

# Ajankohtaista kunta-alalla

Alustus KT:n ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen paneeliin

KT:n valtuuskunnan puheenjohtaja, Vantaan henkilöstöjohtaja Kirsi-Marja Lievonen

Tampereen työmarkkinaseminaari 15.5.2019

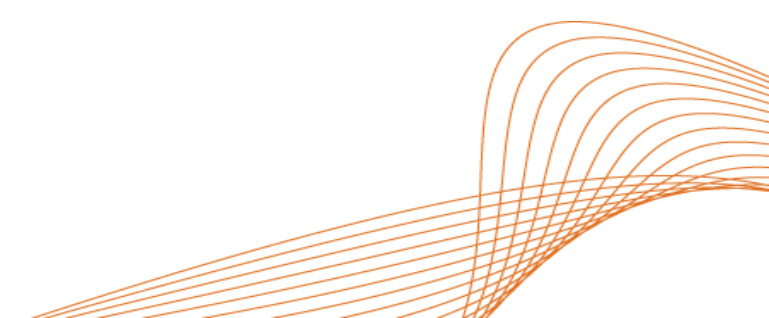
# Kuntatyönantajien hallitusohjelmataavoitteet 2019–2022

- ✓ **Kehitetään työmarkkinajärjestelmää**
- ✓ **Parannetaan työllisyyttä ja uudistetaan sosiaaliturva**
- ✓ **Jatketaan julkisen sektorin rakenneuudistuksia**
- ✓ **Varaudutaan uuteen työhön ja varmistetaan osaaminen**



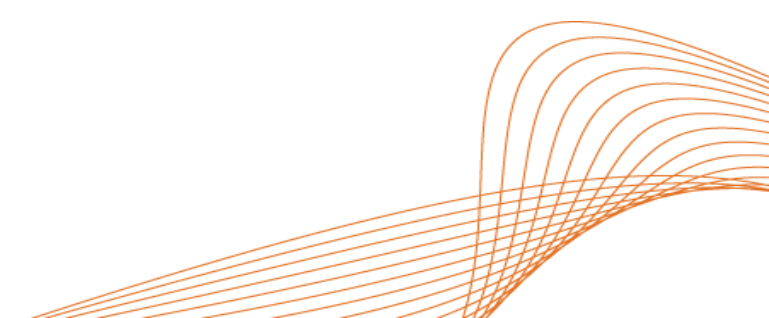
# Kunta-alan neuvotteluasetelmista

- Kaikki kunta-alan työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa 31.3.2020 saakka
- Määräaikainen työ- ja virkaehtosopimus lomarahaleikkauksista päättyy 30.9.2019
  - Kilpailukyky sopimukseen perustuvat väliaikaiset valtionosuusleikkaukset on palautettava kunnille täysimääräisesti leikkausperusteiden päättyttyä (KT ja pääsopijajärjestöt)
- Kikyn vuosittaisen työajan pidennyksistä on sovittu kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa
- Liittokierroksen päänavauksella on ollut yleensä suuri merkitys ns. yleisen linjan muodostumiseen
- Kuntatalouden haasteet
- Sopimusjärjestelmän uudistaminen



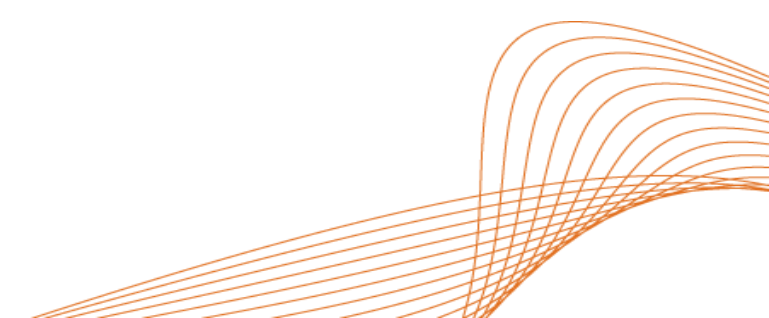
# KT:n asema julkisrahoitteisten palveluiden työnantajaedunvalvojana

- KT-lain uudistaminen
- KT:n edustus Kevan hallinnossa
- Eläkejärjestelmien yhdistäminen



# Paikallinen sopiminen

- Paikallinen sopiminen on nykypäivää ja ollut käytössä kuntasektorilla pitkään
  - Paikallisia järjestelyeriäkin ollut käytössä jo vuodesta 1995 alkaen ja niillä on ollut suuri merkitys paikallisten palkkausjärjestelmien kehittämisessä
- Kokemukset tämän vuoden paikallisesta järjestelyerästä olleet KT:n kyselyn mukaan myönteisiä ja eriä tarvitaan jatkossakin paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämiseksi



# Sopimusten kehittäminen

- KVTES-palkkarakenne:
  - Tehtäväkohtainen, työkokemuslisät, henkilökohtainen palkanosa
- TVA-järjestelmän toimivuus:
  - Kvtessin järjestelmä on ajautunut kriisiin, koska oleellinen muutos aiheuttaa riitaa. Järjestelmä on alkujaan tarkoitettu hyvin karkeaksi, koska perustuu kokonaisarviointiin.
  - Järjestelmä on tullut tiensä päähän, koska tehtäväkuvauksia luetaan ”suurennuslaseilla”: hallinnointiin ei kannata tuhjata hr:n resursseja

