

Kunnanhallitus  
Kunnanhallitus

§ 65  
§ 77

30.03.2020  
22.04.2020

## YHTEISTOIMINTAMENETTELYN ALOITTAMINEN TALOUDEN TASAPAINOTTAMISEKSI JA TYÖVOIMAN TARPEEN VÄHENTYESSÄ KORONAVIRUSEPIDEMIAN VUOKSI

KHALL 30.03.2020 § 65

Valmistelija hallintojohtaja Hanna Salminen puh. 050 336 2534

Kaustisen kunnan tulos vuoden 2019 tilinpäätöksessä on 1 745 000 euroa tappiollinen. Kunnan taseen alijäämä yhteensä on 2,2 miljoonaa euroa. Kuntalain 110 § mukaan kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan. Koska Kaustisen kunnan taseeseen alijäämää on kertynyt vuosilta 2017, 2018 ja nyt 2019, alijäämät tulee olla katettuna vuoden 2022 tilinpäätöksessä. Erityisesti sosiaali- ja terveystenonon kasvu on pakottanut kunnan oman toiminnan hyvin tiukkaan raamiin jo aiempinakin vuosina, ja toiminnan tehostaminen ja resurssien säästäväinen käyttö ovat keinoina jo käytössä olevia.

Koronavirustilanne saavutti Suomen helmi-maaliskuussa ja muuttui maailmanlaajuiseksi epidemiaksi. Suomen hallitus yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa totesi 16.3.2020 Suomen olevan poikkeusoloissa ja linjasi toimenpiteistä, joihin väestön terveyden suojelemiseksi ryhdytään. Tämä linjaus tarkoitti kunnallisten palvelujen ja toimintojen keskeyttämistä ja toimitilojen sulkemista. Tehdyt poikkeustoimet ovat voimassa 13.4.2020 saakka. Viimeisimmät uutisoinnit ennakoivat poikkeusolojen jatkuvan useita viikkoja, mahdollisesti jopa kesään saakka. Koronavirusepidemian vaikutukset tulevat heikentämään kuntien taloutta entisestään.

Koronavirusepidemian aiheuttamat viranomaisääräykset aiheuttivat sen, että joissakin tehtävissä työvoiman tarve väheni ja joissakin se kasvoi. Joissakin tehtävissä henkilöstöresurssia on nopeasti suunnattu erilaisiin tehtäviin kuin normaalioloissa.

Kunnanjohtaja yhdessä toimialajohtajien kanssa on esitellyt torstaina 26.3.2020 henkilökuntaneuvostolle koronavirusepidemian aiheuttamia toimenpiteitä Kaustisen kunnassa sekä kunnan nykyisen taloustilanteen. Työn vähenemiseen ja kulloinkin tarvittavan työvoiman ennakoimattomuuteen on vastattua järjestelemällä työtehtäviä uudelleen tai hyödyntämällä aikaa vuosilomien tai ylityövapaiden pitoon. Muutamia työpäiviä on käytetty työn suunnitteluun ja omaehtoiseen opiskeluun. Työnantaja on suhtautunut myönteisesti henkilöstön hakemukseen palkattomista vapaista, erityisesti pakottavista perhesyistä anottuun vapaaseen. Osa vähentyvän työvoimatarpeen henkilöstöstä on myös ilmoittautunut olevansa kiinnostunut muista kuin oman ammattinsa mukaisista töistä, ja näitä töitä on tarjottu mahdollisuuksien mukaan.

Koronavirusepidemian pitkittyessä on kuitenkin selvää, ettei edellä kuvatuilla keinoilla ole mahdollista löytää mielekäästä ja tuottavaa työtä tilanteessa, jossa osa kunnan toiminnoista tai palveluntarpeesta on viranomaismää-

räyksestä tai välillisesti viranomaisten suosituksista johtuen keskeytynyt tai vähentynyt merkittäväällä tavalla usean viikon mittaiseksi ajaksi.

Työsopimuslain 2:12.2 § mukaan, jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyntä vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, kuitenkin enintään 14 päivältä.

Työnantajalla on työsopimuslain nojalla oikeus lomauttaa työntekijä, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste työntekijän 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.

Laissa kunnallisesta viranhaltijasta määrätään, että 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 viranhaltijalain mukainen peruste irtisanoa virkasuhde. Lomauttaminen ei estä viranhaltijaa ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Viranhaltija voidaan edellä 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.

Lain kunnallisesta viranhaltijasta 37 §:ssä säädetään, että virkasuhde voidaan irtisanoa, kun viranhaltijan tehtävät ovat vähentyneet olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista syistä, työnantajan tai asianomaisen yksikön tehtävien uudelleen järjestelyn vuoksi taikka muista niihin verrattavista syistä. Irtisanominen edellyttää lisäksi, ettei viranhaltijaa voida ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa toiseen virkasuhteeseen tai ottaa sellaiseen työsuhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 5 §:ssä säädetään, että ennen kuin työnantaja ratkaisee kyseisen lain 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Yhteistoimintalain 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään esimerkiksi asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintalain 15 §:ssä säädetään, että jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä. Edellä tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytyksettä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.

Kunnan hallintosäännön 45 § mukaan kunnanhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista. Viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsopimussuhteeseen.

Esitys kj.

Kunnanhallitus

1. merkitsee tiedokseen kunnassa tehdyt sopimiseen ja työjohto-oikeuteen perustuvat henkilöstötoimenpiteet koronavirusepidemian vuoksi,
2. merkitsee tiedokseen henkilökuntaneuvostolle pidetyn tiedotustilaisuuden 26.3.2020,
3. päättää, että henkilöstön kanssa aloitetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön lomauttamiseksi enintään 90 päiväksi,
4. päättää, että neuvottelut koskevat koko henkilöstöä
5. päättää, että mahdollinen lomautuspäätös tehdään tarvittaessa yhteistoimintalain 15 §:n mukaisesti, kun asia perustuu suoraan tai välillisesti koronavirusepidemiaan

Päätös

Keskustelun kuluessa Sami Mäkelä esitti Tina Lindskogin kannattamana, että yhteistoimintamenettelyä ei aloiteta.

Koska oli tehty esittelijän esityksestä poikkeava kannatettu esitys, puheenjohtaja esitti suoritettavaksi nimenhuutoäänestyksen siten, että ne, jotka kannattavat esittelijän esitystä äänestävät JAA ja ne, jotka kannattavat Sami Mäkelän esitystä äänestävät EI.

Äänestysesitys hyväksyttiin.

Suoritettussa äänestyksessä annettiin 7 JAA-ääntä (Hanhikoski, Koskinen, Paavola, Puumala, Seppä, Timonen, Tuomela) ja 2 EI-ääntä (Mäkelä, Lindskog).

Päätös

Äänestystuloksen perusteella puheenjohtaja totesi esittelijän esityksen tulleen kunnanhallituksen päätökseksi.

Yhteistoimintaneuvottelut koko henkilöstöä koskien enintään 90 päivän mittaisesta lomauttamisesta ovat alkaneet 8.4.2020 ja niiden ennakoitaan päättyvän 21.4. pidettävään kolmanteen neuvottelukertaan.

Henkilöstöä on tiedotettu yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta yleisellä henkilöstötiedotteella 31.3., jolloin henkilöstöä on pyydetty ilmaisemaan mielipiteensä asiasta ja tekemään ehdotuksia, miten mahdolliset lomautukset voitaisiin suorittaa ja sijoittaa kalenteriin niin, että niistä olisi henkilöstölle mahdollisimman vähän haittaa.

Yhteistoiminnassa on käyty neuvotteluja aiottujen toimenpiteiden perusteiden olemassa olostta. Neuvotteluosapuolet ovat todenneet olevansa yksimielisiä työnantajalla olevasta lomautusperusteesta sekä taloudellisin perustein että työn vähenemiseen liittyvin perustein. Neuvotteluja käydään lomautuksista, joka taloudellisella perusteella olisi 15 kalenteripäivää ja työn vähenemisen perusteella niin kauan kuin työnvoiman tarve ja työn tarjoamisen edellytykset palaavat ennalleen, kuitenkin enintään 90 päivää

Lomautusperusteen ohella on keskusteltu erilaisista vaihtoehdoista lomautuksen toimeenpanossa. Tarkoituksenmukaisinta on, että erilaisissa tehtävissä ja eri työyksiköissä työskentelevillä on mahdollisuus erilaisiin, heidän tilanteeseensa parhaiten vastaaviin ratkaisuihin.

Neuvotteluosapuolia on myös pyydetty esittämään lomautuksille vaihtoehtoisia toimenpiteitä tarvittavan taloudellisen säästön aikaansaamiseksi ja säästötoimenpiteitä, jotka tulisi lomautusten ohella talouden tasapainottamiseksi myös toteuttaa, mutta esityksiä näistä toimenpiteistä ei ole toistaiseksi tehty. Mahdollisesta lomautuksesta riippumatta henkilöstöä kuullaan muutoinkin heitä koskevassa asiassa ja mielipiteitä on siten mahdollisuus esittää jatkossakin. Selvää kuitenkin on, että kunnan talouden tasapainottaminen tulee ulottua henkilöstösäästöjä laajemmaksi. Neuvotteluissa on yksimielisesti todettu, että säästömahdollisuudet käyttömenoista ovat vähäiset ja että tarkkaa taloudenpitoa henkilöstömenoissa ja hankinnoissa on harrastettu jo pitkään. Kunnan oma toiminta on myös todettu erilaisissa arvioinneissa ja vertailuissa olevan tehokasta.

Työnantaja on tehnyt neuvottelukerralle 16.4. ehdotuksen, että lomautuksen ulkopuolelle jätettäisiin:

1. palkkatukea saavat työntekijät
2. henkilöt, jotka ovat irtisanoutuneet esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen vuoksi ja ovat työsuhteensa loppuun saakka vuosilomalla työhön enää palaamatta ja
3. lomittajat

Jyтын pääluottamusmies Kaj Bergdal on 15.4.2020 saapuneella kirjeellään ilmaissut, ettei hyväksy lomittajien ja lomahallintohenkilöstön lomauttamista. Kaj Bergdal esitteli kannanottoaan ja sen perusteluja neuvotteluissa 16.4.2020.

Henkilöstön joukosta on esitetty perusteluja mahdollisuudesta lomautuksen nopeaan toimeenpanoon silloin kun lomautuksen edellytykset täyttyvät ja

lomautuksiin on jo joka tapauksessa päätetty ryhtyä. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomautuksesta tai sen yksityiskohdista. Tällöin lomautusilmoitusaikaa voidaan lyhentää ja sopia poikettavaksi lomautusmenettelystä. Henkilöstöä on kehoitettu tätä harkitessaan ennalta ja omatoimisesti selvittämään valinnan vaikutukset esimerkiksi omaan työttömyysturvaansa. Kun lomautuksen perusteiden on yhteisesti todettu olevan käsillä, lomautuksen täytäntöönpanon yksityiskohdista sopiminen voi olla myös työnantajan etu ja antaa sekä työnantajalle että työntekijälle laajempia vaihtoehtoja esimerkiksi lomautuksen ajankohdalle.

Työsuojelupäällikkö on osana valmistelua kertonut näkemyksensä mahdolliseen lomautukseen ja se oli välitetty neuvotteluosapuolille 16.4. pidetyssä neuvottelussa.

Jokaisesta neuvottelukerrasta on laadittu muistio, jonka neuvotteluosapuolet saavat tarkastettavakseen ja hyväksyttäväkseen.

Kunnan hallintosäännön 45 § mukaan kunnanhallitus päättää lomautuksen perusteista. Viranhaltijan ja työntekijän lomauttamisesta päättää se, joka valitsee viranhaltijan tai ottaa työntekijän työsuhteeseen.

Esitys kj.

Koska yhteistoimintamenettely on esityslistaa laadittaessa kesken, on perusteltua, että päätösehdotus annetaan vasta kokouksessa.

Kokouksessa annettu esitys kj.

Kunnanhallitus

1) päättää merkitä 8.4.-21.4.2020 käydyn yhteistoimintaneuvottelun tuloksen tiedokseen.

2) Lomauttamisen periaatteena kunnanhallitus päättää, että taloudellisella ja työn vähenemisen perusteella, työsopimuslain 5. luvun 2 §:n ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 7. luvun 30 §:n nojalla sekä käydyn yhteistoimintamenettelyn tulos ja asiaan vaikuttava muu lainsäädäntö huomioiden

- a. lomautetaan muu kuin b-kohdassa tarkoitettu henkilöstö maatalouslomittajia, lomitushallinto henkilöstöä, palkkatukea saavia ja jo esimerkiksi eläkkeelle siirtymisen vuoksi irtisanoutuneita ja työsuhteensa loppuun saakka vuosilomilla olevia lukuunottamatta taloudellisella perusteella 15 kalenteripäivän ajaksi sekä
- b. lomautetaan henkilöstöstä ne, joiden työ tai tehtävät ovat mainittujen lainkohtien tarkoittamalla tavalla tilapäisesti vähentyneet, taloudellisella ja työn vähenemisen perusteella siihen saakka, kunnes työn tai tehtävien

määrä palaa ennalleen vähintään 15 kalenteripäiväksi, kuitenkin enintään 90 päivän ajaksi,

3) päättää lomautuksen ajankohdasta olevan mahdollista sopia työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella ja valtuuttaa lomautuksesta päättävän viranomaisen sopimaan asiasta työntekijän tai viranhaltijan kanssa siinä tilanteessa, ettei lomautuksesta päättävä viranomainen katso tarkoituksenmukaisimmaksi työntekijän tai viranhaltijan lomautusajankohdasta yksipuolisesti päättää sekä

4) valtuuttaa kunnan johtoryhmän antamaan tarkempia soveltamisohjeita lomautuksen toteuttamisen yksityiskohdista kunnan palvelutuotannon ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi.

Päätös

Hyväksyttiin.

---