

LAIHIAN KUNTA	
Saapunut	14.9.2020
LAIDno	2020-455
TOS	01.00.02.02

## KANNANOTTO YT-NEUVOTTELUT 2020

### Taustaa ja yleistä

Tässä tilanteessa tarvitaan maltillinen, pitkän aikavälin suunnitelma, jossa kustannuksetkin jaetaan yhteisesti. Lomautuksilla saatava taloudellinen hyöty on lyhytaikainen siitä aiheutuviin haittoihin ja ylimääräiseen työhön verrattuna. Lomautuksilla ei ratkaista jatkuvia talousongelmia.

2020 vuoden talousarviossa on jo palkkarahat, joten nämä toimenpiteet tuntuvat oudoilta tämän vuoden osalta eli taloudellista perustetta lomautuksille ei tälle vuodelle ole. Palkkaraheissa oli vuodelle 2020 varauduttu myös sopimusten yleiskorotuksiin.

Työntekijöiden lomautusta ei tule toteuttaa, koska esitetyllä lomautussuunnitelmalla työnantaja ei pysty varmuudella turvaamaan toimintaa, eikä myöskään huomioimaan henkilöstön jaksamista henkisesti vaikeassa tilanteessa.

Lomautukset johtavat oppilaiden, opiskelijoiden ja lasten oikeuksia turvaavien lakien ja säädösten rikkomuksiin. Opetusta ja koulutusta koskeva lainsäädäntö velvoittaa takaamaan oppilaille oikeuden opetussuunnitelman mukaiseen opetukseen, opinto-ohjaukseen, riittävään oppimisen ja koulunkäynnin tukeen sekä turvalliseen opiskeluympäristöön jokaisena koulun työpäivänä, myös lomautuksen aikana.

Varhaiskasvatustilanne määrittelee tarkasti päiväkotien henkilöstörakenteen ja vastuut. Lapsiryhmien suhdelukuja on noudatettava kaikissa tilanteissa. Varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmien tavoitteista ei voi tinkiä lomautusten aikana. Myös lapsen tarvitsema tehostettu ja erityinen tuki on annettava hänelle laaditun suunnitelman mukaisesti.

Samoin vanhustenhoidossa on tietty hoitajamitoitus, eikä vanhuksia voida lomautusten takia jättää heitteille ja hoitamatta.

Lomautukset vähentävät palveluista saatavia asiakasmaksutuottoja (tarkastukset, luvat) ja johtavat mahdollisesti asiakkailta ennakolta perittävien maksujen palautuksiin. Tämä vaatii hallinnollisia resursseja ja aiheuttaa lisäkustannuksia.

Lomautukset ja muut henkilöstömenojen vähentämiseen liittyvät säästötoimenpiteet, kuten työnantajan suosittamat työntekijöiden ansioita leikkaavat palkattomat talkoo- ym. vapaat voivat johtaa siihen, että palveluita tuotetaan lisä- ja ylitöinä. Ei ole myöskään tarkoituksenmukaista, että henkilöstökulujen vähentäminen johtaa ostopalveluiden lisääntymiseen tai muiden menojen kasvuun.

Kaikilla toimialoilla työntekijöiden työtaakka on viime vuosina ollut poikkeuksellisen suuri, ja näitä kaikille kuntalaisille tärkeitä töitä on jouduttu tekemään niukoin resurssein. Tehtävistä on selvitty hyvällä yhteistyöllä ja henkilöstön venymisellä. Nämä työt eivät mahdollisten lomautusten aikana häviäisi minnekään, vaan se mitä ei tehdä nyt, lykkääntyy. Näin on mm. kaavoitus ja lupa-asioiden kohdalla, ja jos esim. katu- ja viheralueet jäävät heikommalle hoidolle, aiheutuu siitä vääjäämättä kustannuksia tulevaisuudessa. Nämä tulevat kustannukset ja korjausvelan kasvu, ovat aikaisempien kokemusten perusteella pääsääntöisesti aina isompia kuin, jos hoito / kunnossapito olisi tehty ajallaan.

Se, mitä säästetään nyt lomautusajan palkoissa, voidaan joutua maksamaan muussa moninkertaisena tulevaisuudessa. Lisäksi lomautusten vaikutukset tulevat lisäämään henkilöstön kuormittuneisuutta ja vaikeuttamaan henkilöstöohjelman tavoitteen mukaista sujuvaa työtä. Säästöjä etsittäessä tulisivat ratkaisut ensi sijassa löytää muualta kuin henkilöstömenoista ja lomautuksista.

Lomautusten kokonaisvaikutukset henkilöstöön, henkilöstön rekrytointiin ja pysyvyyteen sekä työtyytyväisyyteen ja työnantajamielikuvaan tulevat olemaan pitkäkestoisia ja negatiivisia. Lomautukset heikentävät työmotivaatiota ja työilmapiiriä. Työhyvinvoinnilla on tutkimusten mukaan suora yhteys sekä työn tuloksellisuuteen että henkilöstön sairauspoissaoloihin.

Elinkeinoelämän keskusliiton arvion mukaan yhden poissaolopäivän keskimääräinen kokonaiskustannus on noin 300 euroa. Sairauspoissaoloista johtuvia menoja voidaan ehkäistä panostamalla entistä voimakkaammin työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyden edistämiseen. Jokaisen sairauspoissaolopäivän vähennys tarkoittaa vuositasolla merkittäviä säästöä henkilöstömenoissa.

Henkilöstöjärjestöt yhdessä ovat huolissaan henkilöstön ja esimiesten työtaakan lisääntymisestä ja työssäjaksamisesta, kun kasvavaa palvelutarvetta hoidetaan entistä pienemmällä työntekijämäärällä. Rekrytointikielto ei myöskään saa johtaa siihen, että palveluja ulkoistetaan. Monet palvelut ovat lakisääteisiä ja henkilömitoituksia ja suhdelukuja on noudatettava kaikissa tilanteissa.

Osana valtakunnallista työllisyys- ja kasvusopimusta on sovittu kunnille maksettavasta koulutuskorvauksesta ammatillisen osaamisen kehittämisen vastikkeeksi. Kunnilta vähennetään vastaava määrä työttömyysvakuutusmaksuja. Olisiko koulutusta lisäämällä ja työntekijöiden ammatillista osaamista kehittämällä mahdollisuus kasvattaa työttömyysvakuutusmaksuvähennystä.

Henkilöstön osaamisen ja työajan käytön tehostamiseksi voitaisiin perustaa osaamis- ja resurssi-pankki helpottamaan työntekijöiden hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

Karsitaan ulkopuolisten kouluttajien määrää. Keskitytään laaja-alaisten osaamiskokonaisuuksien kehittämiseen sisäistä osaamista jakamalla. Lisätään tuloksellisuutta ja tehokasta työajan käyttöä hyödyntämällä digitaalisia vaihtoehtoja mahdollisimman maksimaalisesti.

### **Kannanotto**

Jyty Vaasa ry ei hyväksy lomautuksia ja lomautuksen seurauksista vastaa työnantaja. Mikäli lomautukset ovat väistämättömiä niiden täytyy kohdistua tasapuolisesti koko henkilöstöön, ei vain tiettyjen toimialojen tai yksiköiden henkilöstöön.

On muistettava, että lomautuksen aikana työnantaja on velvollinen tarjoamaan työtä lomauteuille, jos työvoiman tarve tulee. Olisi myös tarkasteltava sitä, tulisiko joidenkin palveluiden tuottaminen itse halvemmaksi kuin ostopalveluna.

Jyty Vaasa ry yhtyy työnantajan esitykseen, jonka mukaan organisatoriset ja rakenteelliset sekä varhaiskasvatuksen muutokset pitkässä juoksussa tuovat pysyvämpiä säästöjä. Kokonaisvaltaisesti pitäisi tarkastella myös hankintoja ja muita investointeja, jotta ne menevät hankintaohjeiden ja –lakien mukaisesti sekä niiden tarkoituksenmukaisuutta. Useissa vastaavissa taloudellisissa tilanteissa olevissa kunnissa on voimassa hankintakielto.

Jyty Vaasa ry pitää vuodelta 2021 tyky-rahojen leikkaamista kokonaisuudessaan erittäin huonona eleenä henkilöstöä kohtaan. Vähintään kunnan työntekijöille on säilytettävä 10 kerran käyttöoikeus joko uimahalliin/kuntosalille /vuosi, joka on edelleen ainoa liikkumiseen ja työkykyä ylläpitävään toimintaan kannustava ele henkilökunnan omatoimiseen työkyvystä huolehtimiseen.

Jyty Vaasa ry painottaa myös neuvotteluissa esitettyjä luottamusmiesten yhteisiä kommentteja:

- Mahdolliset lomautukset eivät saa vaarantaa työntekijöiden tai kuntalaisten turvallisuutta tai terveyttä
- Lomautusten on kohdistuttava henkilöstöön tasapuolisesti työehtosopimukset huomioiden
- Toteutuessaan mahdolliset lomautukset tulevat näkymään palvelutason heikentymisenä kuntalaisille

**Jyty Vaasa ry – Jyty Vasa rf**