyselyt lähetetään useimmiten KT-yhteyshenkilöille. Niihin vastaavat työnantajien edustajat kunnista ja kuntayhtymistä. Kunnat ja kuntayhtymät vastaavat kyselyihin varsin kattavasti. Toimintavuonna KT toteutti 14 eri kyselyä, joista alla on kerrottu merkittävimmät.

### Tiedustelu henkilöstömenojen sopeuttamisesta 2019 ja 2020

Kuntien ja kuntayhtymien työvoimakustannuksia ja niiden hallintaa on seurattu 1990-luvulta lähtien. Vuosittain tehtävillä tiedusteluilla selvitään muun muassa henkilöstömäärän kehitystä, lomautuksia ja muita

8.01.09	214,75	717,08	6,81	0,37	720,26	0,76	7428,3
9.01.09	511,29	15,65	126,89	0,21	1184,67	0,30	1797,7
10.01.09	10,90	343,01	122,01	0,44	2200,35	0,93	3526,1
11.01.09	250,39	581,76	452,71	0,45	1670,40	0,29	2057,2
12.01.09	480,90	1031,11	354,29	0,55	1004,95	0,62	141,1
01.09	716,52	779,86	251,05	0,02	1279,65	0,46	614,1
09	536,25	458,03	11,70	0,17	656,54	0,05	129,1
	295,87	639,72	54,49	0,40	286,63	0,24	79,1
	23	324,35	53,91		3138,00	0,13	34,1
17		135,65		0,30	1023,83	0,72	4,1
18.01		1269,90	149,93	0,47	242,27	0,55	4,1
19.01.09		94,47	546,64	0,34	1493,5	0,83	
20.01.09			392,92	0,04	2088,14	0,73	
21.01.09	379,7		30,16	0,43	1056,36	0,02	
22.01.09	783,33		423,71	0,61	1382,36	0,01	
23.01.09	869,57	41	287,43	0,49	1034,78	0,59	
24.01.09	717,41	10,13	312,72	0,07	996,21	0,21	
25.01.09	684,30	473,93	36,35	0,44	1913,04	0,29	
26.01.09	295,01	639,85	207,39	0,42	697,74	0,38	
27.01.09	429,79	516,19	379,93	0,38	3747,08	0,72	
28.01.09	482,24	466,18	125,27	0,92	966,82	0,39	
29.01.09	322,64	900,14	1414,47	0,03	1260,57	0,71	
30.01.09	632,97	331,70	13,84	0,60	3897,12	0,64	
31.01.09	240,77	1534,29	338,48	0,98	217,35	0,18	
1.02.09	798,32	483,22	1539,78	0,60	759,89	0,97	
2.02.09	469,76	567,02	947,60	0,55	89,25	0,88	
3.02.09	355,07	1566,98	54,26	0,34	2303,61	0,84	
4.02.09	790,35	590,74	124,17	0,13	698,65	0,57	
5.02.09	996,89	07	43,66	0,36	1921,39	0,30	
6.02.09	64,02	36,66	456,46	0,62	2801,87	0,42	
7.02.09	271,18	331,7	29,60		908,72	0,42	
8.02.09	293,18	1285,31	138,63	0,15	1880,48	0,90	
9.02.09	948,48	1029,24	668,64	0,89	1156,36	0,69	
10.02.09	634,77	322,62	334,61	0,51	1580,60	0,25	
11.02.09	215,37	951,89	441,17	0,45	658,59	0,80	
12.02.09	830,88	1286,61	242,20	0,54	831,21	0,58	
13.02.09	846,63	375,53	388,92	0,57	18,31	0,41	
14.02.09	198,58	865,78	170,02	0,36			
15.02.09	573,53	540,72	142,76				
16.02.09	373,44	722,24					
02.09	469,45	298,44					

säästötoimenpiteitä. Toimintavuonna selvitettiin vuoden 2019 sopeutustoimien tilannetta sekä arviota vuodelle 2020. Talouden tasapainottamisohjelmat ovat yleistyneet kunnissa ja kuntayhtymissä. Henkilöstömenoissa ei haeta vaikutukseltaan lyhytkestoisia säästöjä, vaan taloutta suunnitellaan useaksi vuodeksi eteenpäin. Talouden sopeuttaminen on osa henkilöstöjohtamisen arkea.

### Kunta-alan henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus

Tietoja kuntatyönantajien sosiaali- ja terveysalan henkilöstölle järjestämästä ammatillisesta täydennyskoulutuksesta kerätään vuosittain. Toimintavuoden selvityksessä pyydettiin kolmatta kertaa myös muun henkilöstön koulutustiedot. Toimintavuonna kartoitettiin vuonna 2018 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 lääkäriryhmittäin. Tiedustelut tehdään joka vuosi. Muiden sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmien työvoimatilanne selvitettiin erikseen. Tämä selvitys tehdään joka toinen vuosi.

### Selvitys paikallisen järjestelyerän käytöstä

Kunta-alalla oli käytössä kaikkia sopimusaloja koskeva paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 lukien. KT selvitti paikallisen järjestelyerän käyttöä ja kohdentamista. Valtaosassa kunnista ja kuntayhtymistä päätös järjestelyerän käyttämisestä perustui työntäjän ja palkansaajajärjestöjen yhteisymmärrykseen ja vain harvoin työntäjän yksipuoliseen päätökseen.

### Työnantajaselvityksiä sopimusmääräysten kehittämisen taustaksi

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

### Tilastoista tarkkoja kunta-alaa koskevia laskelmia

Kunta-alaa koskevien tilastojen pääasiallisena lähteenä on Tilastokeskuksen keräämä kuntasektorin palkkatilasto, jonka tiedot päivitetään kerran vuodessa. Tämän lisäksi KT tekee omia tiedusteluja, joilla se kerää ja tarkentaa tietoa kuntaorganisaatioista työntäjinä.

Kunta-alaa koskevia tilastoja on tuotettu vuosien ajan. Vuosittain julkaistaan Kunta-alan palkat ja tilastot. Tilastotiedot perustuvat Tilastokeskuksen kuntasektorin lokakuun 2018 palkkatilastoon, joita tarkennetaan kunnista kerätyllä aineistolla. Keskiansiot olivat kunta-alalla 3 215 euroa kuukaudessa. Kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 421 000 henkilöä.



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

Eniten henkilöstöä oli kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä yhteensä noin 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 lääkärien 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 työskente-

televille 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 toinen vuosi, jona toteutettiin kaksi sopimuskorotusta. Korotukset olivat paikallinen järjestelyerä tammikuun 1. päivä ja yleiskorotus huhtikuun 1. päivä.

### Paikallinen järjestelyerä 1.1.2019

Vuoden alusta alkaen maksettiin paikallinen järjestelyerä, jonka kohdentamisesta neuvoteltiin paikallisesti. Jollei neuvotteluista syntynyt yksimielisyyttä, erän kohdentamisesta päätti työnantaja.

Erän suuruus vaihteli sopimusaloittain.

- KVTES:ssä, teknisten sopimuksessa ja tunti-palkkaisten sopimuksissa erän suuruus oli 1,2 prosenttia sopimusalan palkkasummasta,
- Opetusalan virkaehtosopimuksessa 0,9 prosenttia ja
- Lääkärisopimuksessa 0,7 prosenttia.

### Tuloksellisuuteen perustuva kertaerä

Tammikuun palkanmaksun yhteydessä kaikilla sopimusaloilla maksettiin tuloksellisuuteen perustuva kertaerä niille, joilla täyttyivät sopimuksessa sovitut ehdot. Kertaerän suuruus oli keskimäärin noin 260 euroa.



### Yleiskorotus 1.4.2019

Palkkoja korotettiin sopimusaloilla 1.4. lukien yleiskorotuksella. Sen muoto ja määrä vaihtelivat sopimusaloittain. Yleiskorotus koski myös palkkahinnoittelun ulkopuolisia.

- KVTES: yleiskorotus 1 prosentti,
- OVTES: yleiskorotus 0,99 prosentti,
- TS: yleiskorotus 1 prosentti, henkilökohtaista lisää ja erillislisää korotetaan 1 prosentti,
- TTES: yleiskorotus 1 prosentti
- LS: yleiskorotus oli terveyskeskuslääkäreillä ja -hammaslääkäreillä 2,1 prosenttia. Sairaala-lääkäreillä ja -hammaslääkäreillä sekä eläinlääkäreillä 1 prosentti.

Muusikoiden ja näyttelijöiden sopimusten palkantarkistukset noudattivat tasoltaan kunta-alan sopimuksia. Muusikkojen sopimukseen sisältyi paikallinen järjestelyerä 1.1.2019 sekä tammikuun 2019 tulokselli-

suuteen perustuva kertaerä. Näyttelijäsopimus noudatti palkankorotuksissa KVTES:n ratkaisua.

### Lomarahoja leikattiin

Toimintavuonna julkisella sektorilla toteutettiin kilpailukykysovimuksen mukaisesti lomarahojen leikkaaminen 30 prosentilla. Lomarahoja vähennettiin määräaikaisesti lomanmääräytymisvuosina 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019.

### Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi

Sopimuskaudella 2018–2019 oli mahdollista vaihtaa lomarahaa vapaaksi mallilla, josta oli sovittu määräaikaisella virka- ja työehtosopimuksella. Sopimuksen mukaan vapaaksi vaihtaminen koski vuosina 2018 ja 2019 maksettavia lomarahoja.

Lomarahojen vapaaksi vaihto edellytti, että määräysten käyttöönotosta oli sovittu ensin paikallisesti. KT:n selvityksen mukaan sopimusmääräys mahdollisti, että henkilöstö vaihtoi lomarahoja vapaaksi aiempaa enemmän.

### Sopimuskorotusten kustannusvaikutus

Sopimuskorotusten kustannusvaikutus oli toimintavuonna keskimäärin 2,36 prosenttia. Lisäksi tammikuussa maksettiin tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka kustannusvaikutus oli 0,67 prosenttia.

Vuonna 2019 kunta-alan henkilöstömenot olivat 21,12 miljardia euroa. Lokakuussa 2019 kunnissa ja kunta-yhtymissä työskenteli noin 420 000 palkansaajaa.

## Uutta lainsäädäntöä ja lainsäädännön muutoksia

Toimintavuonna tuli voimaan lakimuutoksia, joilla on merkitystä kunta-alan palvelussuhteisiin. Toimintavuonna myös valmistauduttiin seuraavan vuoden alussa voimaan tulevaan uuteen työaikalakiin.

### Uuden työaikalain voimaantuloon valmistauduttiin

Eduskunta hyväksyi toimintavuoden maaliskuussa uuden työaikalain, joka tuli voimaan vuoden 2020 alusta. Työaikalain siirtymäsäännöksen mukaan työnantaja saa soveltaa työehtosopimuksen laista poikkeavia määräyksiä työehtosopimuksen voimassaolon päättämiseen saakka.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksissa on laajasti sovittu työaikaa koskevista määräyksistä. KVTES 2018–2019:n työaikaa koskevia sopimusmääräyksiä noudatetaan sopimuskauden loppuun 31.3.2020 asti.

Eräät työaikalain säännökset tulivat sovellettaviksi kunnissa ja kuntayhtymissä vuoden 2020 alusta lukien. KT ja pääsopijajärjestöt laativat yhteisen muistion näiden säännösten soveltamiseen.



Toimintavuonna sopijaosapuolet arvioivat työaikalain vaikutuksia kunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin ja valmistelivat sopimukseen tarvittavia päivityksiä.

### Vuosilomalakiin muutoksia

Huhtikuussa tuli voimaan muutoksia vuosilomalakiin. Kunta-alan sopijaosapuolet neuvottelivat lain edellyttämistä sopimusmuutoksista kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin.

Muutoksia sovittiin KVTES 2018–2019:n ja TTES 2018–2019:n eräisiin vuosilomamääräyksiin. KVTES:n vuosi-

lomaluvun sopimusmääräyksiä sovelletaan myös lääkärisopimuksessa ja teknisten sopimuksessa.

Muutokset koskevat työkyvyttömyyden vaikutusta viranhaltijan tai työntekijän ansaitseman vuosiloman pituuteen ja työkyvyttömyyden vuoksi siirretyn vuosiloman antamisajankohtaa.

Uusia vuosilomamääräyksiä sovellettiin 1. huhtikuuta 2019 alkaneelta ja sen jälkeisiltä lomanmääräytymisvuosilta ansaittavaan vuosilomaan.



## Uusi lukiolaki huomioidaan sopimusmääräyksissä

Elokuun alussa tuli voimaan lukiolaki. Samaan aikaan tulivat voimaan myös lukion vuosityöajassa työskentelevän erityisopettajan palvelussuhteen ehdot, johon vaikutti pitkälti uusi lukiolaki. Toimintavuonna tarkasteltiin uuden lain vaikutuksia OVTES 2018–2019:n sopimusmääräyksiin. Tarvittavia muutoksia sopimusmääräyksiin pyritään tekemään seuraavalla sopimuskierröksellä, kun on tiedossa enemmän lain vaikutuksista lukio-opetukseen.

Tärkeimmät lain muutokset tulevat voimaan vasta 1.elokuuta 2021. Uuden lain mukaan yhä suurempi osa opetuksesta tehdään eri aineiden opettajien yhteistyönä, jolloin eri opetusvelvollisuudet eri aineissa eivät ole enää välttämättä lainkaan perusteltuja

## Viranhaltijalakiin muutoksia

Kunnalliseen viranhaltijalakiin tuli kaksi muutosta vuoden 2019 alussa. Muutokset koskivat pitkäaikaisyöttömän ottamista määräaikaiseen virkasuhteeseen ja koeajan pidentämistä. Muutokset olivat vastaavaanlaiset kuin vuoden 2017 alussa voimaantulleessa työsopimuslaissa.

Uuden säännöksen mukaan pitkäaikaistyötön voidaan ottaa määräaikaiseen virkasuhteeseen ilman viranhaltijalaissa säädettyjä määräaikaisuuden perusteita kuten esimerkiksi sijaisuus.

Toinen muutos koski koeajan pidentämistä silloin, kun viranhaltija on koeaikana ollut poissa työstä työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi.

Taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotun viranhaltijan takaisinottoaika ei lyhentynyt. Se on edelleen yhdeksän kuukautta.

## Yhtiöittämisvelvoite voimaan työterveyshuollossa

Toimintavuoden alussa tuli voimaan kuntalain 126 §, jonka mukaan kunnalla on yhtiöittämisvelvoite alueen yrityksille tarjottavissa työterveyshuoltopalveluissa silloin, kun kunta tarjoaa lakisääteisten ennaltaehkäisevien työterveyshuoltopalvelujen lisäksi myös sairaanhoidon palveluja ja toimii kilpailutilanteessa markkinoilla

Yhtiöittämisvelvoite ei koske kunnan omalle henkilöstölle järjestettäviä työterveyshuollon palveluita. Nämä palvelut kunta voi järjestää joko itse, yhdessä muiden työnantajien kanssa tai ostamalla palvelut ulkoiselta palveluntuottajalta.

## Aktiivimalli käytössä vuoden loppuun

Työttömyysturvassa otettiin käyttöön vuoden 2018 alusta aktiivimalli, jossa työttömän oli täytettävä niin sanottu aktiivisuusehto. Ehdon täyttymistä tarkasteltiin kolmen kuukauden välein. Jos työtön ei täyttänyt aktiivisuusehtoa, hänen työttömyysetuuttansa leikattiin.

Huhtikuun alusta lähtien kuntien järjestämä työllisyystukeva toiminta kerrytti aktiivisuutta. Hallitus laajensi asetuksella niiden toimijoiden joukkoa, joiden järjestämään toimintaan osallistuminen hyväksyttiin aktiivimallin edellyttämäksi aktiivisuudeksi.

Aktiivimallista luovuttiin vuoden 2020 alusta alkaen. Kela ja työttömyyskassat eivät enää seuraa työttömyysetuuden saajan aktiivisuutta eivätkä vähennä työttömyysetuutta.

## Sopimusalakohmainen kehittäminen

**Sopimuskaudelle 2018–2019 sovitut työryhmät jatkoivat työskentelyään toimintavuonna. Kaikki sopimusten allekirjoituspöydissä sovittujen työryhmien työskentely käynnistyi 2018 ja jatkui toimintavuonna.**

Sopimuskaudella toteutettiin kunta-alan palkkaselvitys, jossa selvitettiin kunta-alan palkka- ja työvoimakustannusten (ml. eläkemaksut) sekä muiden palvelussuhteen ehtojen tasoa ja muutosta verrattuna yleisiin työmarkkinoihin. Selvityksen tulokset julkistettiin helmikuussa 2020.

Toimintavuonna jatkoi työskentelyään työssä oppimista ja ohjausta käsittelevä työryhmä. Sen tehtävä on selvittää työpaikalla oppimisen ja ohjauksen tilaa työpaikoilla.

Etätöitä käsittelevä työryhmä sai työnsä valmiiksi sopimuskauden aikana. Raportti etätöistä kunta-alalla ilmestyi maaliskuussa 2020.

Sopimuskaudelle sovituissa SOTE-ryhmissä tehtiin taustaselvityksiä ja varauduttiin sote- ja maakuntauudistukseen. Juha Sipilän hallituksen kaaduttua, työryhmien työ keskeytyi.

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



### **KVTES 2018–2019**

KVTES:n sopijaosapuolet pohtivat tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän tulevaisuutta yhteisessä työryhmässä. Tehtävän vaativuuden arviointi otettiin käyttöön 1990-luvun loppupuolella teknisten sopimuksessa ja 2000-luvun alussa KVTES:ssa. Tämän jälkeen se tuli lääkäreille ja opettajille. Työryhmän työ on kesken.

Sopimuskaudelle oli sovittu myös työryhmästä, jossa käsiteltiin sairauslomaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toimintavuoden lopussa työryhmän työ oli kesken.

### **OVTES 2018–2019**

OVTES:n työaikaryhmässä neuvoteltiin lukion työaika-järjestelmän kehittämisestä vastaamaan lukiouudistuksen vaatimuksia. Vuosityöaikaryhmä seurasi myös perusopetuksen työaika-kokeiluja ja ammatillisten oppilaitosten vuosityöaika-uudistuksen etenemistä.

Lisäksi työnsä aloitti työryhmä, jossa neuvoteltiin perusopetuksen esimiesten työn resursoinnin joustavoittamisesta. KT:n tavoitteena on luoda paremmat edellytykset koulun johtamiselle esimiestyötä tekevien palvelussuhteen ehtoja kehittämällä.

KT ja JUKO sopivat erillisellä virka- ja työehtosopimuksella opettajan tutortyön korvaamisesta myös lukioissa. Se teki mahdolliseksi hyödyntää valtion myöntämää erityisavustusta alueellisissa yhteistyöhankkeissa. Lukiota koskeva erillinen virka- ja työehtosopimus vastaa sisällöltään kaksi vuotta sitten tehtyä perusopetuksen tutoropettajasopimusta.

KT ja JUKO sopivat myös erillisvirkaehtosopimuksella vuosityöaikaan otetun lukion erityisopettajan viranhaltijan virkasuhteen ehdoista. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus alkoi 1. elokuuta.

### **LS 2018–2019**

Toimintavuonna KT ja lääkärijärjestöt (Lääkäriliitto, Hammaslääkäriliitto ja Eläinlääkäriliitto) neuvottelivat muutoksista lääkärisopimukseen. Muutostarpeita aiheutti vuonna 2020 voimaan tuleva uusi työaikalaki ja palvelutuotannon muuttuminen.

Lääkärisopimuksen osapuolet varautuivat sote- ja maakuntauudistukseen. Uudesta palkkausjärjestelmästä on neuvoteltu jo pitkään. Mallia on osittain kokeiltu kolmessa maakunnassa.

Uuden lääkärisopimuksen palkkaus-, työaika- ja päivistysmääräykset poikkeavat sopimuksen 2018–2019 määräyksistä. Eläinlääkärien päivistyskorvausjärjestelmän ja lepoaikamääräyksiä uudistusta valmistettiin omassa työryhmässään.

### **Teknisten sopimus 2018–2019**

Palo- ja pelastustoimen työaika-järjestelyjen uudistamista selvitettiin työryhmässä, jonka tehtävänä on antaa toimenpide-ehdotukset sopimuskauden loppuun mennessä. Työryhmä otti huomioon uuden työaikalain, joka tuli voimaan vuoden 2020 alussa.

### **TTES 2018–2019**

Sopijaosapuolet noudattivat sopimuskauden aikana jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteita osapuolten esille ottamissa virka- ja työehtosopimusasioissa. Sopijaosapuolet pyrkivät sopimuskauden aikana selkeyttämään sopimusmääräyksiä.

## Koulutus

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

Koulutukset koskivat pääosin eri työ- ja virkaehtosopimusten sisältöä ja tulkintaa, tarjonnassa oli muun muassa KVTES palvelusuhdepäiviä ja OVTES-palvelusuhdepäiviä sekä ammatilliselle että yleissivistävälle koulutukselle. Koulutusten aiheina oli muun muassa työaikamääräykset, vuosityöaika ja palkanlaskenta työnantajien edustajille.

Valtaosa KT:n koulutuksista suunnitellaan ja järjestetään yhteistyössä Finnish Consulting Group FCG Oy:n kanssa. Toimintavuonna yhteistyössä järjestettiin yhteensä 60 koulutustilaisuutta. Koulutuksista yli puolet järjestettiin verkkokoulutuksena tai webinaarina. Näihin osallistui noin 2500 henkilöä. Lisäksi kunnat ja kuntayhtymät tilasivat suoraan 12 koulutustapahtumaa. Kaiken kaikkiaan näihin koulutuksiin osallistui yhteensä noin 3300 henkilöä.

### Webinaareja esimiehille ja asiantuntijoille

Kaikista järjestetyistä koulutuksista yli puolet järjestettiin webinaarina tai vähintään striimattuna. Koulutuksia pidetään muutaman tunnin täsmäkoulutuksena, ajankohtaispäivänä tai jopa vuoden kestäväenä valmennuksena.



Erilaisia ajankohtais- ja palvelussuhdepäiviä järjestettiin muun muassa perhepäivähoidon, varhaiskasvatuksen esimiehille, KT:n yhteyshenkilöille, teknisen sektorin esimiehille sekä lomitustoimelle. Usein erilaiset ajankohtaispäivät ja verkostoille suunnatut ajankohtais- ja teemapäivät on pidetty tapaamisena, koska niissä tärkeää on myös tutustua ja jakaa kokemuksia muiden vastaavassa tilanteessa olevien kanssa.

Pidempinä valmennuksia käynnistyi toimintavuonna muun muassa palkanlaskentatehtävissä toimivien peruskurssi, palvelusuhdeasiat esimiestyössä sekä palkka- ja henkilöstöhallinnon ja KT-yhteyshenkilöiden koulutusohjelmat.

### **Esimiespassi itsenäiseen opiskeluun ja esimiestäitojen kehittämiseen**

KT:n suunnittelema Esimiespassi-verkkokoulutuksen oli mahdollista suorittaa myös toimintavuonna. Koulutukseen oli ilmoittautuminen käynnissä koko vuoden, sillä opinnot voi aloittaa itselleen sopivana aikana. Opiskeluoikeus kestää 60 vuorokautta. Koulutuksen suoritti 34 henkilöä toimintavuoden aikana.

Koulutus antaa esimiehille valmiuksia toimia työnantajaroolissa ja selvittää työyhteisön haastavista tilanteista. Koulutuksessa käydään läpi tavallisimpia esimiehen työssään kohtaamia tilanteita esimerkkien kautta. Käytännön esimerkit auttavat tulkitsemaan ja soveltamaan kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia sekä työlaainsäädäntöä yleisellä tasolla. Kurssin suoritettuaan esimies tuntee vastuunsa henkilöstöasioissa

sekä hallitsee tarvittavat perustiedot palvelussuhdeasioista ja työlaainsäädännöstä.

### **Verkostojen osaaminen esille**

Monet KT:n verkostot tarjoavat myös monipuolisia luentoja ja esityksiä verkoston jäsenille tai avoimena kaikille.

KT järjesti yhdessä työsuojelupäälliköiden verkoston kanssa marraskuussa kaikille avoimen ja maksuttoman Yhteinen työpaikka -webinaarin, jonka aiheena oli työpaikan yhteinen työturvallisuus työnantajan-velvollisuuksien ja tapausesimerkkien kautta.

### **Esimiesten ja keskijohdon johtamisvalmennus EKJ**

Kuntien, kuntayhtymien ja kuntien omistamien yhteisöjen esimiehille ja keskijohdolle on tarjolla johtamisvalmennusta EKJ-ohjelmassa, kehitetään sekä oman organisaation johtamista että henkilökohtaista johtajuutta.

Ohjelman aikana tehtävä kehittämisestä linkittyy oman organisaation johtamisen kehittämisen strategiaan. Ohjelmasta on eniten hyötyä organisaatiolle, jos siihen osallistuu useita esimiehiä tai ryhmiä samasta kunnasta tai kuntayhtymästä. Sen vaikuttavuus syntyy siitä, että johtamisvalmennukset kytketään organisaation kehitystyöhön ja muutosten johtamiseen.

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

Lokakuun lopussa päättyi valmennusohjelman neljäs kausi ja 71 esimestä sai EKJ-sertifikaatin. Kuntaliiton myöntämä sertifikaatti on julkinen tunnustus korkeatasoisista valmiuksista toimia kuntasektorin esimiestehtävissä sekä kehittää omaa työyhteisöään ja osaamistaan.

Sertifioidut esimiehet osallistuivat vuoden aikana viiteen johtamisfoorumiin, tekivät henkilökohtaisen sertifikaattityön, veivät kehittämistyötä eteenpäin omassa organisaatiossaan ja arvioivat kehittämistyön etenemistä kehittävän arvioinnin tuella.

Marraskuussa käynnistyi EKJ-ohjelman viides kausi, jossa aloitti 71 esimestä 14 eri organisaatiosta.



**Esimiesten ja keskijohdon  
johtamisvalmennus**

## Neuvonta

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

Toimintavuonna neuvonnassa oli käytössä kahdeksan palvelusähköpostiosoitetta, joiden kautta annettiin vastaus noin 7000 palvelupyyntöön. Määrä oli noin neljänneksen vähemmän kuin vuonna 2018, jolloin palvelusähköposteissa korostui uusiin työ- ja virkaehtosopimukseen liittyvät kysymykset.

Palvelusähköposteihin tulevia yhteydenottoja seurataan aktiivisesti, joten niiden kautta tavoittaa parhaiten asiantuntijan vastaamaan palvelussuhteen ehtoja koskeviin tulkintapyyntöihin sekä lainsäädäntöön liittyviin kysymyksiin. Mikäli palvelusähköposteihin tulee runsaasti samankaltaisia kysymyksiä, näistä kysymyksistä ja vastauksista voidaan muokata verkkosivuille UKK usein kysyttyä tai erilliset ohjeet. Palvelusähköposteihin tulleet kysymykset vaikuttavat myös osallaan muun muassa siihen, mitä KT ottaa huomioon edunvalvonnassaan tai minkälaista koulutusta työnantajille järjestetään.

Toimintavuoden aikana neuvontapyynnöissä nousi esiin yhteistoimintaa koskevat kysymykset. Syksyllä koostettiin KT:n verkkosivuille Kunta-alan yhteistoiminta tutuksi -ohjeistus, jossa kerrotaan yhteis-



toimintaan liittyvistä käytännöistä ja pelisäännöistä erityisesti työnantajan näkökulmasta.

### Lainsäädäntö ja yleiset palvelussuhteen ehdot herättivät kysymyksiä

Kaikkiin palvelusähköposteihin lähetetään hyvin laaja-alaisesti erilaisia yleisiä palvelussuhteen ehtoja koskevia tulkintapyyntöjä sekä lainsäädäntöön liittyviä kysymyksiä, jotka koskevat yleisimmin työ- sopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain tulkintaa. Uusi työaikalaki 1.1.2020 alkaen herätti jo ennen voimaan tuloaan lukuisia kysymyksiä palvelusähköposteihin.

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 noin viidennes annettiin sosiaali- ja terveysalalta tullessiin kysymyksiin.

Vastauksista 39 prosenttia liittyi opetusalaan ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tulkintakysymyksiin. Toimintavuonna vastauksissa nousi esille erityisesti ammatillisen koulutukseen liittyvät kysymykset. Tutkimusyksikölle suunnatut kysymykset ja tiedustelut nousivat toimintavuoden aikana.

Vielä alkuvuodesta oli käytössä myös sote- ja maakunta-uudistuksen valmisteluun liittyvä muutostuki@kt.fi palvelusähköposti, jota hyödynnettiin erityisesti sote- ja maakuntauudistuksen työnantajatoimintaan ja järjestäytymiseen liittyvissä suunnitelmissa ja valmisteluissa.

## Palvelusähköpostit vuonna 2019

### kvtes@kt.fi

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

### soster@kt.fi

Palvelusähköposti on tarkoitettu erityisesti sosiaali- ja 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 opetus henkilöstön 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. Palvelusähköposti lakkautettiin toimintavuoden keväällä.

## Palvelusähköpostien aiheiden jakautuminen vuonna 2019

### 50 %

Yleiseen kunnalliseen virka- ja työehtosopimukseen ja palvelusuhteeseen liittyviä palvelupyynnöitä eri toimialoilta.

### 39 %

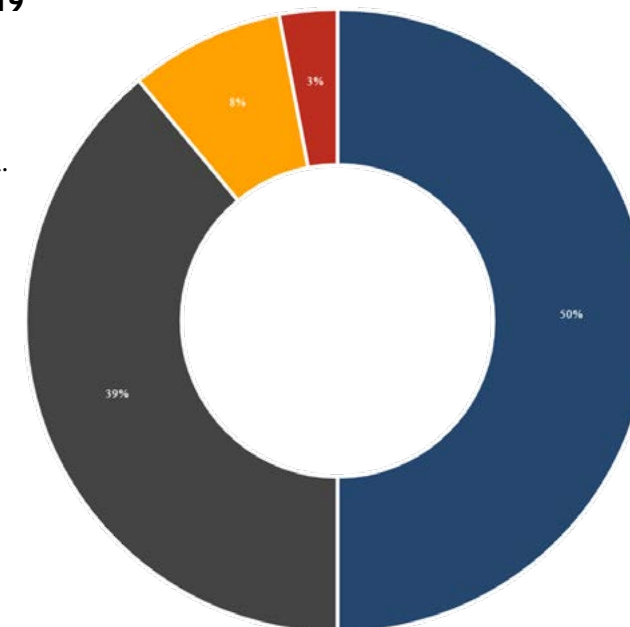
Opetusalan ja kunnallisen opetus henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen palvelupyynnöt.

### 8 %

Alan tilastoja, tutkimuksia, kustannuksia ja kustannuslaskentaa koskevat palvelupyynnöt.

### 3 %

Muut, sisältää lainsäädäntöön, eri työ- ja virkaehtosopimuksiin ja niiden tulkintaan liittyviä erillisiä sekä sote- ja maakuntauudistuksen muutokseen liittyviä palvelupyynnöitä.



## 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.

### 121 keskusneuvottelupyyntöä

Toimintavuonna KT:lle jätettiin 121 keskusneuvottelupyyntöä. 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. Viime vuosien aikana keskusneuvottelujen määrä on kasvanut.





Mikäli erimielisyys ei ratkea keskusneuvotteluissa, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Toimintavuonna tuli vireille yhteensä 17 työtuomioistuinasiain.

### **Työtuomioistuin antoi alla olevat merkittävät kunta-alaa koskevat ratkaisut:**

**TT 2019:42:** Työtuomioistuin hylkäsi useiden palkan-saajajärjestöjen yhdessä esittämän kanteen, jossa haettiin uutta tulkintaa työvuoroluetteloiden muuttamiseen. KT ja järjestöt olivat eri mieltä työnantajan oikeudesta tehdä muutoksia luetteloihin. KT katsoi, että työnantaja voi perustellusta syystä muuttaa työvuoroluetteloa samanaikaisesti siten, että työtunteja lisätään toisaalle ja vähennetään toisaalta. Työtuomioistuin katsoi, että KVTES III luvun 30 §:n 2 momentin tarkoitusta vastaa parhaiten KT:n tulkinta. KVTES 2018–2019:ssa asiasta määrätään III luvun 28 §:ssä.

**TT 2019:104:** Kiistassa oli kyse siitä, täytyikö osastonsihteereihin soveltaa KVTES III luvun 8 §:n mukaista toimistotyöaikaa vai 7 §:n mukaista yleistyöaikaa. Osastonsihteerit työskentelivät terveyskeskussairaalan potilasosastolla ja heihin sovellettiin yleistyöaikaa. Työtuomioistuin katsoi, että kiistan kohteena olevien osastonsihteerien työ on pääasiallisesti virasto- ja

toimistotyötä. Suurin osa osastonsihteerien työajasta kului tehtäviin, jotka luonteensa ja laatunsa puolesta kuuluivat toimistotyöaikaan. Jos osastonsihteerin tehtävän sisältö oli samankaltainen kuin annetussa tuomiossa, työaikamuoto oli muutettava toimistotyöajaksi tuomion antopäivästä alkaen.

**TT 2019:118:** Ratkaisu koskee osittain virkaansa hoitavien opettajien ns. varsinaisella palkalla tehtäviä veso- ja ys-velvoitteita. Tuomion mukaan osa-aikaisesti virkaansa hoitava opettaja voidaan velvoittaa osallistumaan veso-päiviin (OVTES osio B 14 §:n mukaan määräytyvään työaikaan) ja yhteissuunnittelu-työaikaan (OVTES osio B liite 1 6 § ja liite 2 2 §) ainoastaan osa-aikaprosentin (OVTES osio A 42 §) mukaisessa suhteessa.

**TT 2019:113:** Kiistassa oli kyse isyyden tunnustamisen vastaanottamisen merkityksestä terveydenhoitajien tehtäväkohtaiseen palkkaan. Neuvolaterveydenhoitajille määrättiin uutena tehtävänä isyyden tunnustamisen vastaanottaminen, mutta työnantaja ei ollut korottanut tehtäväkohtaista palkkaa. Työtuomioistuin katsoi, että tapauksessa esitetyillä perusteilla kunta on perustellusti voinut päätyä KVTES II luvun 9 §:n 1 momentin ja sen soveltamisohjeen sekä 10 §:n perusteella siihen, että neuvolaterveydenhoitajien tehtävien vaatavuus ei ole olennaisesti muuttunut eikä tehtäväkohtaisen palkan korottamiselle ole ollut aiheutta-

### **Lisäksi korkein oikeus antoi muun muassa seuraavan ennakkopäätöksen:**

**KKO 2019:66:** Ratkaisu koskee yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintavelvoitteen noudattamista. Ratkaisun mukaan kaupungin olisi pitänyt käydä työvoiman käytön vähentämistä koskevat yhteistoimintaneuvottelut jo ennen valtuuston lomautuspäätöstä. Kaupunki oli työnantajana laiminlyönyt kunnallisen yhteistoimintalain mukaista yhteistoimintavelvoitetta. Ratkaisulla on vaikutusta kunnan talousarvion säästöpäätösten valmisteluun.

# TYÖELÄMÄÄ KEHITETÄÄN YHDESSÄ

Työelämän kehittämisessä yhteistyö eri verkostoissa ja kumppaneiden kanssa on tärkeää. Tärkeitä verkosto- ja yhteistyökumppaneita olivat kunta-alan pääsopijajärjestöjen lisäksi muun muassa Työsuojelurahasto, Työterveyslaitos ja Työturvallisuuskeskus, Tapaturmavakuutuskeskus, sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö ja Keva.

Yhdessä tekeminen luo vahvan pohjan uudelle yhteistyölle, josta hyvänä esimerkkinä on keväällä käynnistynyt Soteliiderit-hanke. KT:n Soteliiderit-hanke jatkaa maakunta- ja sote-uudistuksen HR-vastuuvalmistelijoiden verkoston työtä tehtävänänsä tukea sote-työnantajien muutosjohtamista, strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistyötä. Hanke toteutetaan yhteistyössä kuntien ja sote-kuntayhtymien kanssa.

## Kuntajärjestöt edistävät kuntajohtamista

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

Toimijat järjestivät yhdessä jo viidettä kertaa Kuntien yritys- ja konsernijohtamisen foorumin maaliskuussa, sekä käynnistivät viidennen kunta-alan esimiesten johtamisvalmennus EKV-ohjelman marraskuussa.

Kuntakonsernien johtamisen kehittämistä moninaisten haasteiden keskellä edistettiin toteuttamalla Toimintakykyiset kuntakonsernit -hanke.



FCG Talent Oy:n toteuttamaa opiskelija- ja oppilaitosmarkkinointia tuettiin työvoiman saannin turvaamiseksi kunta-alalle.

## Tavoitteena tuloksellisesti toimivat ja kehittyvät julkiset palvelut

Työelämän kehittäminen on merkittävä osa työmarkkinaosapuolten eli työnantajajärjestö KT:n ja

henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen valtakunnallista yhteistoimintaa. Kunta-alalla yhteistyöllä on vahvat perinteet ja yhä parempaan työelämään pyritään yhteistyöllä.

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

KT ja kunta-alan pääsopijajärjestöt käynnistivät syksyllä 2018 kunta-alan työn murroksen seurannan ensimmäisenä toimialana Suomessa. Työn murroksen seurannasta saatiin toimintavuoden keväällä ensimmäisiä tuloksia. Työn murroksen seurannan ohessa käynnissä on muun muassa yhteinen kunta- ja maa-kunta-alan työelämän kehittämishanke Kunteko 2020, joka nostaa esiin työelämän hyviä käytäntöjä ja kiinnostavia ratkaisuja.

### **Työelämä 2020 -strategia yhdisti työelämätoimijat**

Valtakunnallinen Työelämä 2020 -hanke toteutettiin vuosina 2013–2019. Hankkeen taustalla oli kolmikantaisesti laadittu työelämästrategia, jonka tavoitteena oli Euroopan paras työelämä. KT osallistui aktiivisesti valtakunnallisen Työelämä 2020 -strategian toteuttamiseen muun muassa sen ohjaus- ja valmistelutyöryhmissä sekä Kunteko-ohjelman kautta.

Hankkeesta tehdyn arvioinnin mukaan suomalainen työelämä on nyt monilta osin paremmassa tilassa kuin hankkeen alussa. Keskeinen onnistumisen edellytys hankkeen toteutukselle oli se, että työmarkkinajärjestöt ja muut keskeiset työelämän toimijat olivat sitoutuneita siihen. Kunta-alalla yhteistyö jatkuu vielä vuoden 2020 loppuun KunTeko-ohjelman kautta. Työelämä on jatkuvassa muutoksessa ja Työelämä 2020 -hankkeen kaltaista kehittämistoimintaa tarvitaan muutoksiin vastaamiseksi.

### **Yhteinen ehdotus työelämän kehittämiseksi vuoteen 2030**

Työmarkkinakeskusjärjestöt julkaisivat huhtikuussa ehdotuksen suomalaisen työn kehittämisohjelman käynnistämisestä.

Suomalaisen työn kehittämisohjelmalla tuettaisiin työpaikkojen uudistumista työn ja teknologian murroksessa sekä vauhditettaisiin digitalisaation hyödyntämistä. Tavoitteena on parantaa työn tuottavuutta ja työhyvinvointia, vauhdittaa kasvua ja työllisyyttä sekä edistää uusien työpaikkoja ja työtehtävien syntymistä. Tavoitteeseen päästään tukemalla ja kannustamalla eri tyyppisiä työyhteisöjä ja verkostoja uusien toimintatapojen ja osaamisen kehittämiseen sekä vahvistamalla luottamuksen ja yhdessä kehittämisen toimintakulttuuria.

Ohjelman perustaksi päivitetään työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2030 yhdessä työmarkkinajärjestöjen, työelämäkysymyksissä toimivaltaisten

ministeriöiden sekä työelämäinstituutioiden, kuten Business Finland, Työterveyslaitos, ETLA ja Palkan- saajien tutkimuslaitos, kanssa. Ohjelma edistäisi toimialaliittojen yhteisiä ja toimialarajat ylittäviä hankkeita, joilla rakennetaan korkealaatuisia ja -tuottoista tulevaisuuden digitaalista työelämää.

### **Kuntien ja kuntayhtymien mahdollisuudet tukea osaamista ja jatkuvaa oppimista varmistettava**

Opetus- ja kulttuuriministeriön helmikuussa asettaman jatkuvaa oppimista koskevan työryhmän ja ohjausryhmän tehtävänä oli laatia kuvaus jatkuvan oppimisen toimintamallista ja periaatteista sekä tehdä ehdotukset, joilla vahvistetaan kannusteita työuran aikaiseen opiskeluun, lisätään osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuutta, parannetaan työn ja opiskelun yhteensovittamista sekä kohdennetaan koulutusta digitalisaation ja työn murroksen aloille.

Jatkuvan oppimisen työryhmä esitti väliraportissaan toukokuussa aikuiskoulutukselle kokonaisuudistusta, joka koskisi kaikkia toimialoja, koulutustasoja ja oppimismuotoja. Elinikäisen oppimisen kehittämisessä on varmistettava kuntien ja kuntayhtymien mahdollisuudet henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja jatkuvan oppimisen toteuttamiseen. KT:n tavoitteena oli, että seuraavan hallituskauden aikana valmisteltaisiin kaikkia toimialoja koskeva työn kehittämisohjelma, joka tukisi ja vauhdittaisi työpaikkojen omaa uudistus- ja kehittämistyötä.

## Kehittämishjelmat

### Kunteko 2020

KT:n ja pääsopijajärjestöjen yhteinen kunta- ja maa-kunta-alan työelämän kehittämishjelma Kunteko 2020 jatkui osapuolten kanssa yhdessä hyväksymän projektisuunnitelman mukaisesti. Ohjelman tavoitteena on edistää tuottavuutta, tuloksellisuutta ja työelämän laatua kuntaorganisaatioissa ja tehdä hyvää kuntatyötä näkyväksi.

Kuntekon päärahoittaja on Euroopan sosiaalirahasto. Kuntekon neljän hengen projektitiimi toimii KT:n toimiston yhteydessä. Kuntekon toinen vaihe käynnistyi vuoden 2018 alusta. Vuoden 2019 loppuun mennessä palveluissa on ollut mukana noin 4600 osallistujaa 121 eri kuntaorganisaatiosta.

### Kuntekon palveluita hyödynnettiin aktiivisesti

Kuntekon tarjoamia kehittämistyötä tukevia palveluja haettiin runsaasti. Sparraushakemuksia tuli yli 40 ja kilpailutettujen asiantuntijoiden johdolla toteutettavia sparrauspäiviä rahoitettiin noin 70. Sparrauksen yleisimpiä teemoja olivat toimintakulttuurin ja prosessien kehittäminen, työyhteisön toimivuuden ja sisäisen yhteistyön kehittäminen sekä toimintojen asiakaslähtöinen kehittäminen. Sisäisten kehittäjien valmennuksia, joilla kehitetään kuntaorganisaatioiden mukaisia teemoja eri palvelualueilla ja joista osallistujat



saavat kehittämistyökaluja oman työnsä kehittämiseen, käynnistyi neljä.

Usealle kuntaorganisaatiolle tarkoitettuja yhteisiä kehittämistyöpajoja järjestettiin seuraavista teemoista: henkilöstölähtöinen tuloksellisuuden kehittäminen, itseohjautuvuus, kognitiivinen ergonomia ja palvelumuotoilu. Työpajoissa jokainen mukana oleva työyhteisö vei omaa kehittämistehtäväänsä eteenpäin työpajatyöskentelyn aikana. Mukana oli kymmeniä kuntaorganisaatioita ja osallistujina johtoa ja henkilöstöä eri puolilta Suomea.

Lisäksi Kunteko toteutti kolme kolmen päivän haastetyöpajaa, joiden sisällöt suunniteltiin yhteistyössä osallistuvan kuntaorganisaation kanssa. Jämsässä ja Varkaudessa aiheena oli palvelumuotoilu ja asiakaslähtöisyyden kehittäminen kaupunkien palvelualueilla.

Molemmissa työpajakokonaisuuksissa oli mukana kymmeniä työntekijöitä ja esimiehiä. Kaustisen seutukunnan kunnat olivat mukana digitalisaatiota edistävissä haastetyöpajassa.

Kunteko järjesti myös useita kaikille avoimia webinarisarjoja, joiden aiheita olivat muun muassa perheystävälliset kuntatyöpaikat sekä muutoksessa onnistuminen ja kulttuurin muutos. Jokaista aihetta käsiteltiin useammassa webinarissa.

Kuntekon palveluista on saatu erinomaista palautetta. Kehittämispalvelut vaikuttavat myönteisesti ja niistä saadaan tukea sekä työkaluja oman kehittämistyön edistämiseen. Myös innostus kehittämistä kohtaan on lisääntynyt palveluihin osallistumisen myötä ja Kuntekon kilpailuttamien ulkopuolisten asiantuntijoiden asiantuntemusta pidetään erinomaisena.

## Kuntatyö 2.0 podcast

Uutena palveluna Kunteko aloitti tuottamaan Kuntatyö 2.0 podcast -sarjaa, jossa pureudutaan työn murrokseen ja esitellään kiinnostavien työelämän kehittämisen teemojen lisäksi kuntatyön edelläkävijöitä. Toimintavuonna julkaistiin yhteensä 13 podcastia. Aiheita olivat muun muassa työn murros, työn merkityksellisyys, itseohjautuvuus, luottamus sekä työpäivämuotoilu. Kuntatyön edelläkävijöistä esiteltiin kotihoidon etäpalvelua, liikkuvaa sairaanhoitajan vastaanottoa, joukkoliikennettä, tulevaisuuden kirjastoja, lukion digitalisaatiota, robotiikkaa hallinto- ja toimistotyössä sekä osaamisen kehittämistä.

## Viestintä oli vilkasta

Toimintavuonna lähetettiin 20 Kuntekon uutiskirjettä. Sosiaalisessa mediassa, erityisesti Facebookissa, Twitterissä ja LinkedIn:ssä päivitettiin aktiivisesti sisältöä. Toiminnasta kerrottiin säännöllisesti järjestöjen ja KT:n sekä muiden yhteistyökumppaneiden julkaisuisissa. Medialle toimitettiin muutamia tiedotteita, joiden aiheena oli muun muassa kunta-alan parhaat kehittämisteot.

Ohjelmasta kiinnostuneille kuntaorganisaatioille järjestettiin Raumalla keväällä Työelämäbrunssi. Kunteko esitteli toimintaansa omalla osastollaan syyskuussa Kuntamarkkinoilla. Kuntamarkkinat tuottivat uusia asiakaita ja kymmeniä uusia uutiskirjetilajia. Lisäksi palveluja ja toimintaa esiteltiin eri järjestöjen tilaisuuksissa ja useille kuntaorganisaatioille verkkoyhteydellä.



## Tekoja Tiskiini -kampanja palkitsi kunta-alan parhaita tekoja ja tekijöitä

Tekojen torilla oli toimintavuoden lopussa yhteensä 567 kehittämistekoa eri toimialoilta. Syksyllä Tekoja tiskiini -kampanjassa etsittiin uusia kehittämistekoja. Kampanjan tarkoitus oli nostaa hyvää kuntatyötä esille ja saada kuntatyöpaikat kertomaan ylpeästi omasta kehittämistyöstään Tekojen Torilla. Tekoja Tiskiini -kampanjan myötä Tekojen torille ilmoitettiin 141 uutta kehittämisen tarinaa.

Tekoja tiskiini -kampanja huipentui kutsuvierastilaisuudessa Gaalassa marraskuussa, jossa parhaat teot ja tekijät palkittiin. Gaalassa myönnettiin yhteensä 41 palkintoa kuntatyöpaikoille ja -työntekijöille, jotka olivat parantaneet työelämän laatua ja palveluja vaikuttavasti. Kehittämistekoja palkittiin kolmessa sarjassa:

- Ihmeiden tekijät -sarjassa palkittiin kuusi kuntaa, jotka olivat ennakkoluulottomasti, henkilöstölähtöisesti ja tuloksellisesti kehittäneet toimintaansa ja tuoneet kehittämistyötään aktiivisesti esille.
- Oman työn sankarit -sarjassa palkittiin kymmenen yksittäistä työntekijää, jotka olivat innokkaasti ja esimerkillisesti kehittäneet omaa ja työyhteisönsä työtä.
- Innostavat teot -sarjassa palkittiin 25 kiinnostavaa ja innostavaa ratkaisua, joista muun muassa ympäristöteko, teknologiateko, yhdenvertaisuusteko ja viestintäteko sekä kehittämistekoja eri palvelualoilta.

Palkitut valittiin toimintavuonna Tekojen Torille ilmoitettujen yli 200 kehittämisteon joukosta. Kunteko, Gaala ja palkitut saivat paljon huomiota sosiaalisessa mediassa, paikallislehdissä ja kuntien verkkosivuilla.

## Soteliiderit

**Soteliiderit-hanke tukee sote-työnantajien muutosjohtamista, strategista henkilöstöjohtamista ja kehittämistyötä. Toiminnan lähtökohtana on tiivistää sote-työnantajien keskinäistä sekä KT:n kanssa tapahtuvaa yhteistyötä, jotta kehittämistyötä edistetään sekä paikallisesti että valtakunnallisesti.**

Euroopan sosiaalirahaston tukema Soteliiderit-hanke käynnistyi huhtikuun lopulla, kun hankkeeseen palkattiin projektipäällikkö.

## Soteliiderit onnistuvat yhdessä

Soteliiderit on osa Työterveyslaitoksen asiakasosallisuutta ja strategista työkykyjohtamista kehittävien hankkeiden kanssa yhteisesti rahoitettua ja johdettua Onnistu yhdessä -hankekokonaisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriö edellyttää samalta toimintalinjaltaan rahoittamiltaan hankkeilta keskinäistä vuorovaikutusta, joka tarkoittaa esimerkiksi yhteisiä kehittämistyöpajoja ja sekä hankkeiden etenemisen ja tulosten jakamista. KT:n Soteliiderit tuo yhteistyötä ja toimijoiden tuloksia vahvasti esille uutiskirjeissä sekä verkkosivuilla.

## Johdon haastatteluista ideoita työn käynnistämiseen

Soteliiderit käynnistettiin selvittämällä sote-työnantajien tarpeita. Kesällä hankkeessa toteutettiin 47 johtaja-haastattelua, joista koottiin kehittämistyön sisältöihin ja työtapoihin liittyviä odotuksia. Kuudessa maakunnassa haastateltiin ylimmän johdon, sote-johdon ja HR-johdon edustajia, jotka korostivat erityisesti työvoiman saatavuuden ja sote-alan vetovoiman kehittämistarpeita. Johtajat kokivat tarpeelliseksi kehittää myös johtamisen käytäntöjä ja osaamisen johtamista kunta-alalla.

Haastattelujen tulosten pohjalta valittujen teemojen parissa jatkettiin noin 15 henkilön teemaryhmissä, jotka kukin kokoontuivat kolme kertaa.

Valitut teemat olivat:

- työvoiman saatavuus

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

Työpajoissa oli mukana yhteensä noin yli 60 henkilöä. Teematyöpajatyöskentelyä jatketaan myös vuonna 2020.

## Tietoa ja toimintaa monipuolisten ja laajojen verkostojen kautta

Syksyllä Soteliiderit oli mukana Kuntamarkkinoilla, ja jossa sen toimintaa esiteltiin tietoiskuissa, KT:n työmarkkinaseminaarissa sekä messuosastolla. Tietoiskuihin ja tilaisuuksiin osallistui noin 180 henkilöä. Syksyn Kuntatyönantaja-lehdissä, joita ilmestyi kolme, oli jokaisessa hankkeeseen liittyvä artikkeli tai muuta tietoa. Soteliiderit uutiskirjeen toimitus aloitettiin, ja kolmannen uutiskirjeen jakelussa oli jo noin 900 henkilöä.

Marraskuussa järjestettiin sote-johdolle tarkoitettu seminaari, johon osallistui noin 80 henkilöä. Lisäksi osallistuttiin aktiivisesti eri kunta-alan verkostojen toimintaan. Soteliiderit olivat mukana useissa Kuntaliiton sote-johdon verkoston ja KT:n HR-verkoston tapaamisissa. Projektipäällikkö osallistui loppuvuodesta käynnistyneisiin sote-uudistuksen alueellisten valmistelijoiden verkoston tilaisuuksiin yhdessä Kuntaliiton ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa.



## Työn merkityksellisyys on tärkeää sekä työntekijöille että johdolle

Eniten hankkeen tilaisuuksissa on herättänyt keskustelua kokonaisuuksien johtaminen, yhteisten tavoitteiden toteuttaminen yli toimialarajojen, johtamisen roolit ja vastuut, tiedolla johtaminen ja asiakastarpeiden huomioiminen sekä johtamistapojen uudistaminen. Työn merkityksellisyys on tärkeää sekä työntekijöille että johdolle. Työn merkityksellisyyden säilyttäminen ja vahvistaminen on olennainen osa johtamista. Työn merkityksellisyyttä kannattaa vaalia siinä missä työn tehokkuutta, tavoitteellisuutta tai vaikuttavuutta.

## KT:n työnantajaverkostot

### HR-verkosto

HR-verkosto kokoaa yhteen kunta-alan henkilöstötyötä tekevät työnantajan edustajat. Verkoston tavoitteena on kehittää strategista henkilöstöjohtamista, jakaa hyviä käytäntöjä ja tukea muutosjohtamista uudistuksissa. Verkoston jäsenmäärä kasvoi toimintavuonna hieman. HR-verkostossa oli yli 400 jäsentä noin 170 eri organisaatiosta.

HR-verkostoon ovat tervetulleita kaikki kuntien, kuntayhtymien tai -konsernien henkilöstöjohtamisesta tai henkilöstöasioista vastaavat johtajat, asiantuntijat ja kehittäjät. Verkostossa on mukana henkilöstöjohtamisen asiantuntijoita erilaisilla tehtävänimekkeillä, kuten esimerkiksi henkilöstöjohtajia, -päälliköitä, -asiantuntijoita, hallintojohtajia, palvelussuhdepäälliköitä, rekrytoinnista vastaavia asiantuntijoita, suunnittelijoita, kunnansihteereitä ja kehitysjohtajia. Yhteistä kaikille verkoston jäsenille on, että he edustavat työnantajaa, ja ovat kiinnostuneita kehittämään yhdessä henkilöstöjohtamista.

### Verkostotapaamisissa opitaan ja uudistutaan

HR-verkoston toimintamalliin kuuluvat verkostotapaamiset, joita ovat ideatyöpajat ja tietotärskyt. Niissä työskennellään uusimpien tutkimusten ja toimintaympäristön muutosten parissa sekä opitaan toisten



hyvistä käytännöistä. Verkostolaiset kokoontuvat säännöllisesti järjestettäviin päivän (ideatyöpajat) tai puolen päivän tapaamisiin (tietotärskyt) oppimaan ja pohtimaan henkilöstötyön ajankohtaisia teemoja. Etäosallistujat huomioidaan aina, kun se on ohjelman sisällön puolesta mahdollista.

HR-verkoston ideatyöpajassa helmikuussa pohdittiin organisaatioiden uudistumista ja henkilöstöjohtamisen

roolia muutoksissa, tulevaisuuden ketterää johtamista sekä henkilöstöjohtamisen nykytilaa kunnissa ja kuntayhtymissä sekä käytännön kokemuksen että tutkimustiedon valossa

HR-verkoston kesäkuun tietotärskyssä oli teemana muutoksessa onnistuminen. Tietotärsky perustui painotuoreen Onnistu muutoksessa -oppaan oppeihin. Valmennustrion vetämän Henkilöstölähtöisellä johta-

misellä onnistuneeseen muutokseen -hankkeeseen osallistui kymmenen kuntaorganisaatiota, jotka kehittävät toimintaansa muutoksessa. Hankkeen tuloksista julkaistiin Onnistu muutoksessa -opas, joka on ladattavissa KT:n sivuilla.

Lokakuun ideatyöpajassa pohdittiin, miltä näyttää työelämän tulevaisuus kunta-alalla. Verkoston käsittelyssä oli väestörakenteen muutoksen, työn murroksen ja yhteiskunnassa syntyvien vastakkainasettelujen vaikutukset sekä henkilöstön saatavuus sote-sektorille ja tulevat työmarkkinaneuvottelut.

### Kehittyvä jäsentensä näköinen verkosto

HR-verkostolla on oma verkostoviesti HR-info, jonka jakelussa on noin 450 henkilöä. HR-uutiskirjeitä lähetettiin vuoden aikana yhteensä 11 kappaletta. Tapah- tumista ja toiminnasta viestitään ensisijaisesti verkoston HR-infoissa.

Käytössä on myös oma verkkoalusta, jossa on tapaamisten materiaalit ja esitykset, mahdollisuus osallistua tapaamisten sisältöjen ideointiin sekä keskustella ja sparrailla muiden verkoston jäsenten kanssa. Verkosto on jäsentensä näköinen ja sen toimintaa ja sisältöjä kehitetään jatkuvasti yhdessä verkostolaisten kanssa. Kehittämisaikajaksia kerätään kohtaamis- ja yhteisellä verkkoalustalla sekä erilaisilla haastatteluilla ja kyselyillä.

HR-verkoston toimintaa sparraa myös 15 henkilön asiantuntijaraati, joka koostuu eri puolella Suomea

toimivista henkilöstöjohtajista ja -asiantuntijoista. HR-verkoston asiantuntijaraati kokoontui lokakuun ideatyöpajan yhteydessä. Keskustelussa oli henkilöstö- raportointisuosituksen uudistaminen sekä helmikuun 2020 ideatyöpajan aihe ja tiedolla johtaminen.

### HR-verkosto uudistuu

Toimintavuonna HR-verkoston yhteyteen perustettiin kolme uutta verkostoa, jotka keskittyvät jokainen omaan teemaan ja osaamiseen. Näiden uusien verkostojen toimintaa valmisteltiin toimintavuoden lopussa.

Uusien verkostojen teemat ovat:

- Työhyvinvointi ja tuottavuus
- Strateginen palkitseminen
- Osaamisen ja oppimisen johtaminen

Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden toiminta ei vielä vuoden lopussa kunnolla käynnistynyt henkilövaihdosten vuoksi. Strategisen palkitsemien teemaa koordinoi johtava työelämän kehittämisen asiantuntija **Niilo Hakonen**. Verkosto kokoontuu usein HR-verkoston tapaamisten yhteydessä. Osaamisen ja oppimisen johtamisen verkosto luottamukseen, avoimuuteen ja vastavuoroisuuteen, jotta verkoston jäsenet voivat esitellä ja jakaa tapaamisissa kehittämishankkeitaan sekä saada niihin rakentavaa palautetta. Verkoston jäseniltä odotetaan oppimisen asennetta, arvostavaa kohtaa- mista ja yhdenvertaisuutta. Verkoston toiminnasta vastaa osaamisen kehittämisen asiantuntija **Sanja Mursu**.

### Maakuntien HR-vastuuvalmistelijoiden verkosto

Toimintavuoden alussa maakunta- ja sote-uudistuksen valmistelu oli käynnissä kaikissa maakunnissa, kunnes valmistelu keskeytettiin maaliskuussa. Tähän saakka KT:n perustama ja koordinoima maakunta- ja sote-uudistuksen HR-vastuuvalmistelijoiden verkosto toimi aktiivisesti. 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 lakisääteis- tä työmarkkinatoimintaa ja työnantajaedunvalvontaa että tulokselliseen henkilöstöjohtamiseen liittyviä kysymyksiä.

### Yhteistyö jatkuu

Vaikka maakunta- ja soteuudistuksen valmistelu raukesi, ei maakuntien HR-vastuuvalmistelijoiden aktiivinen yhteistyö ollut turhaa, vaan se loi pohjan syvem- mälle yhteistyölle työnantajien kanssa heidän tärkeäksi kokemistaan teemoista. Tukeakseen laajempaa sote-työnantajien yhteistyötä johtamisen kehittä- miseksi KT:lle myönnettiin hakemuksesta vuoden alussa sosiaali- ja terveysministeriön ESR-rahoitusta Soteli- derit-hankkeeseen. Makusote-uudistuksen muuttu- neen tilanteen vuoksi hankkeella päätettiin tukea maakuntien sijaan kaikkien sote-työnantajien strate- gista henkilöstöjohtamista ja sote-työnantajatoimin- taa muutoksissa.



## Työsuojelupäälliköiden verkosto

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

Kunta-alan työsuojelupäälliköt kokoontuvat kerran vuodessa yhteiseen ajankohtaispäivään. Toimintavuonna tämä järjestettiin huhtikuussa Helsingissä, ja päivän keskeisiä aiheita olivat työturvallisuusjohtaminen, turvallisuuskultuurin kehittäminen ja tiedolla johtaminen. Lisäksi KT järjesti marraskuussa Yhteinen työpaikka -webinaarin, jonka aiheena oli työpaikan yhteinen työturvallisuus työnantajanvelvollisuuksien ja tapausesimerkkien kautta.

Vuoden aikana käsiteltiin ajankohtaisia työsuojeluasioita myös yhteisissä verkkokokouksissa. Lisäksi lähetettiin 9 KT tiedottaa työsuojelupäälliköille -uutiskirjettä. Uutiskirjeen jakelussa on noin 500 henkilöä.

## Opetusalan työntajaverkostot

Opetus- ja sivistystoimen palvelussuhdeasioiden osaamisalueella toimii kolme eri verkostoa opetusalan työntajajille. Verkostoissa on mukana opetus-toimen johtoa, henkilöstöjohtoa ja rehtoreita. Kukin verkosto kokoontuu KT:n kutsumana noin kahden kuukauden välein. Kokouksissa käsitellään ajankohtaisia työmarkkinakysymyksiä. Painopiste on työ- ja virkaehtosopimusasioissa, mutta myös muut henkilöstökysymykset ovat esillä. OVTES-neuvotteluissa

verkostot tukevat KT:n neuvottelijoita oman oppilaitosmuotonsa tarkempien neuvottelutavoitteiden, lausuntojen ja kannanottojen linjaamisessa.

- **Perusopetuksen työntajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman kaupungin edustajat. Vuonna 2019 kokouksissa käytiin läpi muun muassa vuosityöaikakokeilun laajentamista sekä kokeiluista saatuja kokemuksia, liittokierroksen sopimusratkaisua sekä työn murrosta perusopetuksessa.
- **Lukion työntajaryhmään** kuuluvat 15 suurimman lukiokoulutuksen järjestäjien edustajat. Toimintavuonna kokouksissa linjattiin liittokierroksen neuvottelutavoitteita erityisesti lukiolain vaikutuksen näkökulmasta.
- **Ammatillisen koulutuksen työntajaryhmä** on avoin kaikille kunnallisille ja Avaintyöntajat Avainta ry:n ammatillisen koulutuksen järjestäjille. Verkostossa on mukana yli 40 koulutuksen järjestäjää. Toimintavuonna tarkasteltiin erityisesti vuosityöaikajärjestelmään liittyviä tulkintakysymyksiä ja neuvottelutavoitteita. Muista henkilöstöasioista esillä olivat muut OVTES:n ja KVTES:n soveltamisalakysymykset, työpaikalla tapahtuva oppiminen sekä oppivelvollisuuden laajentaminen.

## Suurten kaupunkien HR-johtajat

KT on perinteisesti tavannut suurimpien kaupunkien HR-johtoa kahdesti vuodessa. Toimintavuonna tapaamiset järjestettiin kesäkuussa Kuopiossa ja lokakuussa Lahdessa. Kummassakin oli KT:n johtoryhmän lisäksi yli 40 muuta osallistujaa.

Kummankin tapaamisen aluksi tarkasteltiin ajankohtaisia aiheita kunta-alan ja työmarkkinajärjestön näkökulmasta. Sen jälkeen esillä olivat muut HR-toimintaan liittyvät asiat.

Kuopiossa keskusteltiin muun muassa työtaistelualan viestinnästä, osaamispolitiikasta, opetusalan muutoksista sekä Kuopion kaupungin HR-kehittämistoimenpiteistä.

Lahdessa tutustuttiin erätaukomenetelmän avulla neljään teemaan, jotka olivat mukautettu työ, osaavan henkilöstön saanti työperäisen maahanmuuton avulla, tulevaisuuden palkitsemisjärjestelmä kunta-alalla sekä kuntatyön brändi nousuun. Muissa alustuksissa oli esillä muun muassa johtamiskultuurin muutos ja johtamisen palvelutarjottimet Lahden kaupungin toiminnassa.

## Pohjoismainen kuntatyöntajayhteistyö

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

Pohjoismaiset kuntatyöntajajärjestöt kokoontuvat vuosittain yhteiseen tapaamiseen. Toimintavuonna oli Norjan vuoro kutsua kollegat koolle, ja vuosittainen kokous järjestettiin toukokuussa Oslolla.

Oslon työntajataapaamisessa maiden ajankohtaisesitysten lisäksi vertailtiin EU:n uusien direktiivien vaikutuksia ja implementoinnin vaiheita eri maissa. Lisäksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymykset olivat esillä, sillä nämä aiheet ovat ajankohtaisia kaikissa pohjoismaissa.

# EDUNVALVONTAA KUNTIEN JA KUNTAYHTYMIEN PUOLESTA

**KT:lla oli toimintavuoden aikana edustus työryhmässä, joissa vaikutetaan lainsäädännön valmisteluun ja erinäisiin kansallisiin työelämää koskeviin hankkeisiin. KT seuraa ja hyödyntää työelämän tutkimusta edunvalvonnassaan ja kehittämistoiminnassaan.**

Toimintavuosi oli hallituskauden 2019–2022 ensimmäinen vuosi. Vuoden aikana käynnistyi useita hallitusohjelman mukaisia lainsäädäntöä valmistelevia, kolmikantaisia työryhmiä. KT:sta nimettiin edustaja muun muassa sote-uudistusta, eläkelainsäädännön ja työttömyysturvan uudistuksia valmisteleviin työryhmiin.

Yli sataan työryhmään, joissa KT oli mukana sisältyvät esimerkiksi Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon valmistelutyöryhmä, oppivelvollisuuden pidentämistä koskevassa seurantaryhmä, osaamisen ennakointifoorumin ohjausryhmä, samapalkkaisuusohjelman asiantuntijaryhmä, tasa-arvotilastojen asiantuntijaryhmä ja opettajien koulutusfoorumi.

## KT:lla pysyvä edustus

Osa KT:n edustuksista on pysyvissä toimielimissä ja yhteistyötahojen hallinnoissa. KT edustaa kuntatyönantajia Työttömyysvakuutusrahastossa ja Koulutusrahastossa, jotka yhdistyivät toimintavuoden alussa Työllisyysrahastoksi.

KT on päättämässä Työsuojelurahaston, Työterveyslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen ja Eläketurvakeskuksen hallinnoissa. KT on edustettuna myös työtuomio-



istuimessa 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, työturvallisuus-säännöksiä valmisteleivassa 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

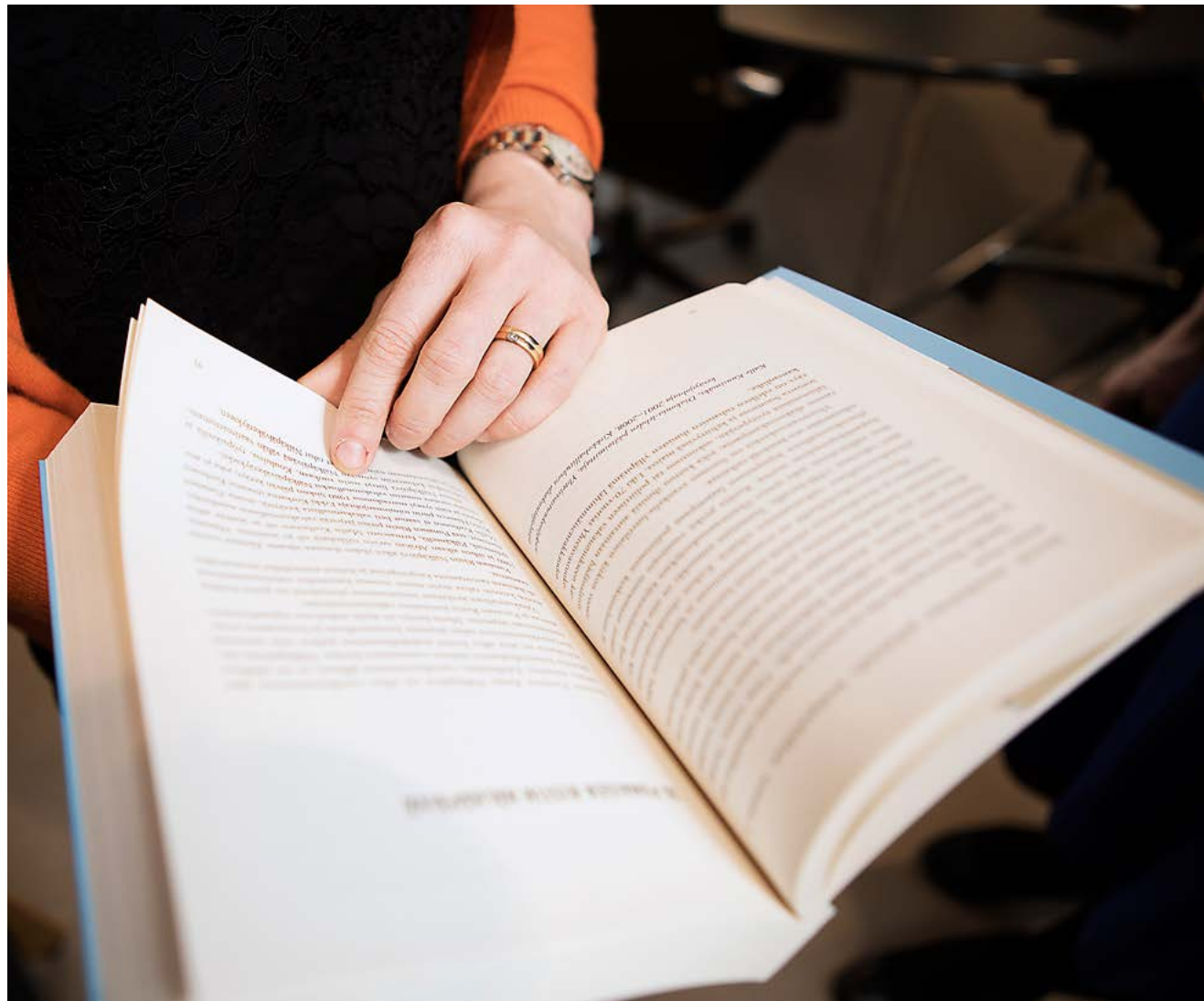
**KT osallistuu lainsäädännön valmisteluun antamalla ministeriöiden ja lainsäädäntöä valmistelevien virkamiesten pyynnöstä lausuntoja valmistelussa oleviin lakiluonnoksiin.**

Toimintavuonna KT:lle saapui 44 eri lausuntopyyntöä, joista noin 70 prosenttia tuli eri ministeriöistä. Ministeriöiden lisäksi kirjallisia lausuntopyyntöjä esitettiin muun muassa eduskunnalta ja 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.

### 32 kirjallista lausuntoa tai asiantuntijalausuntoa

KT antoi kaikkiaan 32 kirjallista lausuntoa tai asiantuntijalausuntoa. Annetut lausunnot koskivat pääosin lain valmistelua luonnos tai valmisteluvaiheessa ja työryhmien raportteja. Joihinkin lausunto on annettu useaan kertaan riippuen asian valmisteluvaiheesta.



**Lausuntoja annettiin muun muassa seuraaviin aiheisiin:**

- Kuntalain 142 ja 144 §:n muuttaminen sekä pienten erillisten alueiden siirtämisestä kunnasta toiseen kuntaan annetun lain muuttaminen, jossa KT vaatii, että lakiin kirjataan hallintotuomioistuimelle velvollisuus pyytää työmarkkinaosapuolilta lausunto (työ- ja) virkaehtosopimuksen tulkintaa koskevista asioissa
- KT:n asiantuntijalausunto valtioneuvoston asetuksesta sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämishankkeiden valtionavustuksista vuosina 2020–2023. KT kannattaa sitä, että sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämis- ja käyttöönotto-hankkeille annetaan erillistä rahoitusta. KT korostaa, että mahdolliset uudet tehtävät on korvattava kunnille täysimääräisenä.
- Lausunto hallituksen esitysluonnoksesta laiksi Kevasta annetun lain muuttamisesta. KT kannattaa hallituksen esityksessä ehdotettuja muutoksia Kevasta annettuun lakiin. Esityksessä on tarkoitus muuttaa Kevan hallinnon kokoonpanoa.
- Hallituksen talousarvioon 2020 ja julkisen talouden suunnitelmaan 2020–2023 liittyvien peruspalveluiden kehittäminen ja tulevaisuuden sotekeskusohjelman lisähenkilöstön tarve. KT on huolissaan hallituksen suunnitelmista peruspalveluiden kehittämiseen ja tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskusohjelman lisähenkilöstön tarpeeseen liittyen.

- Ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukeminen sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalvelut. KT on hyvin huolissaan mitoituksen edellyttämän lisähenkilöstön saatavuudesta sekä siihen tarvittavan rahoituksen riittävydestä.
- Eläkejärjestelmien erillisyyttä selvittäneen työryhmän raportti. KT kannattaa ehdotusta kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämisestä työryhmän raportissa kuvaamalla tavalla.
- Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi terveydenhuollon ammattihenkilöistä annetun lain 23 b §:n muuttamisesta. KT pitää hallituksen esitystä tarkoituksenmukaisena.

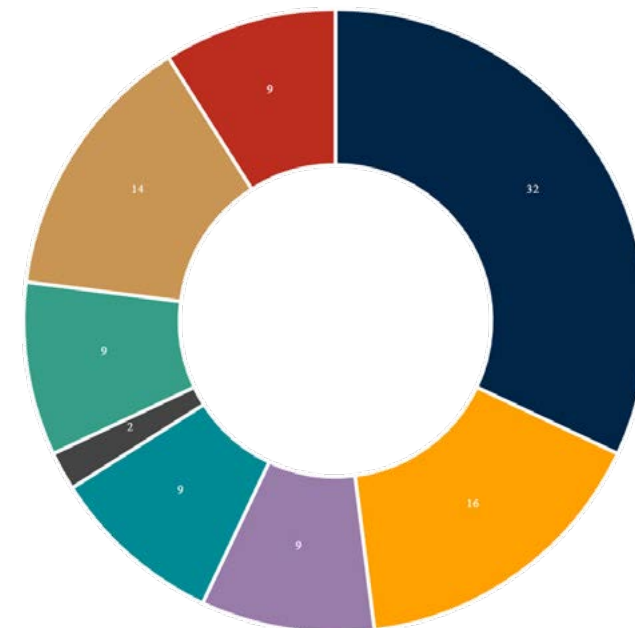
**KT:n asiantuntijoita kuultavana eduskunnassa**

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

Kuulemistilaisuuksien asiantuntijalausunnot koskivat muun muassa hallituksen esityksiä eduskunnalle laiksi Kevasta annetun lain muuttamisesta ja kuntalain 142 ja 144 §:n ja pienten erillisten alueiden siirtämisestä kunnasta toiseen kuntaan annetun lain muuttamisesta.

**Kirjallisten lausuntopyyntöjen jakautuminen 2019:**

- 32 % sosiaali- ja terveysministeriö
- 16 % valtiovarainministeriö
- 9 % työ- ja elinkeinoministeriö
- 9 % opetus- ja kulttuuriministeriö
- 2 % liikenne- ja viestintäministeriö
- 9 % eduskunta
- 14 % kunnat ja kuntayhtymät
- 9 % muut



## KT mukana työryhmissä

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

### Lisää työllisyyttä ja pitempiä työuria

Työmarkkinakeskusjärjestöt tekivät kesäkuussa yhteisiä eläke- ja työvoimapolitiittisia esityksiä Antti Rinteen hallitusohjelmaan. Järjestöt ehdottivat muun muassa työeläkejärjestelmän perhe-eläkkeiden nykyaikaistamista ja työurien pidentämistä muun muassa tarkistamalla työttömyysturvan lisäpäiväoikeutta.

Järjestöjen esittämien ehdotusten tarkoituksena on tukea eläkeuudistuksen tavoitteiden toteutumista ja hallituksen tavoitetta työllisyyden lisäämisestä. Järjestöt esittivät, että tarvittavat säädösmuutokset valmistellaan kolmikantaisesti.

### Työllisyyden edistämiseen seitsemän työryhmää

Työministeriön johdolla kokoontuva ministerityöryhmä perusti heinäkuussa työllisyyden edistämiseen seitsemän työryhmää, joihin jokaiseen nimettiin edustaja KT:sta.

Työryhmät ovat:

- Työvoimapolitiikan palvelurakenne
- Palkkatuki- ja etuudet



- Työkyvyn edistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen
- Osaaminen ja työmarkkinoiden kohtaanto
- Työperäinen maahanmuutto ja kotouttaminen
- Työlainsäädäntö
- Paikallinen sopiminen

### Eläkejärjestelmien yhdistämisen valmistelu jatkuu

KT edusti kuntatyönantajia kunnallisen ja yksityisen sektorin eläkejärjestelmän yhdistämistä valmistelevassa työryhmässä, jossa varsinaiset jäsenet edustavat työmarkkinakeskusjärjestöjä. Valmistelua tehdään sosiaali- ja terveysministeriön johdolla.

### Perhevapaaudistuksen valmistelu alkoi

Perhevapaaudistuksen valmistelu käynnistyi syksyllä. Kolmikantaista valmistelua tehdään sosiaali- ja terveysministeriön johdolla.

### Sote-uudistuksen valmistelu käynnistettiin uudelleen

Hallitusohjelmaan 2019–2022 sisältyy sote-uudistus, joka valmistelu käynnistettiin uudelleen.

### lääkäiden henkilöiden palveluita uudistetaan

lääkäiden henkilöiden palveluiden uudistamista ja väestön ikääntymiseen varautumista valmistellaan sosiaali- ja terveysministeriön asettamassa työryhmässä. Hallitusohjelmassa on linjattu, että hoiva-henkilöstön sitovasta vähimmäismitoituksesta säädetään lailla.

Mitoitusuudistusta valmisteltiin syksyn aikana. Muut uudistamista vaativat kokonaisuudet on tarkoitus valmistella keväällä 2020.

### Omatoimiseen työhaun malliin ei yhteistä esitystä

Aktiivimallin kehittämistä ja omatoimisen työhaun mallia valmistelleet kolmikantaiset työryhmät päättivät työnsä helmikuun lopussa. Kumpikaan työryhmistä ei päässyt yksimieliseen ratkaisuun eikä jättänyt esitystä lakimuutoksista.

KT oli valmis kehittämään aktiivimallia, koska se tuki työllisyyttä ja työnhakijoiden nopeampaa työllistymistä. Omatoimisen työhaun mallia olisi tarvittu turvaamaan työvoiman saatavuutta.

## Edunvalvonta EU:ssa

**EU-maiden kansalaiset valitsivat toukokuussa uudet edustajat EU:n parlamenttiin vuosille 2019–2024. Uusi parlamentti ja komissio aloittivat marraskuussa. Heinäkuussa Suomi aloitti EU:n puheenjohtajanaan. Suomen puheenjohtajuuskaudella valmistauduttiin Brexitiin sekä neuvoteltiin EU:n tulevasta budjetista. Digitaalitalouden ja tekoälyn hyödyntäminen ja kehittäminen sekä kansalaisten osaamiseen panostaminen olivat Suomen kauden painopisteitä kestävän kasvun agendassa.**

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

Moni EU:n tekemä työmarkkinoita koskeva aloite on viime vuosina liittynyt EU:n sosiaalisten oikeuksien pilariin. Aloitteet vaikuttavat toteutuessaan myös kuntatyönantajien toimintaan Suomessa. Toimintavuonna hyväksyttiin muun muassa työelämän tasa-painodirektiivi ja työehtodirektiivi.

### Työnantajaedunvalvonnan organisaatiot ja foorumit EU:ssa

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

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

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

### CEEP toteuttaa yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa laajaa työohjelmaa

Kunta-alan työmarkkina-asioita käsitellään EU:ssa kunta-alan sosiaalialogikomiteassa. CEEP:n kautta KT on mukana kaikki alat kattavassa sosiaalisessa vuoropuhelussa.



KT on CEEP:n Suomen jaoston jäsen yhdessä Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. Suomen jaostolla on jäsenyys CEEP:n työvaliokunnassa (SAB) sekä pysyvissä päätöksentekoeleimissä. Suomen jaosto osallistuu aktiivisesti neuvotteluihin, jotka liittyvät digitalisaatioon ja työn murrokseen, osaamiseen, tasa-arvoon, perhevapaisiin, työaikoihin sekä muihin Suomen jaoston kannalta tärkeisiin asioihin.

### **Suomen jaosto otti vahvasti kantaa EU kansalaisten minimipalkkaa koskevaan aloitteeseen**

Toimintavuoden joulukuussa työnsä aloittanut uusi komissio linjasi osana talouspoliittista ohjelmaa tekevänsä aloitteen kaikkien EU-kansalaisten minimipalkaksi. Ennen kun aloite oli saanut kirjallista muotoa monet EU-maat, joilla ei ole minimipalkkasääntelyä lainsäädännössä, kuten Suomi, Ruotsi, Tanska, Kypros, Itävalta ja Italia reagoivat voimakkaasti aloitteeseen. Suomessa minimipalkat sovitaan pääosin työ- ja virkaehtosopimuksissa yhdessä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

### **Yhteinen työohjelma 2019–2021**

Yhteisistä linjauksista ja toimenpiteistä neuvotellaan sosiaalidialogissa, jolla tarkoitetaan EU:n työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluja ja yhteisiä toimenpiteitä. Sosiaalidialogissa on laadittu useita puitesopimuksia. Osa niistä on tullut direktiivillä osaksi Suomen lainsäädäntöä. Työmarkkinaosapuolet ovat neuvotelleet joidenkin puitesopimusten voimaan-

tulosta, ja ne on otettu esimerkiksi kunta-alalla huomioon työehtosopimuskirjauksissa tai saatettu tietoon muulla tavalla.

Työohjelman 2019–2021 teemat ja tavoitteet:

1. Digitalisaatio: EU-työmarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä digitalisaatiota koskeva puitesopimus.
2. Työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuuden parantaminen: EU:n työmarkkinaosapuolet ovat perustaneet työryhmän pohtimaan, miten työmarkkinoiden ja sosiaaliturvajärjestelmien toimivuutta voidaan parantaa. Toimintavuonna keskityttiin syrjäytymisvaarassa oleviin nuoriin ja aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan.
3. Osaaminen: EU-työmarkkinaosapuolet ovat käynnistäneet hankkeen tukemaan innovaatioita, osaamisen kehittämistä sekä koulutuksen järjestämistä ja koulutukseen pääsyä.
4. Työn psykososiaalisen kuormittavuuden ehkäisy: Työmarkkinaosapuolten tavoitteena on tehdä ehdotuksia yhteisistä toimenpiteistä, joilla voidaan ehkäistä tätä nopeasti kasvavaa ongelmaa työelämässä.
5. Kiertotalous: Yhteisellä hankkeella selvitetään, miten kiertotalous vaikuttaa työllisyyden kasvuun ja muuttaa työelämää.

6. Valmiuksien kehittäminen parempaan sosiaalidialogiin: EU-työmarkkinaosapuolet jatkavat ponnisteluja muun muassa siitä, että yhdessä tehdyt sopimukset pantaisiin täytäntöön paremmin EU-maissa ja että työnantaja-työntekijäyhteistyö olisi parempaa.

### **CEMR:n työnantajaryhmä vaikuttaa komission työmarkkinoita koskeviin direktiiveihin ja suosituksiin**

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

Toimintavuonna Euroopan komissio jatkoi aktiivisesti työmarkkinoita koskevien direktiivien valmistelua ja toimeenpanoa. CEMR seurasi tilannetta aktiivisesti ja valmisteli kuntatyönantajien näkökulmia edustavia kannanottoja. Työn alla olivat muun muassa avoimia ja ennakoitavia työolosuhteita, palkkatasa-arvoa ja minimipalkkaa, työn ja yksityiselämän tasapainoa, työnantajan velvoitteita väärinkäytösten ilmiäntajien suojeluun koskevat direktiivit. EU-maiden erilaiset tilanteet ja työmarkkinakäytännöt tuovat oman mausteensa yhteisten kannanottojen muodostamiseen. Toimintavuonna erityisesti Suomi, Ruotsi, Tanska ja Norja tiivistivät keskinäistä yhteistyötään.

## 15 vuotta eurooppalaista sosiaalidialogia

Vuonna 2019 eurooppalainen kunta-alan sosiaalidialogi täytti 15 vuotta. CEMR ja EPSU (The European Federation of Public Service Unions) ovat komission kanssa käytävän sosiaalidialogin osapuolet, joka valmistelevat dialogissa mm. yhteisiä suosituksia. Vuoden 2019 aikana päivitettiin maahanmuuttajien syrjimättömyyttä ja sukupuolten välistä tasa-arvoa kunta-alalla koskevat suositukset.

Vuoden aikana sosiaalidialogin yhteistyötä arvioitiin yhteisten suositusten ajanmukaisuuden ja toimenpanon vaikutusten kautta. Sosiaalidialogin tulevaisuus perustuu yhteistyölle ja uusille yhteistyön muodoille.

## Aktiivista talouspolitiikan seuranta

CEMR:n ja EPSU:n yhteinen Localising European Semester -hanke vuosille 2018–2020 eteni. Hankkeessa seurataan eurooppalaisen talouspolitiikan ohjausjakson päätösten ja suositusten vaikutuksia kunta-alan ja työmarkkinoihin sekä tunnistetaan työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia vaikuttaa ohjausjaksoon. Komission antamien maakohtaisten suositusten toimeenpanosta 60–80 prosenttia tapahtuu kunnissa ja alueilla. Toimintavuonna perehdyttiin Itä- ja Etelä-Euroopan käytäntöihin tarkastelemalla erityisesti kunta-alan työmarkkinaosapuolten vaikuttamismahdollisuuksia.

Toimintavuonna valmistui ”European Dialogue, Local Solutions” projektisuunnitelma vuosille 2020–2022.

Uudessa projektissa tavoitteena on seurata ja arvioida Eurooppa tason vuoropuhelun vaikutuksia paikallistasolle.

## HOSPEEM kokoaa yhteen julkisen terveydenhuollon työnantajat

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

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

## Hyvien käytäntöjen jakamista

Hospeem valmisteli toimintavuonna sairaalasektorin työohjelmaa vuosille 2020–2022. Työohjelma hyväksyttiin toimintavuoden lopussa. Työohjelmaan sisältyy muun muassa työturvallisuuteen ja työterveyteen, osaamiseen, digitalisaatioon ja työssä jatkamiseen liittyviä tavoitteita. Hanke on jatkoa vuonna 2017–2018 HOSPEEM:in ja EPSU:n yhteiselle hankkeelle ”Promoting effective recruitment and retention policies for health workers in the EU by ensuring access to CPD and healthy and safe workplaces supportive of patient safety and quality care”, jolla haettiin tehokkaita käytäntöjä terveydenhuoltoalan henkilöstön rekrytoimi-

seksi ja sitouttamiseksi. Hankkeessa tuotiin esille sairaala-alan hyviä käytäntöjä henkilöstön kuormittumisen ehkäisyyn, työssä jatkamiseen ja elinikäiseen oppimiseen.

## EFEE yhdistää opetusalan eri työnantajat

EFEE edustaa kaikkien koulutustasojen opetusalan työnantajia. Mukana toiminnassa on 18 jäsenmaata. 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 kolme ESSDEN (European Sectoral Social Dialogue in Education) tapaamista Brysselissä. Näissä sosiaalisen dialogin tapaamisissa käsiteltiin muun muassa korkeakoulutuksen ja tutkimuksen modernisointia, koulujen digitalisaatiota ja inklusiota sekä elinikäisen oppimisen toimintamalleja.

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