

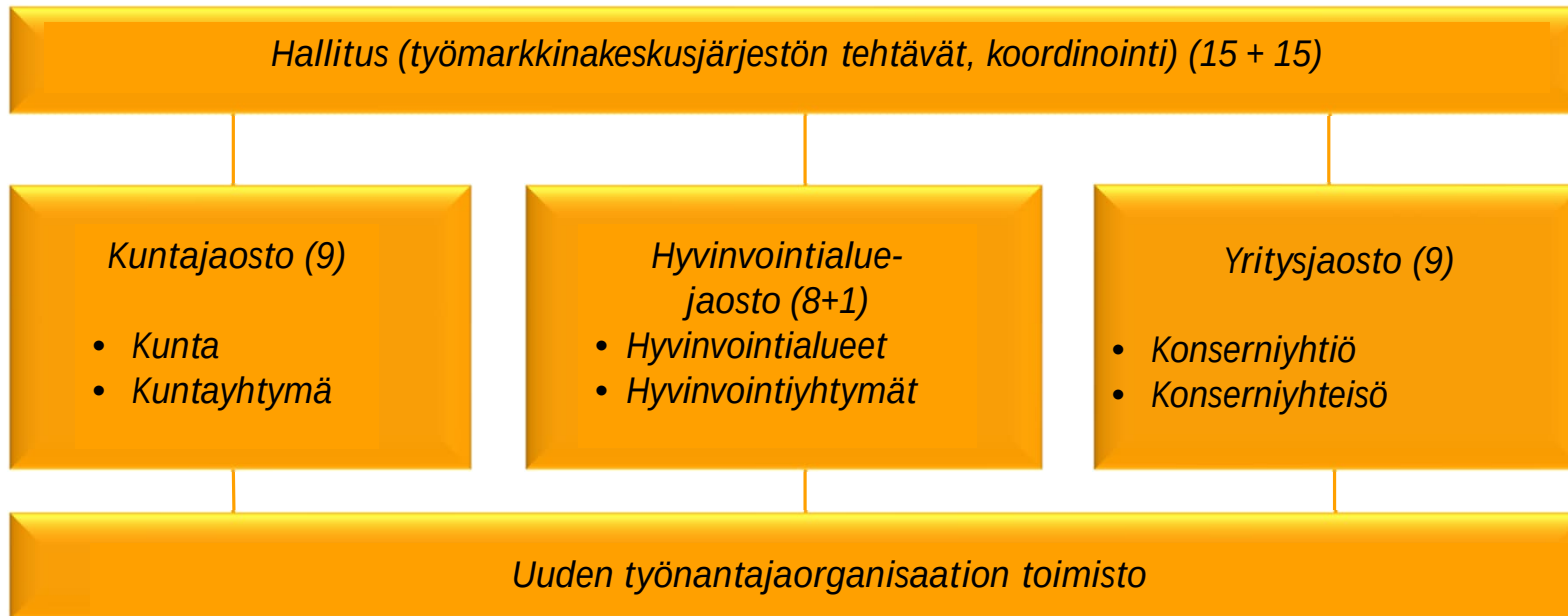


Ajankohtaiset KT:n terveiset

Suuret kaupungit ja OAJ, Vantaa 9.11.2022

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT,
Neuvottelupäällikkö Hannu Freund

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT



- Kunkin työnantajasektorin TES-VES -toiminnasta päättävät jaostot
- Yritysjaoston jäsenet valitaan yritysten edustajakokouksessa
- Työmarkkinakeskusjärjestön hallitus valitaan jaostojen jäsenistä ja kokoonpanossa huomioidaan eri jaostojen palkkasummapainot ja puheenjohtajat

- KT palvelee kuntaorganisaatioita, hyvinvointialueita ja näiden määräysvallassa olevia yhteisöjä
- Yritysjäsenet mukaan vuonna 2021
 - Kuntien ja hyvinvointialueiden määräysvallassa olevat yhteisöt asiakkaisiksi (oy, säätiö, osuuskunta)
- Uusi palvelurakenne vuodesta 2023 alkaen
 - Hallitus
 - Kuntajaosto
 - Hyvinvointialuejaosto
 - Yritysjäsen

Työ- ja
virkaehto-
sopimukset

Keskusjärjestö-
sopimukset

Lainsäädännön
työnantaja-
edunvalvonta

Työmarkkina-
tutkimus

KT on
keskusjärjestö
ja kunta-alan
työnantajajärjestö

Työnantaja-
edunvalvonta
kansainvälisis-
sä yhteisöissä

Työnantaja-
viestinnän
edistäminen

Henkilöstö-
johtaminen,
työelämän laatu ja
tuloksellisuus

Muu
edunvalvonta
mm. eläkkeet

KT:n hallitusohjelmataavoitteet ovat valmistuneet



Tarvitsemme toimivia työmarkkinoita ja riittävästi osaajia

Suomalaisten tarvitsemat hyvinvointipalvelut turvataan parhaiten huolehtimalla julkisen talouden tasapainosta, toimivista työmarkkinoista ja henkilöstön riittävydestä. Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT katsoo, että tulevan hallituskauden isoja kysymyksiä ovat hyvinvointipalveluiden kustannukset, työllisyysasteen nosto ja toimivien työmarkkinoiden, työrauhan sekä henkilöstön saatavuuden turvaaminen.

KT:n ratkaisut lyhyesti

✓ **Kunta- ja hyvinvointipalvelut** on järjestettävä tuloksellisesti niin, että samalla huomioidaan julkisen talouden tasapaino ja toimivat työmarkkinat.

✓ **Työmarkkinoiden toimivuus ja työrauha** tulee varmistaa. Tarvitsemme pelisääntöjä työtaisteluille ja turvaa kansalaisille. Siksi Suomeen tarvitaan potilasturvallisuuslaki.

✓ **Työllisyysaste** pitää nostaa 80 prosenttiin. Tämän saavuttamiseksi muun muassa sosiaaliturvaa tulee uudistaa ja alentaa kynnystä työllistämiseen.

✓ **Henkilöstön saatavuus** tulee turvata. Henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia ja mitoituksia tulee arvioida uudelleen. Koulutusten aloituspaikkoja tulee lisätä, työperäistä maahanmuuttoa sujuvoittaa ja työuria pidentää.

Jatkuu →



KT – yhteistyötä hyvinvoinnin, kestävän talouden ja työelämän puolesta.

KT edistää kuntien, hyvinvointialueiden sekä niiden yritysten ja yhteisöjen menestystä työnantajina.

n.450
jäsenyhteisöä
jäsenyhteisöissä
430 000
palkansaajaa
75 % vakinaisia
25 % määräaikaisia

Jäsenyhteisöjen
henkilöstömenot
22,3 mrd
josta palkat 17,9 mrd ja
työnantajamaksut 4,4 mrd





KT:n hallitusohjelmataavoitteet 2023–2027:

Tavoite 2.
Varmistetaan henkilöstön
saatavuus

- Toimivat kunta- ja hyvinvointipalvelut vaativat riittävää henkilöstöä. Osaajapula koskettaa laajasti kuntia ja hyvinvointialueita.

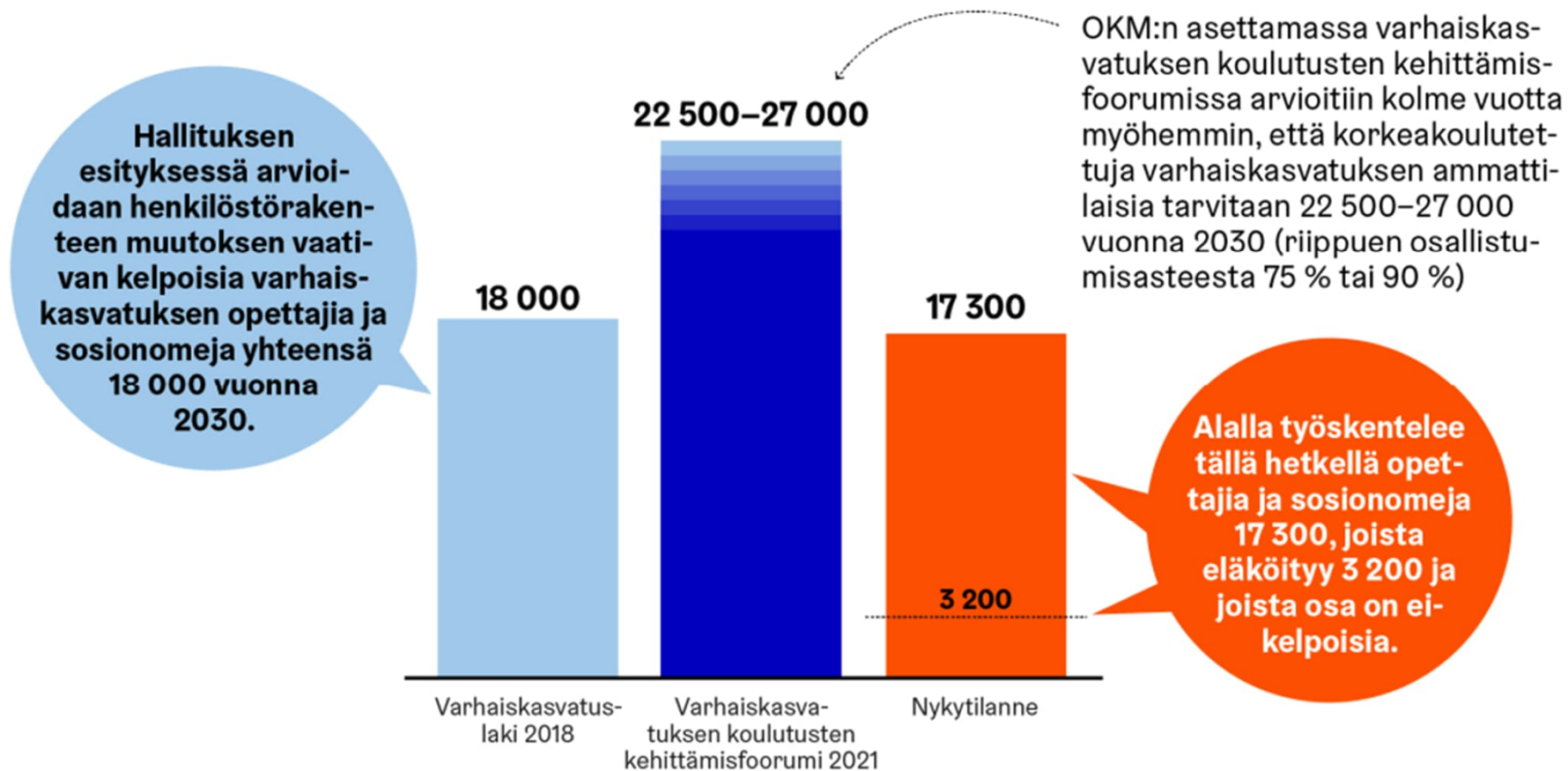


VAKA:n tilannekuva tiedossa

- VAKA –lain noudattaminen edellyttäisi opettajakoulutuspaikkojen lähes kaksinkertaistamista vuosina 2023-2030
 - Päiväkodin ulkopuolelta on rekrytoitavissa käytännössä joitain satoja opettajakelpoisia (vaje lähes 10 000)
- Ei realistista, joten ei selvitä ilman VAKA-lain uudelleen arviointia
 - Myös tietyt erityiskysymykset vaativat tätä (päiväkodin johtajat, ympärivuorokautiset päiväkodit ja ruotsinkielinen toiminta, muut erityistilanteet)
- Kuntia ei voida asettaa tilanteeseen, jossa ne joutuvat rikkomaan lakia tai jopa sulkemaan päiväkodin
- Kun koulutettua henkilöstöä ei ole tarpeeksi
 - henkilöstön vaihtuvuus, sijaisuudet/määräaikaaisuudet ja päiväkodin johtaminen halvaantuu

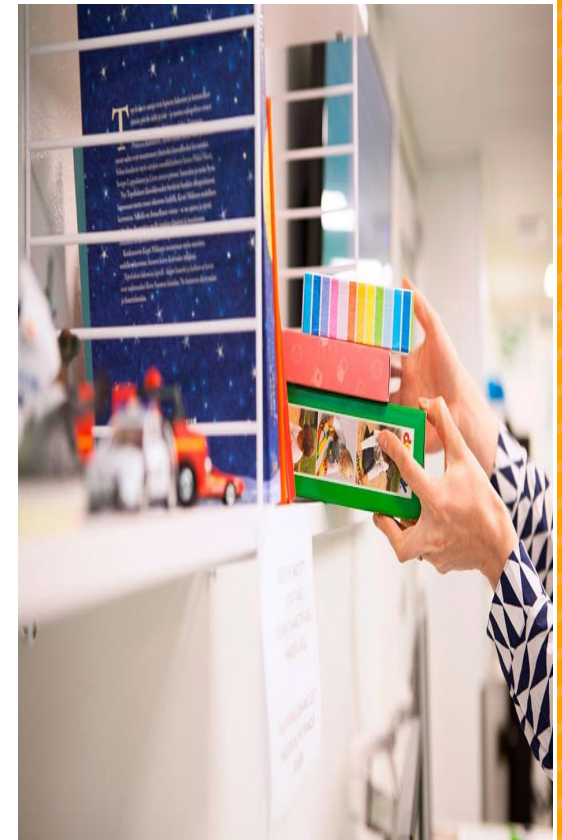


Korkeakoulutettujen tarve on arvioitu väärin lakiuudistuksen yhteydessä



Mitä kaikkia keinoja voisi käyttää?

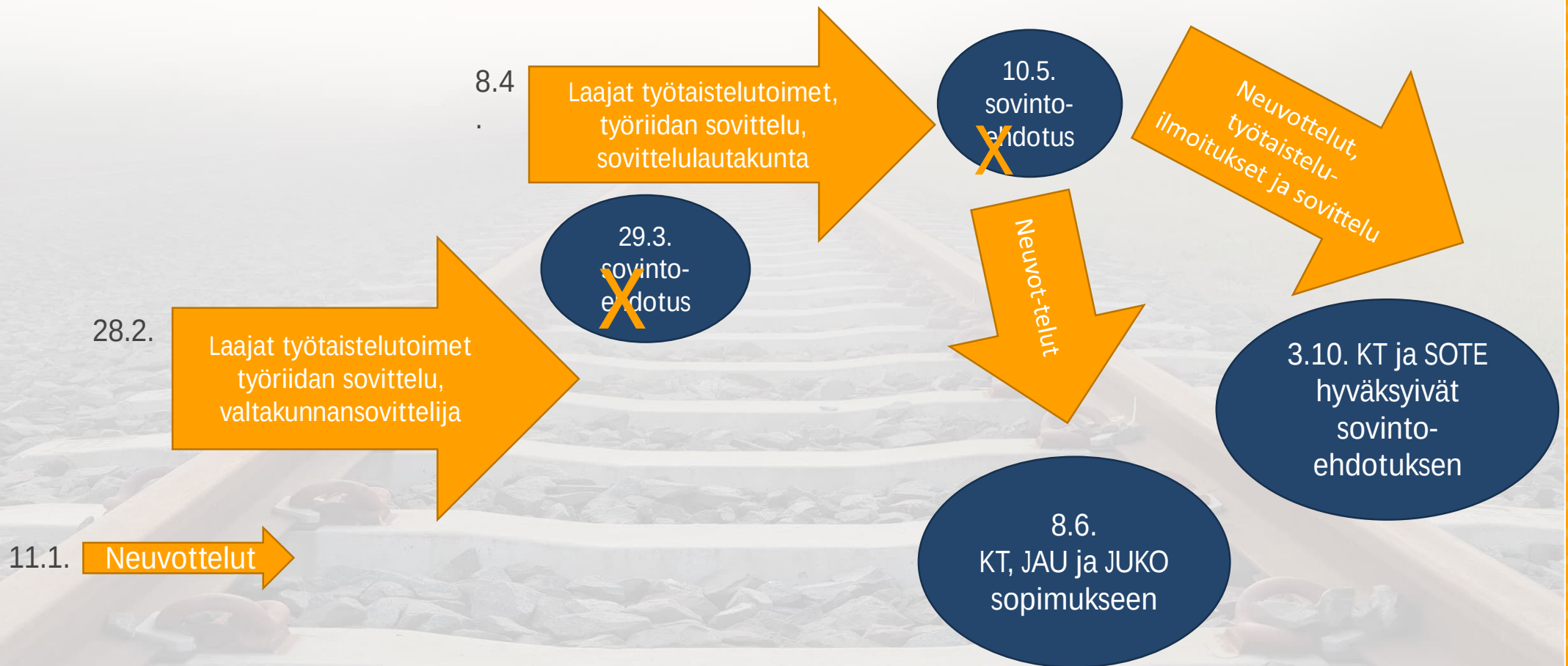
- Aloituspaikkoja tarvitaan lisää, mutta se ei riitä
- Koulutettujen 2/3 –kiintiön alentaminen?
 - Esim. ½ -kiintiö voisi jopa poistaa lisäkoulutuspaikkojen tarpeen
- Opettajien 1/3 –kiintiön poistaminen?
- Henkilöstörakenteen porrastaminen lasten iän mukaan?
- Pedagogiikan lisääminen sosionomikoulutukseen ja opettajakelpoisuuden palauttaminen?
- Vuoden -30 muutosten lykkäämisellä voidaan ostaa aikaa, ei ratkaista ongelmaa





Yleisesti opetusalaan koskevaa

- Mitoitukset ym. sääntely johtavat resurssien hukkaamiseen ilman saatavuusongelmiakin
- Hankerahoituksesta perusrahoitukseen
- Työrauhaa kunnille ja kouluihin
- Ei lisää turhia muutoksia/kehittämistä valtiovallan taholta



Näin kuntiin sovitut erät liikkuvat kunnissa



Palkankorotukset*



Palkkauksen kehittämisohjelma

Prosenttia kunkin TESin palkkasummasta. Prosentit ovat kokonaiskorotuksia ja ne sisältävät yleiskorotukset sekä paikallisesti sovittavat erät. Vaikutukset yksittäisen henkilön palkkaan vaihtelevat.

2022



1.6.

1.10.

2023



1.6.

2024



1.2.

1.6.



Palkkauksen kehittämis-
ohjelma jatkuu vuoteen 2027.



*Lopullinen korotus vuosina 2023 ja 2024 riippuu yksityisten alojen yleisestä linjasta.