



# **Kunta-alan päätöksentekijä työnantajan edustajana**

Kuntamarkkinat 14.9.2023, Neuvottelujohtaja Anne Kiiski



**Mikä KT on?**

# Mikä on KT?

**Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat** KT on kunta- ja hyvinvointialan työnantajajärjestö ja työmarkkinakeskusjärjestö.

## Jäseniämme ovat...

1. Kunnat ja kuntayhtymät
2. Hyvinvointialueet ja hyvinvointiyhtymät
3. Niiden omistamat yritykset, osuuskunnat ja säätiöt.





KT

# KT – yhteistyötä hyvinvoinnin, kestävän talouden ja työelämän puolesta.

KT edistää kuntien, hyvinvointialueiden sekä niiden omistamien yritysten menestystä työnantajina.

**n. 400 jäsenyhteisöä**

Jäsenyhteisöissä yli

**430 000**

**palkansaajaa**

75 % vakinaisia

25 % määräaikaisia

Jäsenyhteisöjen

Henkilöstömenot noin

**24 mrd euroa**

josta palkat 19,3 mrd ja

työnantajamaksut 4,7 mrd



# KT on keskusjärjestö ja työnantajajärjestö

Keskusjärjestö-  
sopimukset

Työ- ja virkaehto-  
sopimukset

Lainsäädännön  
työnantajaedunvalvonta

Työnantajaedunvalvonta  
kansainvälisissä  
yhteisöissä

Muu edunvalvonta  
mm. eläkkeet

Työmarkkinatutkimus

Työnantajaviestinnän  
edistäminen

Henkilöstöjohtaminen,  
työelämän laatu ja  
tuloksellisuus



The logo consists of the letters 'KT' in a bold, sans-serif font, colored orange, set against a white square background.

**KT**

**Kunta-alan päätöksentekijä työnantajan  
edustajana**

# Kunnan luottamushenkilöt ajavat kuntien etua myös työnantajuteen liittyvissä asioissa



Kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta.



Kunnan toimielinten ja viranhaltijoiden toimivalta perustuu heille siirrettyyn toimivaltaan tai viranomaisen asemaan organisaatiossa. Valtuutetun asemaan, esimerkiksi kunnan työnantajuteen liittyvissä asioissa, vaikuttaa se minkä toimielimen jäsen hän on.



Osa valtuutetuista toimii luottamushenkilötoimielimissä. Viranhaltijat ja työntekijät toimivat näiden toimielinten alaisina.



Valtuutetut ovat kunnan luottamushenkilöitä, joiden tehtävänä on edistää kunnan etua.



Valtuustolla on yleinen toimivalta päättää kunnan asukkaiden yhteisistä asioista.



**KT palvelee myös luottamushenkilöitä, kun he tekevät työnantajapäätöksiä ja edustavat työnantajaa.**

# **Työnantajan edustajat, toimivaltaisen viranomaisen käsite**



# Työnantajaedustajat

- **Päätäjät työnantajan edustajina**

Työnantajan edustajia ovat virkamiesjohdon ja esimiesten rinnalla valtuustoissa ja hallituksissa toimivat luottamushenkilöt. He vaikuttavat päätöksillään siihen, minkälaista työnantaja- ja henkilöstöpolitiikkaa harjoitetaan.

- **KT-yhteyshenkilöt**

KT-yhteyshenkilöitä ovat ne henkilöt, jotka koordinoivat henkilöstöasioita ja huolehtivat virka- ja työehtosopimusten täytäntöönpanosta ja yhtenäisen linjan noudattamisesta sekä yhteydenpidosta.

- **Esimiehet**

Toimii useilla eritasoisilla toimivaltuuksilla olevia esimiehiä



# KT-yhteyshenkilö on joka kunnassa ja myös hyvinvointialueilla

- KT-yhteyshenkilön nimeäminen
- Erittäin tärkeä henkilö sekä KT:lle että työnantajalle
- Järjestelmä otettiin käyttöön lähes 40 vuotta sitten
- KT-yhteyshenkilöksi pitäisi nimetä **henkilöstöpäällikkö** tai muu johtavassa tai itsenäisessä asemassa oleva viranhaltija/työntekijä (pätösvalta).
- KT-yhteyshenkilö koordinoi henkilöstöasioita ja on johdon ohella ensisijainen työnantajan edustaja mm. paikallisissa neuvotteluissa

# KT-yhteyshenkilön tehtävät

- Saamansa työnantajatiedon **välitys johdolle; poliittinen johto?**
- Johdon opastus ja neuvonta näissä asioissa
- Palautteen antaminen KT:lle sopimusten soveltamiseen liittyvissä asioissa
- KT yhteyshenkilöllä pitäisi olla keskeinen ja johtava rooli paikallisessa johtamisessa ja kehittämisessä

# Toimivaltainen viranomainen

- Virka- ja työehtosopimuksissa käytetään sopimusasioista päättämisen yhteydessä termiä ”toimivaltainen viranomainen”
- ”Toimivaltainen viranomainen” on työnantajan määrittelemä **viranhaltija tai kunnan toimielin; ei pääsääntöisesti yksittäinen luottamushenkilö**
- Toimivaltainen viranomainen mm.
  - neuvottelee järjestelyerien käytöstä
  - päättää järjestelyerän käytöstä
  - päättää tehtäväkohtaisesta palkasta, tehtävän edellyttämästä kelpoisuudesta
  - päättää henkilökohtaisesta lisästä ja kertaerästä
  - päättää harkinnanvaraisten vapaiden myöntämisestä, myöntämisperiaatteista ja palkallisuudesta
  - jne.

# Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus

Työhönottotilanteessa, työsuhteen kestäessä, työsuhdetta päätettäessä/virkaan otettaessa, virkasuhteen aikana ei ketään saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan

- iän
- terveydentilan
- vammaisuuden
- kansallisen tai etnisen alkuperän
- kansallisuuden
- sukupuolisen suuntautuneisuuden
- kielen
- uskonnon
- mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden
- ammattiyhdistys- tai poliittisen toiminnan
- tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi

# Tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus

- Huomioitava myös tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatimukset
- Paras tapa taata yhtenäinen käytäntö on henkilöstöpoliittisen periaatteiden laatiminen eri tyyppisiä tilanteita varten ja käsitellä ne yhdessä järjestöjen kanssa
- Yksittäisiin tilanteisiin puuttuminen saattaa vaarantaa henkilöstön tasapuolisen ja yhdenvertaisen kohtelun ja huonontaa ilmapiiriä sekä saattaa johtaa jopa korvausvaatimukseen ja sanktioihin

The logo consists of the letters 'KT' in a bold, sans-serif font, colored orange, set against a white square background.

**KT**

# **Luottamushenkilön asemasta**

# Luottamushenkilön työnantajarooli

- Roolin tiedostaminen
- Strategian ja henkilöstöpolitiikan mukainen toiminta
- Uskallus/velvollisuus toimia työnantajan edustajana
- Rohkeus tehdä ikäviäkin päätöksiä



# Henkilöstöpolitiikka ja Kuntalaki 39 §

- **Kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta**
- Henkilöstöpolitiikkaan katsotaan kuuluvan mm:
  - Työelämän laatu ja tuloksellisuus
  - Henkilöstövoimavarojen riittävyyden turvaaminen
  - Työhyvinvointi ja sen seuraaminen
  - Johtamisen ja esimiestyön kehittäminen; osaamisen johtaminen
  - Palkka- ja palkitsemisjärjestelmä
  - Työelämäsuhteiden toimivuus; yhteistoimintamenettely

# Luottamushenkilö työnantajan roolissa?

- Työnjako viranhaltijajohdon kanssa
  - Viranhaltijajohdon ja poliittisen johdon yksituumaisuus, tuki molemmin puolin
- Suhtautuminen ammattijärjestöihin
  - Oman roolin tunnistaminen
  - Eri henkilöstöryhmien välinen tasapuolisuus
  - Työnjako viranhaltijajohdon kanssa
- Suhtautuminen henkilöstön asemaan liittyviin asioihin
  - Konfliktitilanteet
  - Kunnan taloudellisen tilanteen edellyttämät toimet; yt-menettely, lomautukset, säästösopimukset yms.
  - Henkilöstön siirtymiseen liittyvät tilanteet, henkilöstösopimukset

# Kuntajohtaminen vaatii myös poliittisen tuen

- Kuntajohtaminen on vaativa johtamisen laji; se vaatii myös poliittisen johdon tuen
- Johtajasopimusten merkitys?
  - Johtajasopimus on luottamushenkilöiden ja kuntajohtajan välinen pelisääntökokoelma ja se tuo esiin johtamisen eri roolit

# Mutta myös...

- Työturvallisuuslaki 28 §
  - **Häirintä**
    - Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

# Jos luottamushenkilö käyttäytyy epäasiallisesti henkilöstöä kohtaan?

- Seksuaalinen häirintä, rasistiset kommentit, epäasiallinen puhe, mollaaminen...
- Kokouksissa, lehdissä, netissä...
- Puuttumisvelvollisuus on kunnanhallituksella
- Kuntalaki määrittelee puuttumiskeinot
  - Kuntalain 102 §, 34 §, 85 ja 86 §



# **Johtajasopimus kuntajohtamisen välineenä**

# Johtajasopimus pakolliseksi 1.6.2017; Kuntalaki 42 § ; 64 §

- Kunnan/kuntayhtymän ja kunnanjohtajan välillä on tehtävä johtajasopimus, jossa sovitaan kunnan johtamisen edellytyksistä.
  - Johtamisen ”pelisäännöt”.
  - Ammatillisen ja poliittisen johdon työnjako kunnan johtamisessa.
  - Kunnanjohtajan työn tavoitteet ja niiden arviointi.
  - Työn tekemisen edellytykset, esim. koulutus.
- Määräykset menettelytavoista, joilla viran hoidon erimielisyydet ratkaistaan irtisanomismenettelyn sijasta.
- Voidaan sopia *erokorvauksesta*, jolloin sopimuksen hyväksyy valtuusto.
- Julkisoikeudellinen sopimus, jota koskevat erimielisyydet ratkaistaan hallintoriita-asiana hallinto-oikeudessa.

# Johtajasopimus; erokorvaus 1.

- Erokorvaus on kompensatiota kaupunginjohtajan muita kunnan viranhaltijoita heikommasta irtisanomissuojasta.
- Jos kaupunginjohtaja irtisanotaan kunnallisessa viranhaltijalaissa säädetyillä perusteilla (tuotannolliset, taloudelliset, henkilökohtaiset) ei erokorvausta makseta.
- Johtajasopimuksen erokorvauksen tarkoitus on välttyä hallinnollisesti raskaasta irtisanomisprosessista, joka voidaan myös riitauttaa mahdollisen lainvastaisuuden arvioimiseksi. Johtajasopimuksessa määritellään menettelytavat, joilla kaupunginjohtajaan kohdistuva epäluottamus todetaan ja joiden mukaan käydään hänen kanssaan neuvottelut **vapaaehtoisesta irtisanoutumisesta korvausta vastaan**.



## Johtajasopimus; erokorvaus 2.

- Johtajasopimuksessa sovitaan maksettavasta erokorvauksesta tilanteessa, jossa hän yhteisesti todetun epäluottamuksen jälkeen irtisanoutuu.
- Laissa ei säädetä erokorvauksen määrästä. Korvauksen suuruus neuvotellaan kaupunginjohtajan kanssa. Sovitut erokorvaukset ovat yleensä olleet puolen vuoden palkasta puolentoista vuoden palkkaan.

# Kuntajohtajan palvelussuhteen ehdot KVTES:stä, joten...

- Palvelussuhteen ehdot (esim. vuosiloma, työaika) määräytyvät aina sovellettavan virkaehtosopimuksen mukaan paitsi **palkkaus ja työaikakorvaukset**, joista päätösvalta on annettu kunnan asianomaiselle viranomaiselle (=voidaan sopia)
- Kunnanjohtaja on viranhaltija ja johtajasopimuksessa ei voi sopia virkaehtosopimusta paremmista tai huonommista ehdoista ellei sopimusmääräys anna siihen mahdollisuutta tai paikallisella virkaehtosopimuksella toisin sovita
- Ei ole samanlainen kuin yksityisen sektorin johtajasopimukset;
  - Johtajasopimus tehdään toimitusjohtajan (toimitusjohtajasopimus) tai vastaavassa asemassa olevan vastuuhenkilön (johtajasopimus) kanssa. Tällaisessa asemassa oleviin ei siis pääsääntöisesti sovelleta työsopimuslakia eikä myöskään tästä johtuen työaikalakia tai vuosilomalakia, mutta työajasta, vuosilomista ja sairausajan palkasta saatetaan erikseen kuitenkin sopimuksella sopia.



**KT**

**Kiitos!**

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT

Toinen linja 14, 00530 Helsinki

Puhelin (vaihde) 09 7711

[kt.fi](http://kt.fi)