

KUNTATIIMI

KUNTA-ALLIANSSIN JÄSENTIEDOTE 2/03



Syyskuu 2003

Sisältö:

Pääkirjoitus

Kuntaliitokset – tuskainen trendi?.....sivu 1

Palvelurakenteiden murros puhutti Lappeenrannassa.....sivu 2

Luottamusmiesten toiminta turvattava..... sivu 3

KT:n Heikki Saipio:

Henkilökohtaisia palkanlisiä hyödynnettävä enemmän.....sivu 3

Työolobarometri:

Tilapäistyövoimaa syrjitäänsivu 4

Määräaikaisuuksista ohjeet oppaaseen.....sivu 4

Kuntaliitokset - tuskainen trendi?

Kuluvan vuoden alussa voimaan tulivat Raahan ja Pattijoen sekä Haminan ja Vehkalahden kuntaliitokset. Vastikään päätöksen yhdistymisestä ovat tehneet Tohmajärvi ja Värtsilä. Eri vaiheessa olevia kuntaliitostunnusteluja on työn alla useampiakin. Vahvimmin niistä on ollut esillä Saimaan kaupunki -hanke Etelä-Karjalassa.

Mitä kuntaliitoksilla tavoitellaan? Tohmajärvi-Värtsilä -tapauksessa tavoitteina ovat talouden vahvistuminen ja kuntalaisten peruspalvelujen turvaaminen. Nämä motiivit ovat varmasti yhteisiä kaikille kuntaliitoksille.

Istuvan hallituksen hallitusohjelmassa viitataan myös kuntaliitoksiin ja muihin seudullisiin ratkaisuihin ja todetaan, että näiden avulla kunnallisia peruspalveluja voidaan tuottaa entistä taloudellisemmin. Toisaalla hallitus sitoutuu turvaamaan kuntien rahoituspohjan. Budjettiesityksessään

hallitus leikkasi kuntien verotuloja, mutta sitoutui samalla kompensoimaan menetykset valtionosuuksien lisäyksellä. Kuntien edunvalvoja Kuntaliitto kritisoi toimintatapaa kunnallista itsehallintoa heikentäväksi.

Mikä sitten on kunnallisen itsehallinnon painoarvo ja voiko se olla itseisarvo?

Kuntien tärkein tehtävä on tuottaa kuntalaisille palveluja. Toisaalta kunnissa tulisi huolehtia siitä, että henkilöstöllä on riittävät aineelliset edellytykset työskennellä ja näin toteuttaa kuntien perusideaa. Kuntatalouden vaikea tila on tavalla tai toisella tuttu valtasalle kuntasektorilla työskentelevistä korkeastikoulutetuista.

Isommissa toimintayksiköissä olisi mahdollista miettiä uudelleen palvelujen tuottamista. Tuntuu siltä, että hieman liian usein kuntien poliittisilta päätöksentekijöil-

tä unohtuu tämä näkökulma, ja toiminta kiteytyy itsehallinnon ympärille. Esimerkiksi Värtsilässä kunnanhallitus kaatoi kaksi kertaa aiemman yhdistymissopimuksen, jonka jälkeen yli 300 kunta-laista kirjelmöi suoraan sisäasiainministeriöön. Sen asettaman selvitysmiehen esitys johti lopulta kuntaliitospäätökseen.

Kuntalaiset, palvelut ja palveluja tuottava henkilöstö ovat tärkeitä lenkkejä kuntakokonaisuudessa. Näiden tekijöiden pysyvyys täytyy turvata. Olipa toimintatapana sitten kuntaliitos tai jokin muu alueellisen yhteistyön malli, kunnissa tulisi miettiä näitä mahdollisuuksia avoimin mielin. Pelko alueellisen identiteetin katoamisesta on turha. Sille on tilaa myös suuremmissa yksiköissä.

*Nuutti Pursiainen
asiamies, Suomen Valtiotieteilijöiden
Liitto SVÄL ry*

Palvelurakenteiden murros puhutti Lappeenrannassa

Kuntarakenne pirstoutuu verkosto- ja identiteettikuntiin, ennusti professori Arto Haveri Lappeenranta-seminaarissa.

Kuntarakenteen murros tapahtuu Suomessa kuntien omien valintojen kautta. Kuntien toimintaa luonnehtii yhä enemmän itseohjautuvuus, johon liittyy kiihkeä kilpailun ja yhteistyön dynamiikka. Valtio ei ainakaan toistaiseksi ole halunnut ohjata kehitystä voimakkaasti. Kun toisilla kunnilla on kehittymiseen paremmat lähtökohdat kuin toisilla, kehitys erilaistuu. Tätä mieltä on kunnallispolitiikan professori **Arto Haveri** Tampereen yliopistosta. Haveri puhui Lappeenranta-seminaarissa elokuussa.

Haverin mukaan tulevaisuuden kunta vastaa monipuolisista julkisista palveluista, mutta se järjestää ne yhä enemmän erilaisten sopimus- ja yhteistyöjärjestelyjen kautta, mm. kuntien välisellä yhteistyöllä. Palveluja järjestetään eri kuntaryhmissä sekä erilaisten

julkis- ja yksityisoikeudellisten organisaatioiden, kuten kuntayhtymien, yhdistysten ja osakeyhtiöiden tuottamina. Kehitystä kuvaa käsite *verkostokunta*. Sen lisäksi olisi pienempiä *identiteettikuntia*, jotka takaisivat paikallisuuden ja yhteisöllisyyden säilymisen, mutta niiden valta olisi nykyistä pienempi.

Murroksen seurauksena syntyy pirstoutunut kuntajärjestelmä, jossa hallintomallit ja toimintatavat muotoutuvat varsin erilaisiksi eri puolilla maata. Joillakin alueilla kuntien rooli säilyy lähes nykyisellään, mutta toisilla alueilla maakunnat tai seutukunnat ottavat ohjaavan roolin. Kuntaliitoksia tapahtuu, mutta yleisempi toimintamalli on yhteistyön lisääntyminen. Kauimpana kasvu-keskuksista sijaitsevilla alueilla valtio joutuu ottamaan nykyistä

aktiivisemmän roolin palveluiden järjestämisessä, ennustaa Haveri.

Hallinnon pirstaloitumisen varjopuolia ovat Haverin mukaan hallintojärjestelmän sekavuus ja monimutkaisuus sekä eläminen jatkuvassa, rasittavassa muutoksen tilassa.

Paikallishallinto jo liian vaativaa?

Paikallishallinnossa eivät valtiopuolien professorin **Raimo Väyrysen** mielestä enää riitä pelkät muodolliset hallinnolliset taidot, koska hallinnon luonne on muuttunut. Siitä on tullut monialaista toimintaa, joka vaatii monipuolisia valmiuksia. Hänen mielestään voidaan miltei sanoa, että paikallishallinnosta on tullut liian vaativa toimintaa, mikä näkyy sekä johtajien että työntekijöiden uu-

Kunta-ala kokoontuu kesällä perinteisesti kahden palkansaaja- ja työnantajayhteistyönä järjestettävään seminaariin, joista toinen on Lappeenrannassa ja toinen Raumalla. Mukana oli myös KT:n työmarkkinajohtaja Jouni Ekuri. Lappeenranta-seminaari pohti kahden päivän aikana kunta-alan muutoksen hallintaa.

(Kuva: Seppo Rautiovaara)



pumisena ja erilaisina ristiriitoina.

Suhteellisen staattisessa yhteiskunnassa saattoi vielä riittää, kun tiesi asiansa ja hallitsi sen teknisesti. Nykyään muutoksia tapahtuu kiihtyvään tahtiin, mikä asettaa aivan uudenlaisia haasteita ihmisille, totesi myös psykologian professori **Kirsti Lonka**. Vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaitojen osaaminen on yhä tärkeämpää – varsinkin kun innovatiivinen toiminta edellyttää hyvinkin erilaisten näkökulmien hyödyntämistä.

Ihmiset joutuvat tulevaisuudessa ratkaisemaan avoimesti määritellyjä ongelmia, joihin ei ole olemassa yhtä selkeästi oikeaa vastausta. Yksi ihminen ei missään

nimessä pysty hallitsemaan tällaisia kokonaisuuksia. Tällöin älykäs toiminta pitää hajauttaa useiden yksilöiden kesken, jotka katsovat samaa ongelmaa eri näkökulmista ja jotka pystyvät kommunikoimaan keskenään.

Tunne- ja ihmissuhdetaidot ovat tärkeitä myös asiantuntijoille. Alaisten ja asiakkaiden vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Ihmissuhdekoulutus on ennalta ehkäisevää työsuojelua. Sillä on Longan mielestä tärkeä merkitys tulevien työyhteisöjen kehittämisessä.

*Reija Ala-Peijari
toiminnanjohtaja
AEK/Kuntien asiantuntijat -
KUMULA ry*

Luottamusmiesten toiminta turvattava

AKAVA-JS vaati elokuussa yhdes-
sä kolmen muun kunta-alan pal-
kansaajajärjestön kanssa luotta-
mushenkilöiden toimintaoikeuk-
siin tuntuva parannusta.

Luottamusmiesjärjestelmän ke-
hittämisestä sovittiin viime sopi-
muskierroksella, mutta työnanta-
jan torjuvan suhtautumisen vuok-
si asiassa ei ole edetty, kannan-
otossa todetaan. Asian hoitami-
nen ei ole kustannuksista, vaan
työntajan tahdosta kiinni, järjes-
töt muistuttavat.

KT:n Heikki Saipio:

Henkilökohtaisia palkanlisää hyödynnettävä enemmän

Kunnissa ja kuntayhtymissä tehtävän työn vetovoimaisuuteen vaikuttaa kiistatta myös palkka. Palkkausjärjestelmän tavoitteena on kannustaa henkilöstöä hyviin työsuorituksiin, edistää toiminnan tuloksellisuutta ja pitää palkat kilpailukykyisinä, myönsi Rauman työmarkkinaseminaarissa kesäkuussa puhunut Kunnallisen työmarkkinalaitoksen neuvottelupäällikkö **Heikki Saipio**.

KVTES:in palkkausjärjestelmä sinänsä täyttää Saipion mielestä oikeudenmukaisen ja kannustavan palkkausjärjestelmän tunnusmerkit. Käytännössä ongelmana on kuitenkin se, että motivoivia palkkauselementtejä, kuten henkilökohtaista lisää ja tulospalkkiota, käytetään hyvin vähän, vain 0,1 – 0,2 % palkkasummasta.

Peruspalkka on palkkauksen perusta, jonka päälle voidaan rakentaa kannustavia elementtejä. Tarkoituksena on, että kun tehtäväkohtaiset palkat ovat palkkaryhmittäin keskenään oikeassa suhteessa toisiinsa, palkankorotusvaroja suunnataan nykyistä huomattavasti enemmän henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi on kehitettävä toimivia tulospalkkiojärjestelmiä.

Kunnallisen palkkausjärjestelmän vuosiksi 2003-2007 solmitun kehittämissopimuksen on määrä parantaa kuntatyönantajien valmiuksia palkkausudistuksen toteuttamiseen. Sopimuksessa on määritelty paikalliset järjestelyvaraerät (= paikallisesti neuvoteltavat palkankorotukset), jotka käytetään tehtäväkohtaisissa palkoissa olevien paikallisten epäkohtien

korjaamiseen ja henkilökohtaisten lisien maksamiseen.

Tarkoituksena on saada peruspalkat kunkin palkkaryhmän sisällä keskenään oikeaan suhteeseen viimeistään 1.12.2003, minkä jälkeen palkankorotusvaroja voidaan käyttää näihin motivoiviin palkkauselementteihin.

Paikallisten järjestelyvararahojen käytöstä neuvotellaan työnantajan ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa pyrkiä mahdollisuuksien mukaan yksimielisyyteen. Jollei yksimielisyyttä saavuteta, päättää työnantaja palkankorotusten suuntaamisesta.

Reija Ala-Peijari

Työolobarometri:

Tilapäistyövoimaa syrjitään

Syrjintää ja ristiriitoja esiintyy julkisella sektorilla yksityissektoria enemmän, kertoo tuore kunta-alan työolobarometri.

Kunnissa työskentelevät ovat havainneet muita sektoreita selvästi enemmän tilapäisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistuvaa syrjintää. Kunta-alan työolobarometrin mukaan vuonna 2002 joka neljännellä kunnan tai kuntayhtymän työpaikalla oli tällaista syrjintää ja osuus on noussut edellisvuodesta kahdella prosenttiyksiköllä.

Myös valtion työpaikoilla tilapäisten ja osa-aikaisten syrjintää ilmeni paljon. Julkisen sektorin ja yksityisen sektorin välinen ero osoittautui erittäin suureksi.

Palkansaajilta kerättiin työolobarometria varten tietoja kuuden erilaisen syrjintämuodon esiintymisestä omalla työpaikalla. Arviotavana oli miehiin, naisiin, muihin kuin suomalaisiin, nuoriin, vanhoihin ja tilapäisiin tai osa-aikaisiin työntekijöihin kohdistunut syrjintä. Tilapäisten tai osa-aikais-

ten eriarvoinen kohtelu oli selvästi muita syrjintämuotoja yleisempää. Tällainen syrjintä oli myös lisääntynyt vuoden 2002 aikana. Harvinaisinta oli miehiin kohdistuva syrjintä. Eniten olivat lisääntyneet nuoriin kohdistuvat syrjintähavainnot.

Myös ristiriitojen määrää työpaikoilla tarkasteltiin. Julkisella sektorilla oli yksityistä enemmän sekä työntekijöiden että henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja. Samoin työpaikkakiusaamista havaittiin selvästi useammin julkisen sektorin työpaikoilla.

Esimiesten ja alaisten väliset ristiriidat olivat yleisin ristiriitojen laji kaikilla sektoreilla, myös kunnissa. Tällaisia ristiriitoja oli havainnut noin kuusi palkansaajaa kymmenestä.

*Seppo Rautiainen
lakimies, Akavan Erityisalojen
Keskusliitto AEK ry*

*Lähde: Kunta-alan työolobarometri
2002, www.tyoturva.fi*

Määräaikaisuudesta ohjeet oppaaseen

Työmarkkinaosapuolet päättivät tupossa selvittää julkisen sektorin määräaikaisten työ- ja virkasuhteiden käyttöä sekä laatia asiasta ohjeistuksen.

Nyt valmistuneen selvityksen mukaan 78 % kuntien ja kuntayhtymien henkilöstöstä on toistaiseksi voimassa olevassa ja 22 % määräaikaisessa palvelussuhteessa. Yli puolet määräaikaisuudesta on sijaisuuksia. Selvityksen perusteella on laadittu määräaikaisia virkasuhteita koskevat yhteiset

ohjeet. Ne tullaan sisällyttämään nyt syksyllä ilmestyvään virkasuhteoppaaseen. Määräaikaisia työsuhteita koskevat ohjeet sisältyvät viime vuonna ilmestyneeseen Kunnallisen esimiehen työsuhteoppaaseen.

Määräaikaiselle palvelussuhteelle on aina oltava laissa säädetty peruste, joka pitää selkeästi yksilöidä työsopimuksessa tai viranhoidomääräyksessä. Peruste pitää voida tarvittaessa näyttää toteen. (KT:n yleiskirje 19/2003)

Liittojen kuntasektorin asiamiehet:

Agronomiliitto

Tuula Nordström, järjestösihteeri
puh. (09) 2511 1642
gsm 040 901 1642
faksi (09) 2511 1610
tuula.nordstrom@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry

Seppo Rautiainen, lakimies
puh. 0201 235 353
gsm 040 582 2840
faksi (09) 147 242
seppo.rautiainen@aek.fi
www.aek.fi

Metsänhoitajaliitto ry

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja
puh. (09) 6840 8112
gsm 0400 421 800
faksi (09) 6840 8122
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi
www.metsanhoitajat.fi

Suomen Ekonomiliitto - SEFE ry

Sari Nupponen, työmarkkina-asiamies
puh. 0201 299 252
gsm 0400 665 997
faksi 0201 299 229
sari.nupponen@sefe.fi
www.sefe.fi

Suomen Lakimiesliitto ry

Esa Eriksson, asiamies
puh. (09) 8561 0313
gsm 041 458 0022
faksi (09) 8561 0307
esa.eriksson@lakimiesliitto.fi
www.lakimiesliitto.fi

Suomen Valtiotieteilijöiden Liitto SVAL ry

Nuutti Pursiainen, asiamies
puh. (09) 6850 8040
gsm 040 575 8980
faksi (09) 6850 8050
nuutti.pursiainen@valtiotieteilijoidenliitto.fi
www.valtiotieteilijoidenliitto.fi

Kuntatiimin toimitus:
AEK:n viestintä,
Mirkka Heininen,
p. 0201 235 343,
mirrka.heininen@aek.fi