

## Anomus pääluottamusmiesten ajankäytön lisäämiseksi

Henkilöstöjaosto 10.02.2023 § 9

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103

Vuoden 2023 alusta kaupungin palveluksesta poistui 1324 vakituista ja 337 määräaikaista, yhteensä 1.661 työntekijää ja viranhaltijaa. Muutos merkitsi olennaista muutosta myös järjestäytyneen henkilöstön määrään. Vuonna 2022 kaupungissa oli kaksi päätoimista pääluottamusmiestä, kaksi 3-4 työpäivää vapautusta saanutta pääluottamusmiestä ja loppujen kolmen vapautus oli tätä pienempää. Vuoden alusta lukien kaupungissa on edelleen kaksi päätoimista pääluottamusmiestä mutta muiden pääsopijajärjestöjen jäsenmäärät ovat niin pienet, että muun neljän pääluottamusmiesten vapautukset omasta työstään ovat jäämässä lähes siihen minimiin, mikä yleinen virka- ja työehtosopimus säättää, mikä on 2 tuntia viikossa. Tämä mahdollistaa vain jäsenten asioiden hoitamisen, eikä aikaa jää muihin, edes työnantajan näkökulmasta välttämättömiin yhteistoiminta- ja edunvalvontatehtäviin tai palavereihin.

Jytyn, Tehyn, Juko/KTN:n ja JHL/tuntipalkkaisten pääluottamusmiesten anomus pääluottamusmiesten ajankäytöstä on esityslistan liitteenä.

Kaupungin toimintatapa yhteistoiminnallisissa asioissa on yhteistoimintalain hengen mukainen mutta samalla virka- ja työehtosopimuksen minimitasoa merkittävästi laajempi. Toimivilla yhteistyömuodoilla on onnistuttu luomaan järjestelmä, jossa asioista keskusteleminen ja tarvittaessa myös yhteisymmärryksen löytäminen on sujuvaa. Se luo pohjan neuvotella myös vaikeista asioista rakentavassa hengessä.

Henkilöstöpalveluiden talousarviossa on pääluottamusmiesten palkkaukseen varattu määräraha yli 179.000 eurolla, mikä mahdollistaa tarvittaessa Jytyn, Tehyn, Juko/KTN:n ja JHL/tuntipalkkaisten pääluottamusmiesten palkan kohdentamisen perustehtävän mukaisen yksikön sijasta henkilöstöpalveluihin.

Esittelijä Kaupunginjohtaja

Päätösehdotus Henkilöstöjaosto valtuuttaa henkilöstöjohtajan sopimaan Jytyn, Tehyn, Juko/KTN:n ja JHL/tuntipalkkaisten pääluottamusmiesten työajasta KVTES:n määräystä paremmin siten, että kukin pääluottamusmies saa kolme päivää kuukaudessa vapautusta perustehtävästään siitä riippumatta, miten paljon hänellä jäsenistöä on.

Päätös Timo Lehti ehdotti Osmo Fribergin kannattamana seuraavaa: Asia palautetaan uudelleen valmisteltavaksi.

Puheenjohtaja totesi, että oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu muutosehdotus, joten asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja ehdotti, että toimitetaan nimenhuutoäänestys. Ne, jotka kannattavat esittelijän ehdotusta äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat jäsen Lehden ehdotusta äänestävät EI. Puheenjohtajan ehdotus äänestystavasta hyväksyttiin.

Suoritetussa äänestyksessä  
Esittelijän pohjaehdotus sai 2 JAA ääntä (Härri, Palohonka)  
Jäsenen Lehtin ehdotus sai 3 EI ääntä (Friberg, Lundström, Lehti)

Puheenjohtaja totesi, että päätökseksi tuli äänin 2 - 3 jäsen Lehden vastaehdotus. Henkilöstöjaoston päätökseksi tuli asian palauttaminen uudelleen valmisteltavaksi.

Tiedoksianto

Henkilöstöjohtaja  
Jytyn, Tehyn, Juko/KTN:n ja JHL/tuntipalkkaisten pääluottamusmiehet

Henkilöstöjaosto 17.03.2023 § 20

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103.

Päälouottamusmiesten ajankäytön määrittely jakaantuu kahteen erilliseen osaan. Varsinaisesta päälouottamusmiestehtävien hoitamiseen KVTES:ssä on määritelty minimitaso, mihin on määräyksessä kytketty myös paikallisen sopimisen mahdollisuus:

*”6 mom.*

*Jollei paikallisesti toisin sovita, päälouottamusmiehelle (tai ellei sellaista ole, vastaavassa asemassa olevalle luottamusmiehelle) annettava kiinteä vapautus on vähintään keskimäärin työpäivä viikossa 105 hänen edustamaansa viranhaltijaa/työntekijää kohden.”*

KVTES:n luottamusmiehiä koskevan luvun VII 1 §:ssä todetaan:

*”Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus*

*1 mom.*

*Luottamusmiesjärjestelmä on yhteistoimintajärjestelmä, jonka tarkoitus on edistää virka- ja työehtosopimusten noudattamista, työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä.*

*2 mom.*

*Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on lisäksi edistää ja kehittää paikallista sopimista sekä tuloksellisuutta ja työelämän laatua.*

*Soveltamisohje*

*Paikallinen sopiminen*

*Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimus mahdollistaa paikallisen työ- ja virkaehtosopimuksen tekemisen, mikäli siihen on paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy. Luottamusmiesjärjestelmä mahdollistaa paikallisten erityisolosuhteiden arvioinnin.*

*Parhaimmillaan paikallinen sopiminen edistää joustavaa työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista ja työhyvinvointia, esimerkiksi työssä jaksamisen tukemista. Paikallinen sopiminen voi parantaa tuloksellisuutta, palveluiden saatavuutta ja turvata työpaikkoja. Onnistuminen paikallisessa sopimisessa vahvistaa osapuolten välistä luottamusta. (Ks. myös KT:n yleiskirje 7/2016).*

*Tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvät hankkeet*

*Työnantaja harkitsee ja päättää tuloksellisuuteen ja työelämän laatuun liittyvistä hankkeista ja hankkeisiin osallistuvista tahoista.”*

Samana luvun 2 §:ssä määrätään luottamusmielien perehtyneisyydestä:

*” 4 mom.*

*Luottamusmiehen tulee olla perehtynyt edustamiensa viranhaltijoita/työntekijöitä koskeviin säännöksiin, määräyksiin ja*

*sopimukseen sekä kunnan ja laitoksen olosuhteisiin. Pääluottamusmieheltä edellytetään lisäksi laajaa kunnan olosuhteiden tuntemista.”*

Lisäksi saman lain 8 §:n 5 momentissa ja sen soveltamisohjeessa todetaan:

*”Pääluottamusmiehen ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon 8 §:n määräykset ja jäljempänä soveltamisohjeessa oleva suositus.*

*Soveltamisohje*

*Suositus*

*Sovittaessa paikallisesti pääluottamusmiesten ajankäytöstä ja luottamusmiestyön korvaamisesta noudatetaan KVTES:n VII luvun 8 §:n määräysten lisäksi seuraavia periaatteita:”*

5 kappale:

*”Pääluottamusmiehelle myönnetään lisäksi tarvittaessa tilapäistä vapautusta sellaisesta erityisestä syystä, joka vaatii merkittävästi pääluottamusmiehen ajankäyttöä ja jota ei ole jo otettu huomioon kiinteässä vapautuksessa. Tällaisia syitä voivat olla mm. oman tai muun palvelutuotannon merkittävään uudelleenjärjestämiseen kuten hyvinvointialueuudistukseen, työllisyyspalvelujen siirtoon, kuntaliitokseen tai kuntien väliseen yhteistyöhön liittyvät valmisteluryhmät tai neuvottelut esimerkiksi palkkausjärjestelmästä (kokeilumääräykset tasopalkkamallista). Opettajaluottamusmiehet noudattavat laskutusmenettelyä, jollei toisin sovita.”*

7. kappale:

*”Paikallisesti voidaan sopia kokonaisajankäytöstä, jos pääluottamusmies tai luottamusmies hoitaa yhteistoiminta-asioita, työsuojeluasioita tai muita tavanomaisiin luottamusmiestehtäviin kuulumattomia asioita. Samoin voidaan sopia myös siitä, että opettajaluottamusmies laskuttaa kokonaisajankäytön mukaisista tehtävistä.”*

Edellä KVTES:n VII luvun 8 §:n 5 momentin soveltamisohjeen 7. kappaleessa todetaan, kokonaistyöajan käytöstä, jos pääluottamusmies hoitaa esim. yhteistoiminta-asioita.

Kunnallinen yhteistoimintalaki sisältää määräykset työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminnasta.

KT:n ohjeistuksessa yhteistoiminnasta todetaan seuraavaa:

*”Vapautus työstä ja korvaukset (20 §)*

*Henkilöstön edustajalla on oikeus saada työaikana tapahtuvaa yhteistoimintamenettelyä varten vapautusta työstään. Se on tarkoitettu laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseen. Oikeus vapautukseen tarkoittaa riittävää vapautusta säännöllisistä työtehtävistä kutakin tapausta varten erikseen.*

*Vapautus koskee osallistumisen yhteistoimintaa koskeviin kokouksiin, joihin osallistuu myös työnantajan edustaja. Sen lisäksi työstä vapautus käsittää ajan, jonka henkilöstön edustaja tarvitsee valmistautuakseen työnantajansa kanssa käytäviin neuvotteluihin. Tällaista aikaa on sekä henkilöstön edustajien keskinäinen valmistautuminen neuvotteluihin että henkilöstön edustajan perehtyminen työnantajan antamaan neuvotteluesitykseen ja/tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan aineistoon.*

*Henkilöstön edustajalla on oikeus saada riittävästi vapautusta työstään myös yhteistoimintakoulusta varten. Koulutuksen on liityttävä*

*yhteistoimintalain toimeenpanoon työpaikalla. Lisäksi työnantajan ja henkilöstön edustajan on sovittava yhteistoimintakoulutuksen ajankohdasta erikseen.*

*Työnantajan olisi myös korvattava vapautuksesta aiheutuva ansionmenetys eli palkka, jonka henkilö ansaitsisi tuona aikana, jos hän tekisi työtä.*

*Muusta kuin edellä tarkoitusta vapautuksesta ja siltä ajalta tulevasta korvauksesta on henkilöstön edustajan ja työnantajan sovittava erikseen.*

*Jos henkilöstön edustaja osallistuu työaikansa ulkopuolella yhteistoimintaneuvotteluun tai suorittaa muun työnantajan kanssa sovittun tehtävän, aikaa ei lasketa työajaksi. Työnantajan on kuitenkin maksettava hänelle tehtävään käytetyltä ajalta korvaus, joka vastaa hänen säännöllisen työajan palkkaansa. Korvaus lasketaan noudattaen 1 momentin palkan laskentaperiaatteita sen mukaan, mitä henkilöstön edustaja olisi säännöllisessä työssään ansainnut sinä aikana.*

*Tällöin kyseessä on oltava joko laissa tarkoitettu yhteistoimintamenettely tai asiasta sovitaan erikseen ennakolta työnantajan kanssa.”*

Kunnallisen yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Edellä olevat lainaukset toisaalta kunta-alan yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta ja toisaalta työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain ohjeistuksessa määrittävät yhteistoimintaan osallistuvien ja pääluottamusmiestehtävää suorittavien vapautuksesta. KVTES:n luku VII sisältää vain siinä kuvatut pääluottamusmiestehtävät, eikä kunnallisesta yhteistoiminnasta johtuvaa vapautustarvetta. Salossa yhteistoimintaan osallistuvat työntekijöiden edustajat ovat olleet pääluottamusmiehiä, millä on haluttu varmistaa sekä KVTES:n että kunnallisen yhteistoimintalain edellyttämä perehtyneisyys tehtävään ja laaja kunnan olosuhteiden tunteminen. Kunnallinen työelämä on jatkuvassa murroksessa ja edellyttää paikallisesti kiinteää yhteistoiminnallista kulttuuria. Vuonna 2022 voimaan tulleissa virka- ja työehtosopimuksissa on myös palkkaohjelma sekä useita järjestelyeriä, jotka edellyttävät paikallisia neuvotteluja. Paikalliset järjestelyerät ovat sopimukseen tulleet pitkälti työnantajan toiveesta ja Salossakin palkkajärjestelmiä on niiden avulla saatu kehitettyä vuodesta 2018 alkaen. Järjestelyerien käyttö edellyttää laajaa neuvottelukierrosta ja esimerkiksi vuonna 2018 käytiin 72 erillistä neuvottelua ja 2021 yli 30 neuvottelua. On myös työnantajan etu saada kaikkien järjestöjen ääni kuuluviin neuvotteluissa.

Työnantajakuva koostuu sekä työnantajan omasta käsityksestä itsestään että ulkoisesta kuvasta. Käytännössä kuva siis muodostuu siitä, mitä työnantaja kertoo itsestään ulospäin ja mitä henkilöstö – entinen ja nykyinen – kertovat työnantajasta. Salon henkilöstöpula on laajentunut jo lähes kaikkiin ammattialoihin. Lisääntyvät vaatimukset hyvästä johtamisesta, hyvästä henkilöstöjohtamisesta ja hyvistä työskentelyolosuhteista, joihin sisältyy jokaisen oikeus tulla kohdelluksi hyvin ja kunnioitavasti työelämässä, ovat keskeisiä tekijöitä luomassa hyvää työnantajakuvaa. Työntekijöiden kokemus heidän työnsä merkityksellisyydestä ja arvostuksesta kytkeytyy työnantajan toimiin myös yhteistoiminnassa. Työntekijäkokemus (sisäinen TA-kuva) syntyy arjen

toiminnasta. Viestit kaupungin toiminnasta eivät saa olla ristiriidassa henkilöstön kokeman todellisuuden kanssa. Työntekijät toimivat myös työnantajakuvaan lähettämällä ja heidät sekä heidän edustajiensa mukaanotto kehittämiseen ja viestimiseen tuovat uskottavuutta työnantajakuvaan. Henkilöstön edustajien mukaan ottaminen kaupungin kehittämiseen on näkyvä merkki työntekijöiden huomioimisesta jo varhain valmisteluvaiheessa. Yhteistoiminnallista toimintatapaa Salossa on noudatettu jo useita vuosia ja se on osoittautunut erinomaiseksi välineeksi niin arkipäiväisissä kuin kiperissä neuvottelutilanteissakin.

Alkuvuoden aikana kaikki käytävät neuvottelut on keskitetty mahdollisimman tarkasti torstaipäiviin, jolloin pääluottamusmiehet on keskitetysti olleet vapautettuina perustehtävästään. Maaliskuun alkuun mennessä neuvotteluja on sovittu jo huhtikuun loppuun. Asioiden sujuva käsittely hankaloituu, jos po. pääluottamusmiesten ajankäyttö perustuu pelkkään jäsenmäärään. Vuoden 2023 aikana on palkkaratkaisuissa useita paikallisesti sovittavia yksityiskohtia ja järjestelyeräkierroksia, joiden ripeä eteneminen vaarantuu sen johdosta, että pääluottamusmiehillä ei ole riittävää vapautusta perustehtävästään. Päätoimiset pääluottamusmiehet eivät voi sopia muiden järjestöjen puolesta neuvottelutuloksesta. Neuvottelut käydään sopimuksittain (6) ja KVTES:n liitteittäin (7), jolloin yksikin edustettava laukaisee pääluottamusmiehelle osallistumistarpeen koko ao. neuvotteluprosessiin.

Kustannukset ja jäsenmäärät selostetaan kokouksessa.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto valtuuttaa henkilöstöjohtajan sopimaan Jytyn, Tehyn, Juko/KTN:n ja JHL/tuntipalkkaisten pääluottamusmiesten työajasta KVTES:n määräystä paremmin siten, että kukin pääluottamusmies saa kolme päivää kuukaudessa vapautusta perustehtävästään siitä riippumatta, miten paljon hänellä jäsenistöä on.
Päätös	<p>Timo Lehti ehdotti Osmo Fribergin kannattamana seuraavaa: Asia palautetaan uudelleen valmisteluun, vapautus tuntimääräisenä, työehtosopimusten pohjalta, määrä alempi kuin nyt esitetty huomioiden eri luottamusmiesten edustama jäsenmäärä (kuten työehtosopimuksissakin on).</p> <p>Puheenjohtaja totesi, että oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava kannatettu muutosehdotus, joten asiasta on äänestettävä. Puheenjohtaja ehdotti, että toimitetaan nimenhuutoäänestys. Ne, jotka kannattavat asian käsittelyn jatkamista äänestävät JAA ja ne jotka kannattavat jäsen Lehden ehdotusta asian palauttamisesta äänestävät EI. Puheenjohtajan ehdotus äänestystavasta hyväksyttiin.</p> <p>Suoritettuna äänestyksessä Asian käsittelyn jatkaminen sai 2 JAA ääntä (Härri, Palohonka) Jäsenen Lehden ehdotus sai 3 EI ääntä (Friberg, Lundström, Lehti)</p> <p>Puheenjohtaja totesi, että päätökseksi tuli äänin 2 - 3 jäsen Lehden vastaehdotus. Henkilöstöjaoston päätökseksi tuli asian palauttaminen uudelleen valmisteltavaksi siten, että vapautus tuntimääräisenä, työehtosopimusten pohjalta, määrä alempi kuin nyt esitetty huomioiden eri luottamusmiesten edustama jäsenmäärä (kuten työehtosopimuksissakin on).</p>
Tiedoksianto	Pääluottamusmiehet Henkilöstöjohtaja Rekrytointi

Henkilöstöjaosto 26.05.2023 § 55  
389/01.01.00.04/2023

Valmistelija	Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, 02 778 2103
	Pääluottamusmiehet ovat 20.4.2023 toimittaneet kirjaamoon asiakirjan, jolla he vetivät anomuksensa pois.
Esittelijä	Kaupunginjohtaja
Päätösehdotus	Henkilöstöjaosto toteaa, että asian käsittely on päättynyt anomuksen peruuttamisen johdosta.
Päätös	Henkilöstöjaosto hyväksyi päätösehdotuksen.
Tiedoksianto	Pääluottamusmiehet