

Kunnan- ja kaupunginhallituksille
Kuntayhtymien hallituksille

Luottamushenkilöiden palkkiot, korvaukset ja toimintaedellytykset

Toimintaympäristön haasteet, kuntien tehtävien laajuus sekä jatkuvat ja yhä nopeutuvat muutokset edellyttävät luottamushenkilöiltä vahvaa muutosjohtajuutta ja strategista näkemystä. Nämä muutokset lisäävät jatkuvasti kunnallisten luottamushenkilöiden työn vaativuutta.

Tässä yleiskirjeessä käsitellään kuntien luottamushenkilöiden palkkioita ja työn edellytyksiä sekä niitä toimenpiteitä, joilla kunnat voivat taata riittävät edellytykset luottamushenkilötyön vaikuttavaan, tehokkaaseen ja onnistuneeseen hoitamiseen.

Yleiskirjeessä halutaan korostaa luottamushenkilötyön merkitystä osana kunnan kokonaisjohtamista sekä työn vaikuttavuutta. Tehtävien vaativuuden kasvu edellyttää luottamushenkilöiden koulutuksen merkityksen laajempaa tunnistamista sekä myös laajempia resursseja koulutuksen toteuttamiseen. Luottamushenkilöiden työn muutos olisi myös huomioitava luottamushenkilöiden palkkiojärjestelmien uudistamisessa ja palkkioiden määrissä.

Lisätietoja:

Markus Pauni, erityisasiantuntija, 09 771 2668
Heikki Harjula, johtava lakimies, 09 771 2070
etunimi.sukunimi@kuntaliitto.fi

Luottamushenkilötyöhön käytettävä aika

Luottamushenkilötyöhön käytetty aika on kasvanut merkittävästi 2000-luvulla. Vuonna 1999 kunnanhallituksen jäsenet käyttivät viikossa keskimäärin 9 tuntia luottamushenkilötyöhön. Vuonna 2010 vastaava luku oli melkein 13 tuntia, eli hallituksen jäsenten työmäärä on kasvanut keskimäärin neljällä viikkotunnilla. Myös valtuutettujen ja lautakuntajäsenten viikoittainen työmäärä on kasvanut keskimäärin noin kahdella tunnilla. (Paras-ARTTU -tutkimusohjelma, Sandberg 2012).

Kunnalliset luottamustehtävät vaativat huomattavasti enemmän aikaa suurissa kuin pienissä kunnissa. Yli 20 000 asukkaan kunnissa hallituksen jäsenten viikoittainen työpanos vastaa jo osa-aikatyötä (14–16 tuntia).

Kunnallisen päätöksenteon monimutkaistuminen sekä keskeisten luottamustehtävien ajankäyttövaatimukset haastavat perinteisen luottamushenkilöjärjestelmän kestävyttä. Lisääntyvän ajankäytön vaade on syytä huomioida kunnissa siten, että uusia mahdollisuuksia osa- tai kokoaikaisiin hallituksen puheenjohtajiin selvitetään ja palkkiosääntöjä uudistetaan.

Luottamushenkilöpalkkiot ja korvaukset

Kuntalain 42 §:ssä säädetään kunnallisten luottamushenkilöiden palkkioista ja korvauksista. Luottamushenkilölle maksetaan

- 1) kokouspalkkiota;
- 2) korvausta ansionmenetyksestä ja kustannuksista, joita luottamustoimen vuoksi aiheutuu sijaisen palkkaamisesta, lastenhoidon järjestämisestä tai muusta vastaavasta syystä; sekä
- 3) matkakustannusten korvausta ja päivärahaa.

Luottamushenkilölle voidaan myös maksaa

- 4) palkkioita määräajalta sekä muita erillispalkkioita.

Valtuusto päättää palkkioiden tasosta. Yleensä kunnassa on hyväksytty erillinen palkkiosääntö, johon luottamushenkilöiden palkkio- ja korvauserusteet on koottu.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kokouspalkkio. Pääsääntöisesti valtuustokaudella 2009–2012 kuntien kaikkien toimielinten (myös epävirallisten) kokouksista maksetaan luottamushenkilöille kokouspalkkiota. Kokouspalkkiot vaihtelevat suuresti kuntakoon mukaan. Valtuuston puheenjohtajille maksetaan määräajalta palkkiota, yleensä vuosipalkkiota, lähes kaikissa kunnissa. Myös vuosipalkkion suuruus on sidoksissa kunnan asukasluvuun. Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan suurempaa vuosipalkkiota kuin valtuuston puheenjohtajalle. Hallituksen jäsenille maksetaan kuukausi- tai vuosipalkkiota noin 50 kunnassa. Tämä käytäntö on yleisempää mitä suurempi kunta on kyseessä.

Luottamustoimen hoidon aiheuttamasta ansionmenetyksestä ja kustannuksista suoritetaan korvausta. Niidenkin perusteista määrätään palkkiosäännössä, jossa voidaan myös määrätä, mitä selvityksiä aiheutuneesta ansionmenetyksestä ja aiheutuneista kustannuksista on esitettävä. Kustannuskorvausten ei tarvitse olla täysimääräisiä.

Kokouspalkkiot ja ansionmenetykskorvaukset ovat verotettavaa tuloa. Ns. puoluevero, luottamushenkilömaksu, pidätetään luottamushenkilöltä hänen antamansa valtuutuksen nojalla. Luottamushenkilömaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen tulon hankkimisesta johtunut meno.

Ennen valtuustokauden vaihtumista on hyvä tarkistaa luottamushenkilöiden palkkiosään-
nön ajanmukaisuus. Kyseeseen voi tulla esimerkiksi palkkioiden suuntaaminen kokous-
palkkioista enemmän määräaikapalkkioihin, esim. kuukausi- tai vuosipalkkioihin. Tällä
voitaisiin luoda edellytyksiä kokouskeskeisen hallintokulttuurin muuttamiseen kohti ko-
konaisvaltaisempaa ja strategisempaa luottamushenkilötyöskentelyä. Myös kokouksissa
käytetyn ajan suhde on pienentymässä verrattuna luottamushenkilöiden kokonaistyö-
skentelyaikaan.

Valtuustoryhmä ja sen toiminnan tukeminen

Kunta voi antaa tukea valtuustoryhmille a) niiden sisäisen toiminnan järjestämiseen ja ke-
hittämiseen ja b) toimenpiteisiin, joilla edistetään kunnan asukkaiden osallistumis- ja vai-
kuttamismahdollisuuksia. Valtuustoryhmä ei itse voi päättää, miten se käyttää tuen, vaan
pääntösvalta kuuluu kunnalle. (Kuntalaki 15 b §.) Sisäisen toiminnan tukemista ovat esi-
merkiksi ryhmän käyttöön annetut kunnan tilat, sihteeriapu, tietoyhteydet sekä koulutuk-
sen tai tilaisuuksien järjestämisen avustaminen. Tuki on myönnettävä vain erikseen yksilöi-
tyjen kustannusten kattamiseen.

Tukea voidaan myöntää niin puolueiden kuin puolueisiin kuulumattomien muodostamille
valtuustoryhmille. Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti kunnan on myönnettävä tuki yh-
täläisin perustein kaikille valtuustoryhmille. Tuen myöntäminen ei välttämättä kuitenkaan
edellytä, että tuki jaetaan valtuutettujen lukumäärän mukaan tai että kaikkia ryhmiä tue-
taan samalla määrällä. Tukea myönnettäessä voidaan ottaa huomioon ryhmän toiminta ja
tilaisuuksien luonne.

Kuluvalla valtuustokaudella 43 prosentissa kuntia on valtuustoryhmille myönnetty tukea.
Vuonna 2007 tukea oli myöntänyt kaksi kolmasosaa kunnista.

Kuntaliiton tekemän kyselytutkimuksen mukaan tuen myöntäminen on yleisempää mitä
suuremmasta kunnasta asukasluvun mukaan on kyse. Yli 20 000 asukkaan kunnista tukea
on myöntänyt kolme neljästä, alle 5 000 asukkaan kunnista puolestaan neljännes.

Yleisimmin tuki on kunnan tilojen antamista valtuustoryhmän käyttöön (92 %). Vajaassa
kolmanneksessa kuntia on annettu valtuustoryhmän käyttöön tietoyhteyksiä tai laitteita.

Viidenneksessä kuntia tuki on annettu tilaisuuksien järjestämiseen ja koulutukseen.

Vuonna 2012 valtuuston puheenjohtajista kunnan tukea valtuustoryhmille piti melko huo-
nona tai erittäin huonona yli puolet vastaajista. Puheenjohtajista noin 14 prosenttia piti tu-
kea hyvänä tai erittäin hyvänä.

Valtuustoryhmien rooli ja niiden välisen yhteistyön kehittäminen on tärkeää osana poliit-
tista johtamista. Valtuustoryhmille on tärkeää kanavoita nykyistä laajemmin resursseja
niiden sisäisen toiminnan tukemiseen sekä kehittää valtuustoryhmien sisäisiä ja niiden
välisiä toimintakäytäntöjä.

Luottamushenkilön oikeus saada vapaata työstään luottamustoimen hoitamista varten

Kunnan luottamushenkilöllä on oikeus saada vapaata työstään kunnan toimielimen kokouk-
seen osallistumista varten, jos vapaasta sovitaan työnantajan kanssa. Työnantaja ei voi il-
man työhön liittyvää painavaa syytä kieltäytyä sopimasta työntekijän osallistumisesta kun-
nan toimielimen kokoukseen. (Kuntalaki 32 b §)

Vuonna 2012 noin 60 prosentissa kunnista (N=201) luottamushenkilöt ovat käyttäneet lain
mahdollistamaa palkatonta vapaata. Kaikki luottamushenkilöt eivät myöskään tiedosta tätä
lain suomaa mahdollisuutta.

Kunnissa on tärkeää lisätä luottamushenkilöiden tietoutta oikeudesta saada vapaata luot-
tamustoimen hoitamista varten.

Tekniset työvälineet

Luottamushenkilötyön hoitamisessa tietotekniikan merkitys korostuu entisestään. Yhteydenpito kuntalaisiin, kunnan sidosryhmiin, luottamushenkilöiden kesken sekä luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden välillä helpottuu ottamalla käyttöön tietoteknisiä järjestelmiä ja käytäntöjä. Yleistymässä olevia teknisiä ratkaisuja ovat mm. paperittomat sähköiset kokousjärjestelyt sekä näihin liittyvät apuvälineet, esimerkiksi henkilökohtaiset tietokoneet.

On huolehdittava, että luottamushenkilöillä on mahdollisuus hyödyntää ainakin sähköpostia ja internetiä omassa työssään, esim. hankkimalla tietokoneita luottamushenkilöiden käyttöön tai tarjoamalla kunnan sähköpostipalvelua. Tietotekniikan käyttökoulutukseen tulee olla myös mahdollisuus.

Luottamushenkilöiden tiedolliset ja taidolliset valmiudet

Luottamushenkilötyön kehittämisen tueksi on tärkeää käydä keskustelua kunnissa ja poliittisissa järjestöissä luottamushenkilöiltä vaadittavista taidoista. Tiedollisten ja taidollisten valmiuksien turvaamiseksi on luottamushenkilöille tarjottava riittävästi koulutustumismahdollisuuksia. Luottamushenkilöiden perehdyttämis- ja koulutusmahdollisuuksia voidaan edistää samantapaisin periaattein kuin on käytetty kunnan palkatun henkilöstön kehittämisessä.

Kuntaliitto suosittelee, että kunnat varaavat riittävät resurssit luottamushenkilöiden koulutuksen toteuttamiseksi sekä kannustavat luottamushenkilöitä osallistumaan koulutukseen.

Kuntaliitto tarjoaa luottamushenkilöiden tiedollisten ja taidollisten valmiuksien tueksi op-paita ja julkaisuja. Keskeinen informaatiokanava on kunta-alan asiantuntijatiedon ja -palvelut kokoava kunnat.net, kuntavaalit.fi sekä myös mobiili- ja iPad-sovellus "Kuntapäätätjä". Kuntaliitto tarjoaa konserniyhtiöidensä kautta laajasti maksullista kunnille räätälöityä luottamushenkilökoulutusta.

Kuntapuheenjohtajan johtamiskoulutus (KPJ) ja sertifikaatti puheenjohtajille

Valtuuston ja hallituksen puheenjohtajien tehtävät ovat yhä vaativampia ja vievät yhä enemmän aikaa. Hyvä puheenjohtaja ei ensisijaisesti johda puhetta, vaan vaativia poliittisia prosesseja. Puheenjohtajat tarvitsevat tukea ja valmiuksia kehittääkseen kuntaansa ja itseään.

Kuntaliitto on tuotteistamassa uudenlaista johtamiskoulutusta erityisesti kunnanhallituksen ja valtuuston puheenjohtajan tai varapuheenjohtajan tehtävissä toimiville luottamushenkilöille.

Koulutusohjelma toteutetaan kolmessa kahden päivän jaksossa vuoden aikana. Ensimmäinen ohjelma toteutetaan vuonna 2013 uuden valtuustokauden käynnistyessä. Ohjelman toteuttaa Suomen Kuntaliitto yhdessä yhteistyökumppaniensa kanssa.

Johtamiskoulutuksen yhteydessä suoritettavan KPJ-sertifikaatin myöntää Suomen Kuntaliitto. Tätä epämuodollista KPJ-sertifikaattia voivat siis tulevaisuudessa käyttää KPJ-koulutuksen läpikäyneet ja sen yhteydessä puheenjohtajan henkilökohtaisen kehittymissuunnitelman itselleen laatineet luottamushenkilöt.

KPJ-johtamiskoulutuksen puitteissa tarjotaan:

- väylä kehittyä poliittisena johtajana ja ihmisenä
- välineitä poliittisten prosessien johtamiseen
- luottamuksellista vertaistukea samoissa tehtävissä toimivilta

- tuki puheenjohtajan henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatimiselle
- Suomen Kuntaliiton myöntämä epämuodollinen sertifikaatti puheenjohtajan tehtäviin

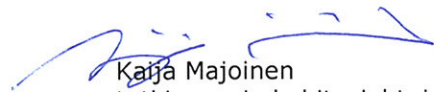
Kuntaliitto suosittelee kunnanhallituksen ja valtuuston puheenjohtajiksi valittaville luottamushenkilöille KPJ-johtamiskoulutusta ja sertifiointia. Koulutusohjelma toteutetaan ensi kertaa alkavalla valtuustokaudella keväällä 2013.

Jatkossa KPJ-johtamiskoulutuksen ja sertifiointin yleistyessä kunnille voidaan suosittaa toimintaperiaatetta, jossa kunnanhallituksen ja valtuuston puheenjohtajiksi valittavat luottamushenkilöt ovat joko ennestään KPJ-sertifioituja tai osallistuvat valintansa jälkeen KPJ-johtamiskoulutukseen ja sertifiointiin, jolloin kunnat osoittaisivat tähän tarkoitukseen valmiiksi tarvittavat määrärahat.

SUOMEN KUNTALIITTO



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
toimitusjohtaja



Kaija Majoinen
tutkimus- ja kehitysjohtaja,
kuntakehitys ja tutkimus