

Kaupungin taloudellinen tilanne ja yhteistoimintamenettely

63/01.01.00/2020

KHALL 02.06.2020 § 135

Kaupungin taseessa vuodelta 2019 on kumulatiivista alijäämää n. 4,3 miljoonaa euroa. Vuoden 2020 talousarvio on alijäämäinen n. 364.000 euroa. Kuluvan vuoden keväällä ilmeni maailman laajuinen koronapandemia, mikä aiheuttaa kuluvan vuoden talouteen huomattavia lisämenoja ja verotulot ja toimintatuotot eivät kerry odotetulla tavalla. Taloushaasteita tuo lisää vanhojen rakennusten osalta poistosuunnitelmaan tehtävät muutokset, mitkä tulevat nopeuttamaan poistoaikatauluja ja sitä kautta vuosittaisten poistojen määrän kasvua sekä purettavien rakennusten tasearvojen alaskirjaukset.

Kaupungin tuloveroprosentti vuonna 2020 on 22,50 % ja kiinteistöveroprosentit ovat: yleinen 1,35 %, vakituiset asuinrakennukset 0,75 %, muut asuinrakennukset 1,35 %, voimalaitokset 3,10 %, rakentamaton rakennusmaa 5 % sekä yleishyödylliset yhteisöt 0,30 %.

Kaupunginhallitus on päättänyt 19.5.2020 § 126 tehdä Talousohjelmaan 2019 - 2025 päivityksen. Keinoina talousohjelman päivityksessä talouden parantamiseksi voidaan käyttää kaikkia mahdollisia asioita.

Ppky Selänteellä on menossa palvelurakenteiden muutoksiin johtava selvitystyö jota työstämään on nimetty palvelurakennetyöryhmä.

Kuluvan vuoden taloustilanne ja taseessa oleva kumulatiivinen alijäämä huomioon ottaen, voidaan olettaa, että alijäämän kattamisvelvoitetta suunnitelma kaudella ei voida täyttää, mikäli taloutta ei saada käännettyä positiiviseen suuntaan. Pitkäjänteiset rakenteelliset muutokset tulevat pohdittaviksi talousohjelman päivittämisessä sekä Ppky Selänteen palvelurakenne työryhmässä. Tämän lisäksi tarvitaan nopeasti vaikuttavia toimenpiteitä ja tässä tilanteessa tulee kaikki talouden tervehdyttämistavat ottaa tarkasteluun myös henkilöstökulujen osalta.

Taloudellinen tilanne edellyttää yhteistoimintamenettelyjen käynnistämistä tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla.

Työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

- 1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai
- 2) työ ja 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.

Lain kunnallisesta viranhaltijasta 30 §:n 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 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.

Virkasuhde voidaan 37 §:n 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 työsuhhteeseen, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan tehtävistä, tai kouluttaa uusiin tehtäviin.

Yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentin mukaan ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asiaa koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä.

Vaihtoehtoina lomautuksille voisivat olla vapaaehtoiset palkattomat virka- ja työvapaat tai lomarahen vaihtaminen vapaaksi. Palkattomien vapaiden pitäisi olla riittävän pitkiä, jotta saavutettaisiin sama taloudellinen vaikutus, kuin päätettävillä lomautuksilla. Näistä mahdollisuuksista voidaan myös yt-neuvotteluissa käydä keskustelua.

Hallintosäännön 43 §:n mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstön lomauttamisen periaatteista. Viranhaltijan ja työntekijän

lomauttamisesta toistaiseksi tai määräajaksi päättää kaupunginjohtaja tai päävastuualueen johtaja.

Kaupungin yhteistyötoimikunta on 28.5.2020 keskustellut yt-neuvottelujen mahdollisesta aloittamisesta.

(Valmistelija: Unto Vesamäki p. 044-4456 132)

Vs. kaupunginjohtaja: Kaupunginhallitus päättää, että henkilöstön kanssa aloitetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaiset yhteistoimintaneuvottelut henkilöstön lomauttamiseksi taloudellisin perustein. Neuvottelut koskevat koko henkilöstön lomauttamista.

Kaupunginhallitus: Hyväksyttiin.

Lisäksi yksimielisesti päätettiin, että mikäli lomautukset toteutuvat, tulee huolehtia töihin jäävien jaksamisesta tehtävien vähentämisellä tai uudelleen järjestämisellä.

Haapajärven kaupunginhallitus edellyttää, että selvitetään myös Ppky Selänteen osalta yt-neuvottelujen aloittaminen.