

Koronavirusepidemiaan varautumisen henkilöstövaikutukset

232/01.99/2020

Kaupunginhallitus 30.03.2020 § 101

Kaupunginjohtaja Jouni Mutanen ja henkilöstöpäällikkö Laura Saurama:

Koronavirusepidemiaan varautuminen tarkoittaa varautumista erittäin poikkeukselliseen tilanteeseen, jossa kaikkein tärkein päämäärä tulee olemaan henkilöstön riittävyyden turvaaminen elintärkeissä sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä.

Hallituksen 16.3.2020 linjauksella (valtioneuvoston tiedote 140/2020) koulujen ja oppilaitosten sekä kansalaisopistojen ja muun vapaan sivistystyön tilat suljetaan. Lisäksi hallitus linjasi, että kuntien museot, teatterit, kulttuuritalot, kirjastot, kirjastoautot, harrastustilat ja -paikat, uimahallit ja muut urheilutilat, nuorisotilat, kerhotilat, järjestöjen kokoontumistilat, vanhusten päivätoiminta, kuntouttava työtoiminta ja työkeskukset suljetaan.

Näistä tehtävistä osa henkilöstöstämme on siirtynyt etätöihin, osalle on järjestetty omaan työhön liittyviä tehtäviä määräajaksi ja osa henkilöstöstä on vuosilomalla. Sen henkilöstön osalta, jolla ei ole mahdollisuutta etätöihin, selvitämme heidän osaamistaan ja työkokemustaan, jotta voimme mahdollisuuksien mukaan siirtää heitä muihin tehtäviin ja turvata ensisijaisesti sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöresurssia. Jo tässä vaiheessa tiedetään, että ammatillisesti päteviä hoitajia meillä ei ole siirrettävissä hoito- ja vanhuspalveluihin kuin yksittäisiä henkilöitä ja siten arvioimme lähinnä mahdollisuutta tarjota hoitoavustajan tehtäviä hoito- ja vanhuspalveluiden yksiköissä.

Käynnissä olevat selvitykset ja järjestelyt

Etätöihin olemme siirtyneet laajasti ja toiminnoissa, joissa palvelun tarjonta on supistunut, etätöitä tehdään esimerkiksi seuraavasti:

- Koulunkäynninohjaajat: lähiopetuksen ohjaaminen ja tulevan lukuvuoden suunnittelu
- Nuorisopalvelut: Nuoria kohdataan sosiaalisessa mediassa ja etäpalveluin verkon välityksellä.
- Museo: museomateriaalin läpikäynti ja huolto
- Kirjasto: kokoelmatyö
- Liikuntapalvelut: erilaisen liikunnallisen materiaalin tuottaminen verkkoon mm. opettajien käyttöön ja ulkoliikuntapaikkojen kunnossapito

Tavoitteenamme on hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti omista työtehtävistään vapautuvaa henkilöstä niihin tehtäviin, joissa heidän työpanos-

taan tarvitaan. Tässä vaiheessa olemme tehneet seuraavia toimenpiteitä jo valmistuneiden henkilöstön osaamiskartoitusten perusteella:

- 10 koulunkäynninohjaajaa siirtyy 25.3.2020 hoito- ja vanhuspalveluihin tekemään puhelimitse ikäihmisille kartoitusta palvelutarpeesta poikkeustilanteessa. Tehtävä on määräaikainen ja sen kesto on noin 1 - 2 viikkoa.
- Noin 15 koulunkäynnin ohjaajaa siirtyy 30.3.2020 hoito- ja vanhuspalveluihin osin tuetun palveluasumisen yksiköihin ja osin kotihoitoon hoitoavustajiksi, millä helpotetaan varsinaisen hoitohenkilökunnan työkuormaa ja siten tuetaan jaksamista ennen varsinaista epidemiaa.
- Varhaiskasvatuksessa lasten lukumäärä on laskenut huomattavasti ja myös siellä varaudutaan henkilöstön osaamiskartoituksella mahdollisiin tehtäväsiirtoihin, joiden tavoitteena on turvata hoito- ja vanhuspalvelujen toimivuus varsinaisen epidemian aikana.
- Siivouspalveluissa on siirrytty tehostettuun siivoukseen niin terveyskeskuksessa, tuetun palveluasumisen yksiköissä kuin varhaiskasvatuksessa ja kouluissa. Muu henkilöstö siirtyy ylläpitosiivouksesta perussiivoukseen, millä helpotetaan normaalisti kesälle ajoittuvaa työkuormaa.

Naantalin opiston työkausi päättyy 13.4.2020. Opetushenkilökunta on määräraikaista ja heistä 30 on pystynyt järjestämään opetuksensa etänä. Opistossa on noin 30 määräraikaista tuntiopettajaa, jotka eivät ole pystyneet järjestämään opetusta etänä. Opetustunteja on 1 - 20/hlö. Opetustunteja jää näin pitämättä noin 450 tuntia (à 30 euroa + sivukulut). Työnteko on tosiasiallisesti keskeytynyt 18.3.2020 valtioneuvoston 16.3.2020 tekemän linjauksen perusteella. Koska opetus on keskeytynyt 18.3.2020, sovelletaan työsopimuslain (TSL) 2 luvun 12 §:n 2 momenttia, eli palkka maksetaan 14 päivän ajalta, minkä jälkeen palkanmaksu keskeytyy.

Vaihtoehtoiset toimintamallit

Kun pohditaan sitä, onko kaupungin syytä ennen 13.4.2020 ryhtyä valmistelemaan lomautuksia tai muita poikkeuksellisia henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä, on epidemiaan varautumisen lisäksi punnittava keskenään Naantalin kaupungin taloudellista kantokykyä, mahdollisten säästöjen todennäköistä suuruutta ja säästöjen vaikutuksia työnantajamaineeseen ja ilmapiiiriin lyhyellä ja pitkällä aikavälillä.

Naantalin taloudellinen tilanne on ollut ennen kriisiä vakaa. Viime vuosien taloudelliset tulokset ovat olleet plusmerkkisiä. Kaupungin henkilöstöä ei ole palkittu hyvin tulosten perusteella osin, koska positiivisiin tuloksiin ovat vaikuttaneet mm. ennakoitua suuremmat verotulot. Näemme, että tässä tilanteessa on perusteltua toimia siten, ettei Naantali ainakaan kriisin alkuvaiheessa kohdista henkilöstöön poikkeuksellisia toimenpiteitä, vaan henkilöstöä yritetään siirtää kriittisten toimintojen tueksi epidemian ajaksi. Jos kriisistä tulee huomattavan pitkä, joutunemme harkitsemaan ainakin lomautusten mahdollisuutta.

Poikkeuksellisten henkilöstötoimenpiteiden henkilöstösäästöjen suuruus on todennäköisesti esimerkiksi huhtikuun loppuun mennessä enintään 100 000 euroa. Summa ei ole erityisen korkea, kun otetaan huomioon tällaisten säästöjen vaikutukset kaupungin työnantajamaineeseen ja ilmapiiriin.

Lyhyellä aikavälillä, epidemiaan varautumiseen liittyen, on tärkeintä saada henkilöstöä siirtymään joustavasti erityisesti sosiaali- ja terveystalouden tehtäviin ja myös muihin tehtäviin, joissa voidaan tarjota mielekästä työtä. Kun keskitytään tämän varmistamiseen, onnistutaan parhaiten henkilöstön joustavien siirtojen toteuttamisessa. Eduksi on myös se, että yhteistyöilmapiiri säilyy kaikilta osin hyvänä.

Toisena vaihtoehtona on käynnistää yhteistoimintamenettely lomauttamisten selvittämiseksi ja käynnistämiseksi työsopimuslain (TSL) 5 luvun 2 §:n mukaisella perusteella ja/tai lain kunnallisesta viranhaltijasta (KVhL) 30 §:n perusteella. Tällöin työnantaja antaa neuvotteluesityksensä 5 päivää ennen neuvottelujen aloittamista (kunnallinen yhteistoimintalaki, KYtL, 7 § 1 mom). Neuvottelujen aikana selvitetään työnantajan mahdollisuudet tarjota työntekijöille muuta laissa tarkoitettua työtä tai koulutusta. Neuvottelut vievät aikaa 14 päivästä 6 viikkoon (jos kyse vähintään 10 henkilöstä tai yli 90 päivän lomautuksesta, neuvottelut 6 viikkoa / muissa tapauksissa 14 päivää neuvottelujen alkamisesta lukien). Tämän jälkeen työntekijälle ja/tai viranhaltijalle annetaan kirjallinen ilmoitus lomautuksesta (TSL 5 luku 4 § ja/tai KVhL 31 §), minkä jälkeen alkaa ilmoitusaika (1 kk, KVtES VIII 2 § 1 mom), jolta ko. henkilö saa palkan. Ilmoitusajan jälkeen palkanmaksu keskeytetään, mutta virka-/työsuhde jää voimaan. On huomioitava, että tämä menettely pätee vain toistaiseksi voimassa oleviin palvelussuhteisiin ja määräaikaisiin työsopimussuhteisiin vain, jos määräaikainen tekee sellaisen henkilön sijaisuutta, jota lomautus koskisi. Määräaikaisten viranhaltijoiden osalta voidaan noudattaa tätä vain, jos määräaikainen virkasuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta.

Voimassa olevan kunnallisen yhteistoimintalain aikatauluun ei ole tullut muutoksia, jotka nopeuttaisivat esim. lomautusten aloitusta. Siten näemme, että ennen 13.4.2020 Naantalissa ei ole välttämätöntä käynnistää lomautuksiin tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluja. Kunnallisen yhteistoimintalain 15 § mukaan, 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 yhteistoimintamenettelyä. Kunnallisen yhteistoimintalain 15 §:n menettelyä voidaan tässä tilanteessa mahdollisesti soveltaa, kuitenkin laiminlyömättä asian käsittelyä yhteistoiminnassa. Kyseisen yhteistoimintalain 15 §:n soveltamisesta ei ole oikeuskäytäntöä.

Kokonaisuutta arvioiden on ensiarvoisen tärkeää pyrkiä turvaamaan henkilöstöresurssi epidemian aikana sosiaali- ja terveydenhuollossa ja tässä oman henkilökunnan osaamisen ja työkokemuksen hyödyntäminen on oleellista.

Tähän liittyen on otettava huomioon se, että kun mahdollisesti voimakas kasvu alkaa kriisistä toipumisen jälkeen, valtion ja kuntien on ryh-

dyttävä lyhentämään kriisin aikana syntynyttä velkaa. Naantalin kaupungissa tarvitaan tuossa vaiheessa hyvää yhteisymmärrystä ja pysyviä tehostamistoimia, joiden toteuttamisessa suureksi eduksi on varmasti se, että ilmapiiri on hyvä ja työnantajan ja henkilöstön välillä on vahva keskinäinen luottamus. Asian voi kiteyttää siten, että kriisitilanteessa saavutettavien rajallisten henkilöstösäästöjen avulla voidaan pitkällä aikavälillä heikentää merkittävästi mahdollisuuksia uudistaa ja tehostaa toimintaa.

Esitämme, että Naantalin kaupungissa edetään siten, että arvioidaan etätöiden mahdollisuutta, selvitetään jo alkanutta osaamisen ja työkokemuksen kartoitusta erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon alalta, seurataan epidemian etenemistä ja odotetaan valtakunnallisia linjauksia toimenpiteistä 13.4.2020 jälkeen.

KAUPUNGINJOHTAJA:

Kaupunginhallitus hyväksyy edellä olevan esittelyn mukaiset linjaukset ja etenemisen.

KOKOUSKÄSITTELY:

Merkittiin, että henkilökunnan edustaja Katja Mäntylä oli läsnä kokouksessa tämän asian käsittelyn ajan.

Merkittiin, että henkilöstöpäällikkö Laura Saurama oli läsnä asiantuntijana kokouksessa tämän asian käsittelyn ajan.

KAUPUNGINHALLITUS:

Kaupunginjohtajan ehdotus hyväksyttiin