

Sivistysvaliokunnan lomautussuunnitelma

Sival 23.04.2020 § 35

Valmistelija: sivistysjohtaja Manne Pärkö, puh. 02 761 1200

Kaupunginhallitus päätti 7.10.2019 (§347) käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut.

Kaupunginhallitus hyväksyi 28.10.2019 (§ 364) yhteistoimintaneuvotteluiden tavoitteet ja oikeutti antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluiden käymiseksi. Neuvottelukutsu ja -esitys toimitettiin neuvotteluosapuolille 31.10.2019 ja neuvottelut aloitettiin 7.11.2019.

Yhteistoimintaneuvottelut ovat perustuneet Loimaan kaupungin vuoden 2018 tilinpäätöksen taseen alijäämään, vuoden 2019 toteutuksessa olevaan alijäämään sekä valmisteilla olevan vuoden 2020 talousarvion ja vuosien 2021 – 2023 taloussuunnitelman valmistelun edellyttämiin talouden tasapainotustarpeisiin. Vuoden 2020 talousarvioon sisältyy toimielimen henkilöstökuluesitysten lisäksi 1,5 milj. euron henkilöstökustannusten vähentäminen vuonna 2020.

Yhteistoimintamenettely ja sen mukaiset neuvottelut ovat koskeneet koko henkilöstöä. Niissä on käsitelty vuoden 2020 talousarvioon sekä vuosien 2021 - 2023 taloussuunnitelman palvelujen sopeuttamisen ja talouden tasapainottamisen toimenpiteitä.

Yhteistoimintamenettelyssä ja yt-neuvotteluissa on käsitelty

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Neuvotteluissa käsiteltiin marras-joulukuun aikana vuoden 2020 talousarviota ja vuosien 2021 – 2023 taloussuunnitelman valmisteluun liittyviä henkilöstötoimenpiteitä. Neuvottelujen aikana valtuusto päätti

11.11.2019 vuoden 2020 veroprosenteista, kaupunginhallitus
2.12.2019 talousarvioesityksestä ja valtuusto 9.12.2019 vuoden
2020 talousarviosta.

Talousarvion valmistelun aikana marras-joulukuussa on tarkennettu talousarvioon sisältyvän neuvottelujen kohteena olevan 1,5 milj. euron henkilöstökulujen kohdentamista. Toimenpiteitä on käyty läpi yt-neuvotteluissa. Henkilöstöjärjestöt ovat tehneet omia esityksiä toimenpiteistä.

2. ja 9.1.2020 neuvotteluissa on neuvoteltu vielä työnantajan esityksestä paikallisesta sopimuksesta. Henkilöstölle esitettiin paikallista sopimusta lomarahojen vähentämisestä vuonna 2020. Neuvotteluesitys sisälsi vaihtoehdot lomarahojen vaihtamisen vapaaksi ja lomarahojen 30 % vähentämisen. Arvioitu henkilöstökulujen vaikutus olisi ollut noin 0,5 milj. euroa. Osalla järjestöistä oli valmius sopimukseen ja osa ilmoitti kielteisen kannan paikalliseen sopimiseen.

Kaupunginhallitus on käsitellyt neuvottelutilannetta 16.12.2019 ja 13.1.2020. Neuvotteluiden tilannekatsaus oli esillä taloustyöryhmässä 9.1.2020.

Yt-neuvottelussa 16.1.2020 on todettu, että yt-lain 13 §:n mukainen neuvottelovelvoite on täytetty.

Lomautukset ovat olleet vaihtoehtona käydyissä yt-neuvotteluissa. Neuvotteluesityksen mukaan mahdollisten lomautusten käyttötarve vuosina 2020 - 2021 arvioidaan erikseen. Niitä voidaan joutua käyttämään yhtenä poikkeuksellisena ja tilapäisenä keinona taloutta tasapainotettaessa.

Yhteistoimintavelvoite täyttyy enintään 90 päivää kestävässä lomautamisessa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei neuvotteluissa toisin sovita (Yt-laki 13 § 3 mom). Lomautusten mahdollinen toteuttaminen ja niiden vaikutus henkilöstön asemaan ja palvelussuhteen ehtoihin on esillä yhteistyötoimikunnassa 28.1.2020.

Lomautusten valmistelua on käsitelty johtoryhmässä 21.1.2020. Palvelualat valmistelevat alustavat lomautussuunnitelmat 27.1.2020 mennessä. Niissä arvioidaan lomautuksen vaikutukset palveluihin ja toimintaan sekä lomautusten toteuttamisen muut edellytykset sekä esitetään mahdolliset lomautusten ulkopuolelle rajattavat henkilöryhmät ja toiminnot.

Lomautuksen perusteena ovat taloudelliset syyt

Perusteena ovat Loimaan kaupungin vuoden 2018 tilinpäätöksen taaseen alijäämä, vuoden 2019 toteutumassa olevaan alijäämä sekä vuoden 2020 talousarvion ja vuosien 2021 – 2023 taloussuunnitelman valmistelun edellyttämät talouden tasapainotustarpeet.

Vuoden 2020 talousarvioon sisältyy toimielimien henkilöstökuluvesitysten lisäksi 1,5 milj. euron henkilöstökustannusten vähentäminen vuonna 2020.

Lomautuksen toteuttaminen

Kunnallisen viranhaltijalain (2003/304) 7 luvun 30 §:n 1 momentin mukaan työnantajalla on oikeus lomauttaa viranhaltija siten, että virantoimitus ja palkanmaksu keskeytetään toistaiseksi tai määräajaksi joko kokonaan tai osittain virkasuhteen muutoin pysyessä voimassa, jos työnantajalla on 37 §:n mukainen peruste irtisanoa virkasuhde (taloudellinen syy, tehtävien uudelleen järjestely tai muu niihin verrattava syy). Viranhaltijalain 7 luvun 30 §:n 2 momentin mukaan viranhaltija voidaan 1 momentissa mainitulla tavalla lomauttaa enintään 90 päivän ajaksi, jos tehtävät tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat tilapäisesti vähentyneet eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muita tehtäviä tai työnantajan tarpeisiin sopivaa koulutusta.

Työsopimuslain (2001/55) 5 luvun 2 §:n mukaan työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 2 § 1 momentin mukaan työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään yhden kuukauden ilmoitusaikaa.

Lomautusta koskeva päätös on annettava viranhaltijalle tiedoksi kirjallisesti vähintään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautuspäätös annetaan viranhaltijalle henkilökohtaisesti. Lomautuspäätöksessä tulee mainita lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Lomautuspäätös on annettava tiedoksi luottamusmiehelle. (Laki kunnallisesta viranhaltijasta 7 luku 31 §)

KVTES VIII-luvun 2 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään yhden (1) kuukauden ilmoitusaikaa.

Palvelualat valmistelevat ja antavat lausuntonsa mahdollisten lomautusten vaikutuksista palvelutuotantoon ja lomautusten toteuttamisen edellytyksiin. Lomautussuunnitelmissa eritellään, mitä työ- tai virka-tehtäviä lomautus koskee, miten pitkä lomautusaika on, miten lomautus toteutetaan käytännössä ja miten palvelut toteutetaan lomautusaikana.

Palvelualojen lausuntojen perusteella voi olla perusteltua rajata osa toimintoja ja henkilöstöryhmiä lomautuksen ulkopuolelle tai toteuttaa lomautus lyhyempänä. Tätä koskevat perustelut esitetään palvelualojen lausunnoissa.

Voimassa olevaa ns. talkoovapaa-ohjetta voidaan tarvittaessa soveltaa lomautuspäivien korvaamiseen talkoovapaapäivillä.

Palveluala -/palvelualue/ palveluyksikköjen johto ja esimiehet vastaavat työnantajan edustajana siitä, että lomauttamisessa noudatetaan työnantajavelvoitteita sekä voimassa olevia virka- ja työehtosopimuksia.

Lomautuksia toteutettaessa tulee ottaa huomioon ao. toimialan /palvelualan toiminnan luonteeseen liittyvät piirteet, jotta lomautukset voidaan toteuttaa tarkoituksenmukaisella ja toimintaa vähiten haittaavalla tavalla.

Lomautukset vaikuttavat vuoden 2020 aikana palvelujen ja toimintojen järjestämiseen, laajuuteen ja saatavuuteen. Osaa palveluista ja toiminnoista joudutaan vähentämään ja asettamaan tärkeysjärjestykseen. Kesäkauden ja juhlapyyhiin keskittyneiden vuosilomien lisäksi joudutaan mahdollisia toimintojen ja palvelutarjonnan sulkuja käyttämään myös muina ajankohtina.

Toimi-/palvelualojen tulee tiedottaa kuntalaisille ja asiakkaille lomautusten vaikutuksista palveluihin, aukioloaikoihin ja muihin vastaaviin seikkoihin.

Opetushenkilöstön osalta lomautukset voidaan toteuttaa niin, että opetusta koskevassa lainsäädännössä ja sen nojalla annetuissa alemman asteisissa säännöksissä säädetty oikeus perusopetukseen voidaan turvata säännöksissä tarkoitetulla tavalla lomautuksista huolimatta.

Hallintopalvelualan henkilöstöpalvelut antavat tarkempia soveltamisohjeita toimeenpaneville viranhaltijoille.

Hallintosäännön 51 §:n mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista sekä keskistetyksi useita henkilöstöryhmiä koskevista lomautuksista. Kaupunginhallitus voi siirtää henki-

löstön lomautuksia koskevaa käytännön ratkaisuvalltaa muille toimielimille sekä viranhaltijoille.

Arvioidut kustannus- ja muut vaikutukset

Yhden (1) viikon koko henkilöstön lomautuksen laskennallinen henkilöstökulujen vähennysvaikutus on noin 0,7 – 0,8 milj. euroa.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 27.1.2020 seuraavaa:

Kaupungin henkilöstö lomautetaan 2½ -3 viikoksi vuoden 2020 aikana.

Lomautus ei koske Loimaan vesiliikelaitoksen henkilöstöä.

Lomautuksen perusteena ovat Loimaan kaupungin taloudelliset syyt.

Lomautukset toteutetaan vuoden 2020 aikana työnantajan määräämänä ajankohtana kokonaisina päivinä yhdessä tai useammassa jaksossa.

Viranhaltija/työntekijä voi lomautuksen sijaan pitää vuonna 2020 vapaaehtoisesti palkatonta virka-/työvapaata (talkoovapaata) tai siirtyä vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön vastaavan henkilöstömenojen säästön saavuttamiseksi.

Palvelualojen lausuntojen perusteella on perusteltua rajata osa toimintoja ja henkilöstöryhmiä lomautuksen ulkopuolelle tai toteuttaa lomautus lyhyempänä.

Hallintopalveluala/ henkilöstöpalvelut oikeutetaan antamaan tarkempia soveltamisohjeita lomautuksesta päätöksen toimeenpaneville viranhaltijoille.

Palveluala -/palvelualue/ palveluyksikkökohtaisella suunnittelulla on varmistettava, että lakisääteiset palvelut ja viranomaistehtävät voidaan hoitaa ja samalla taata asiakasturvallisuus. Lomautussuunnitelmalla varmistetaan, että palveluja ja toimintaa valvovat viranomaiset voivat suunnitelmien perusteella varmistua, että lakisääteiset palvelut toteutuvat lomautuksista huolimatta. Yksityiskohtaista lomautussuunnittelua jatketaan lakisääteisten palvelujen turvaamiseksi ja asiakasturvallisuuden varmistamiseksi.

Lomautusten toteutumisesta seurataan ja arvioidaan säännöllisesti vuoden 2020 aikana ja niiden toteutumisesta tehdään erillinen selvitys.

*

Sivistyspalvelujen lomautussuunnitelma

Sivistysjohtajan ehdotus:

Sivistysvaliokunta hyväksyy sivistyspalvelujen lomautussuunnitelman liitteen mukaisesti.

Suunnitelma toimii lomautusten toteuttamisen pohjana ja sitä täydennetään tarvittaessa.

Päätös: Hyväksyttiin.