

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen korona-pandemian aiheuttaman tilanteen johdosta

Kunnanhallitus 30.03.2020 § 79

195/09.06.01/2020 [Kunnan palvelutoiminnot (Covid-19)]

Korona-pandemia on vaikuttanut merkittävästi kunnan toimintoihin maaliskuun puolivälistä lähtien. Valmiuslakien nojalla osa toiminnoista on suljettu, osa siirtynyt vaihtoehtoisiin toimintamalleihin (etäopetus, etätyö), osassa asiakaskysyntä on hiipunut ja osa toimii normaalisti. Koronan vaikutukset eri toiminnoissa ovat siis moninaisia: tietyissä toiminnoissa henkilöstön työ on vähentynyt, toisissa lisääntynyt ja osassa tehtäviin on tullut lisähaasteita esimerkiksi etätyön myötä. Lisäksi on pikaisesti organisoitu myös tarvittavia uusia toimintoja, kuten asiointiapu 70+ ikäisille ja riskiryhmiin kuuluville kuntalaisille.

Valmiuslaki on tällä tietoa voimassa 13.4.2020 asti mutta poikkeusolot todennäköisesti jatkuvat pitempään, oletettavasti ainakin kesään saakka. Etenkin tilanteen pitkittyessä on välttämätöntä ryhtyä suunnittelemaan toiminnan sopeuttamista muuttuviin olosuhteisiin myös henkilöstönäkökulmasta.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan työntekijällä on oikeus saada palkkansa enintään 14 päivän ajan hänen ollessa estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi. Kuntatyöntantajien (KT:n) linjauksen mukaan korona-pandemiassa nämä edellytykset täyttyvät ainakin hallituksen linjauksen mukaan suljetuissa yksiköissä. Tätä pykälää on sovellettu kansalaisopiston toimintojen lopetuksessa tältä keväältä sivutoimisten tuntiopettajien kohdalla.

Monia toimintoja ei ole kuitenkaan lopetettu, vaikka tiloja onkin suljettu. Toiminta on muuttanut muotoaan esim. verkossa tai puhelimitse hoidettavaksi ja osalle henkilöstöstä on löytynyt osa-aikaista korvaavaa työtä esimerkiksi ikäihmisten asiointiavussa. Parhaillaan kartoitetaan myös kunnan palveluksessa olevien pätevyyksiä ja halukkuutta siirtyä tarvittaessa Siun Soten tehtäviin Sarastia Rekry Oy:n kautta. Epidemian edetessä tehtäviä voisi olla kotihoidossa, vanhustenhoitoyksiköissä, kenties lastensuojelussakin. Tehtäviin tarvittavaa koulutuspohjaa voi löytyä mm. varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla, sosionomeilla ja koulunkäynninohjaajilla. Kuitenkin, ja etenkin tilanteen pitkittyessä, kaikille ei todennäköisesti löydy järkevää tekemistä. Tämä tilanne koskee työnantajan näkemyksen mukaan koulunkäynninohjaajia, varhaiskasvatuksen henkilöstöä, siivous- ja ruokapalvelun henkilöstöä, kirjastovirkailijoita sekä liikunta- ja nuorisopalvelun henkilöstöä.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:ssä 2 kohdassa määritellään lomauttamisen perusteista seuraavasti: Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos 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.

Työnantajan on noudatettava kunnallista yhteistoimintalakia (449/2007) ja sen määräyksiä yhteistoimintamenettelystä aikarajoineen. (neuvotteluesitys 5 pv, neuvottelujen kesto 14 pv – 6 vkoa, lomautusilmoitus 1 kk). Tässä tilanteessa voitaneen tarvittaessa soveltaa ko. lain 15 § säännöstä, joka mahdollistaa nopeamman toiminnan

“15 § Yhteistoimintamenettelystä poikkeaminen

Jos kunnan viraston, laitoksen tai muun toimintayksikön toiminnan vaarantuminen tai muut erittäin painavat syyt, joita ei ole voinut ennakolta tietää, ovat yhteistoimintamenettelyn esteenä, voidaan 4 §:n 1 momentin 1 ja 4 kohdassa sekä 7 §:ssä tarkoitettussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoiminta-menettelyä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu asia tulee käsitellä yhteistoimintamenettelyssä viivytystä sen jälkeen, kun perusteita poikkeamiselle säännönmukaisesta menettelystä ei enää ole. Samalla työnantajan on selvitettävä poikkeuksellisen menettelyn syy.”

Hyvä yhteistyö henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa korostuu poikkeustilanteissa ja joustoa on henkilökunnalta löytynytkin jo toteutetuissa nopeissa toiminnan muutoksissa. Nyt näemme tarpeelliseksi aloittaa henkilöstöjärjestöjen kanssa yhteistoimintaneuvottelut koronapandemian johdosta tehtävien toimenpiteiden osalta.

Yhteistoimintaneuvotteluiden ulkopuolelle voidaan rajata seuraavat yksiköt, joissa työmäärä ei korona-pandemian johdosta vähene:

- Keski-Karjalan lomituspalvelut
- Keski-Karjalan musiikkiopisto
- perusopetuksen ja lukion opettajat
- talous- ja hallintopalvelut
- yleishallinto
- sivistyspalvelujen, varhaiskasvatuksen ja teknisen toimen hallinto

Alustavan arvion mukaan lomautukset voisivat tulla koskemaan enintään 20-30 henkilöä ja ne toteutettaisiin huhti-elokuussa 2020. Lomautusten kesto on alle 90 päivää.

Oheismateriaalit:

Esimiesten arviot koronan vaikutuksista kunnan eri toimintoihin
Koronaepidemian vaikutukset kuntatalouteen / Kuntaliitto, Sanna Lehtonen

Asian valmistelija

henkilöstösihteeri, kunnanjohtaja

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää käynnistää kunnallisen yhteistoimintalain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut Tohmajärven kunnassa koronapandemian vaikutusten johdosta. Yhteistoimintaneuvottelut koskevat koulunkäynninohjaajia, varhaiskasvatuksen henkilöstöä, siivous- ja ruokapalvelun henkilöstöä, kirjastovirkailijoita sekä liikunta- ja nuorisopalvelun henkilöstöä. Neuvotteluissa haetaan keinoja henkilöstökulujen sopeuttamiseen työmäärän vähentyessä. Neuvottelumenettelystä työnantajan edustajana vastaa

kunnanjohtaja. Menettelyn etenemisestä raportoidaan ensisijaisesti kunnanhallitukselle ja yhteistyötoimikunnalle.

Päätös

Hyväksyttiin.

- Merkitään, että tämän asian päätöksenteon jälkeen pidettiin tauko klo 17:24 – 17:36.
