

Yhteistoimintaneuvotteluiden tulokset ja jatkotoimenpiteet

Kaupunginhallitus 27.01.2025 § 15
478/01.04.00.00/2024

Valmistelija henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Kaupunginhallitus päätti 11.11.2024 § 231

1. Käynnistää toiminnan ja talouden kehittämissuunnitelman perusteella taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein toiminnan uudelleenjärjestelyjä, työvoiman käytön mahdollista vähentämistä sekä lomautuksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden kohteena on koko Oriveden kaupungin henkilöstö.

2. Että mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten kohteena on arviolta enintään viisi henkilötyövuotta.

3. Että työnantajan on harkittava lomautuksia, joiden kohteena voi olla koko henkilöstö ja joiden kesto on enintään 8 päivää, ellei toisin sovita.

4. Että työnantajan on harkittava uudelleenjärjestelyjä, jotka voivat johtaa mahdollisiin palvelussuhteen ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella ja joiden kohteena voi olla koko henkilöstö.

5. Nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin seuraavasti:

a) Neuvottelijat: kaupunginjohtaja ja henkilöstö- ja hallintopäällikkö (varalla talous- ja hallintojohtaja), kaupunginhallituksen puheenjohtaja (varalla varapuheenjohtaja) ja henkilöstöjaoston puheenjohtaja (varalla varapuheenjohtaja).

b) Muut osallistujat: Työnantaja voi tarvittaessa kutsua neuvotteluihin muita edustajia ja asiantuntijoita.

6. Valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämiseksi.

Neuvotteluesitys annettiin 12.11.2024 henkilöstön edustajille sekä Pirkanmaan TE-toimistolle. Yhteistoimintaneuvottelut aloitettiin 19.11.2024 ja päätettiin 16.12.2024. Neuvotteluita käytiin neljä kertaa. Neuvottelupöytäkirjat toimitetaan kaupunginhallitukselle tämän pykälän oheismateriaalina. Henkilöstöä on tiedotettu neuvotteluiden etenemisestä ajantasaisesti.

Ensimmäisellä neuvottelukerralla työnantaja antoi henkilöstön edustajille esityksen työllistymistä edistäväksi toimintaperiaatteiksi, jotka hyväksyttiin viimeisellä neuvottelukerralla. Toimintaperiaatteet ovat neuvottelupöytäkirjojen liitteenä.

Neuvottelut päättyivät erimielisinä työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen välillä. Järjestöjen kannanotot on kirjattu 16.12.2024 neuvottelutilaisuuden pöytäkirjaan. Yksimielisyys saavutettiin siitä, että yhteistoimintavelvoite on täytetty ja yhteistoimintaprosessi käyty työnantajan ja henkilöstön

yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin seuraavia työnantajan harkitsemissa toimenpiteitä:

1. Tilapalveluiden henkilöstön määrää vähennetään kolmella henkilötyövuodella vuoteen 2027 mennessä. Keinoja ovat määräaikaistuuksien päättymisen, tehtävien täyttämättä jättäminen tai yksittäisten tehtävien lakkautus.
2. Kaupungin henkilöstö lomautetaan kahdeksan päivän ajaksi, ellei pidemmästä lomautuksesta sovita. Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työsopimuksen piiriin kuuluva henkilöstö lomautetaan enintään kuudeksi päiväksi, ellei pidemmästä lomautuksesta sovita. Vaihtoehtona lomautukselle työnantaja tarjoaa henkilöstölle mahdollisuuden ottaa viisi päivää vapaaehtoista palkatonta vapaata.

Lomautukset eivät koski:

- määräaikaistuuksia viranhaltijoita, joiden virkasuhde ei ole jatkunut keskeytymättä vähintään kuutta kuukautta (KVTES:n VIII luku 1.1 §)
 - määräaikaistuuksia työntekijöitä, joiden määräaikaistuuksien perusteena on muu kuin sijaisuus, esim. kansalaisopiston tuntiopettajat (työsopimuslaki 5:2 §:n 3 mom)
 - määräaikaistuuksia työntekijöitä, joiden määräaikaistuuksien perusteena on sijaisuus silloin, kun työnantajalla ei olisi oikeutta lomauttaa vakinaista työntekijää, jos hän olisi työssä (työsopimuslaki 5:2 §:n 3 mom)
 - pääluottamusmiehiä ja luottamusmiehiä (8 hlö)
 - työsuojeluvaltuutettuja ja varatyösuojeluvaltuutettuja (6 hlö)
 - henkilöstöä, joiden työ keskeytyy vuoden aikana jo muusta syystä työn tarjonnan puutteen vuoksi (osa koulunkäynninohjaajista ja mahdollisesti osa ateriapalveluiden henkilöstöstä)
 - erityisluokanopettajia (7 hlö) sekä yhtä yläkoulun luokanopettajaa, joita ei ole mahdollista lomauttaa erittäin haavoittuvassa asemassa olevien oppilaiden tuen järjestämisen vuoksi
 - erityisen tuen ryhmän lastenhoitajia ja koulunkäynninohjaajia
3. Palvelussuhteisiin voidaan olennaisten tehtävämuutosten vuoksi tehdä uudelleenjärjestelyjä, jotka voivat johtaa palvelussuhteen ehtojen ja olennaisten ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella. Muutokset voivat johtaa palvelussuhteen päättymiseen, jos työntekijä/viranhaltija kieltäytyy mahdollisista tarjotuista muutoksista. Uudelleenjärjestelyjen kohteena on arviolta yksi viranhaltija.

Kaupunginjohtaja ei ole esteellinen esittelemään hallintosäännön 79 §:n mukaista päätöstä lomauttamisen periaatteista. Oikeuskirjallisuuden ja KHO:n päätöksen mukaan intressijävyttä ei synny osana isomman ryhmän intressejä, kun päätöksestä ei synny yksittäiselle kunnan palveluksessa olevalle henkilölle erityistä hyötyä tai vahinkoa (Kuusikko 2018: Esteellisyys hallinnossa). KHO:n ratkaisun T3984/1994 mukaan yksittäinen kunnan palveluksessa oleva henkilö ei ollut esteellinen, kun paikalliseen virka- ja työehtosopimukseen liittyviä säästöjä palkkakustannuksissa kohdistettiin koko henkilöstöön.

Kaupunginhallitus

27.01.2025

Toimivalta

Hallintosääntö 79 §

Esittelijä

kaupunginjohtaja Juha Kuusisto

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää:

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 19.11.-16.12.2024 ja saatu päätökseen.

2. yhteistoimintaneuvottelujen pohjalta tehtävistä toimenpiteistä seuraavaa:

- Tilapalveluiden henkilöstön määrää vähennetään kolmella henkilötyövuodella vuoteen 2027 mennessä. Keinoja ovat määräaikaistuuksien päättymisen, tehtävien täyttämättä jättäminen tai yksittäisten tehtävien lakkautus.

- työnantaja ei tässä vaiheessa harkitse henkilöstön lomauttamista, koska lomautuksista saatava 240 000 euron taloudellinen hyöty ei ole kaupungin henkilöstömenoissa ja kaupungin talouden kokonaisuudessa riittävän merkityksellinen, kun sitä verrataan lomautusten kuntalaisten palveluille aiheuttamiin haittoihin ja riskeihin. Mahdollisista lomautuksista saatava 240 000 euron säästö toteutetaan jättämällä tehtäviä täyttämättä ja yhdistelemällä niitä sekä tehostamalla henkilöstöjohtamisen prosesseja.

- Palvelussuhteisiin voidaan olennaisten tehtävämuutosten vuoksi tehdä uudelleenjärjestelyjä, jotka voivat johtaa palvelussuhteen ehtojen ja olennaisten ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella. Muutokset voivat johtaa palvelussuhteen päättymiseen, jos työntekijä/viranhaltija kieltäytyy mahdollisista tarjotuista muutoksista. Uudelleenjärjestelyjen kohteena on arviolta yksi viranhaltija.

3. antaa valtuutuksen toimeenpanna kaupunginhallituksen päätös hallintosäännön toimivaltasäännösten mukaisesti.

Päätös

Kaupunginhallitus päättää:

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut on käyty 19.11.-16.12.2024 ja saatu päätökseen.

2. yhteistoimintaneuvottelujen pohjalta tehtävistä toimenpiteistä seuraavaa:

- Tilapalveluiden henkilöstön määrää vähennetään kolmella henkilötyövuodella vuoteen 2027 mennessä. Keinoja ovat määräaikaistuuksien päättymisen, tehtävien täyttämättä jättäminen tai yksittäisten tehtävien lakkautus.

- työnantaja ei tässä vaiheessa harkitse henkilöstön lomauttamista, koska lomautuksista saatava 240 000 euron taloudellinen hyöty ei ole kaupungin henkilöstömenoissa ja kaupungin talouden kokonaisuudessa riittävän merkityksellinen, kun sitä verrataan lomautusten kuntalaisten palveluille aiheuttamiin haittoihin ja riskeihin. Mahdollisista lomautuksista saatava 240 000 euron säästö toteutetaan jättämällä tehtäviä täyttämättä ja

yhdistelemällä niitä sekä tehostamalla henkilöstöjohtamisen prosesseja.

- Palvelussuhteisiin voidaan olennaisten tehtävämuutosten vuoksi tehdä uudelleenjärjestelyjä, jotka voivat johtaa palvelussuhteen ehtojen ja olennaisten ehtojen muutoksiin irtisanomisperusteella. Muutokset voivat johtaa palvelussuhteen päättymiseen, jos työntekijä/viranhaltija kieltäytyy mahdollisista tarjotuista muutoksista. Uudelleenjärjestelyjen kohteena on arviolta yksi viranhaltija.

3. kaupunginhallitukselle tuodaan tiedoksi neljä kertaa vuodessa tehtyjen toimien tosiasialliset taloudelliset vaikutukset.

4. jos jo toteutettujen ja suunnitteilla olevien toimien todetaan olevan riittämättömiä, kaupunginhallitus aloittaa viipymättä uudet toimenpiteet talouden tasapainottamiseksi.

5. antaa valtuutuksen toimeenpanna kaupunginhallituksen päätös hallintosäännön toimivaltasäännösten mukaisesti.

Kokouskäsittely

Keskustelun aikana kaupunginhallituksen jäsen Sami Kymäläinen teki esittelijän päätösehdotuksesta poikkeavan ehdotuksen, joka kuului seuraavasti:

Kohta 3. muutetaan seuraavasti:

3. kaupunginhallitukselle tuodaan tiedoksi neljä kertaa vuodessa tehtyjen toimien tosiasialliset taloudelliset vaikutukset.

Lisätään kohta 4:

4. jos jo toteutettujen ja suunnitteilla olevien toimien todetaan olevan riittämättömiä, kaupunginhallitus aloittaa viipymättä uudet toimenpiteet talouden tasapainottamiseksi.

Siirretään kohta 3. kohdaksi 5:

5. antaa valtuutuksen toimeenpanna kaupunginhallituksen päätös hallintosäännön toimivaltasäännösten mukaisesti.

Keskustelun jälkeen kaupunginjohtaja teki muutetun päätösehdotuksen Sami Kymäläisen muutosehdotuksen mukaisesti ja kaupunginhallitus hyväksyi sen yksimielisesti.

Talous- ja hallintojohtaja Marjatta Lilja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho, kasvatus- ja opetusjohtaja Mia Mattila, hyvinvointijohtaja Tuija Peurala ja tekninen johtaja Matti Vesava olivat asiantuntijoina paikalla asian käsittelyn aikana.

Kokouksen aikana pidettiin kokoustauko klo 17.45-18.03.