

Kaupunginhallitus	§ 112	23.03.2020
Kaupunginhallitus	§ 153	27.04.2020
Kaupunginhallitus	§ 213	18.05.2020

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen koronaviruksen aiheuttaman tilanteen johdosta

1120/01.00.00.01/2020

Kaupunginhallitus 23.03.2020 § 112

Valmistelijat: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund, christina.soderlund@salo.fi, puh. 044 778 2103, henkilöstösihteeri Pia Auranen-Karlsson, pia.auranen-karlsson@salo.fi, puh. 044 778 2102, apulaiskaupunginjohtaja Jari Niemelä, jari.niemela@salo.fi, puh. 044 778 2059 ja talousjohtaja Anna-Kristiina Korhonen, anna-kristiina.korhonen@salo.fi, puh. 040 590 7195.

Suomen hallitus on todennut yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa Suomen olevan poikkeusoloissa koronavirustilanteen vuoksi. Hallitus linjasi 16. maaliskuuta lisätoimenpiteistä, joiden tarkoituksena on hidastaa koronavirustartuntojen leviämistä, suojella riskiryhmiä, suojata väestöä ja turvata yhteiskunnan toiminta. Linjaukset ovat voimassa 13. huhtikuuta 2020 asti. Hallituksen linjaamat toimenpiteet saatetaan voimaan valmiuslain, tartuntatautilain sekä muun lainsäädännön mukaisesti. Tavoitteena on turvata hoitokapasiteetti ja pandemiatilanteen hoito sekä välttämättömät ja tarpeelliset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut.

Kuntatyönantajat on antanut vastauksia usein kysytyihin kysymyksiin 18.3.2020 valmiuslain vaikutuksista muiden lakien noudattamiseen ja lomauttamiseen. Lomauttaminen sinällään on asia, joka täytyy käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Lain 13 §:ssä säädetään yhteistoimintamenettelyn täyttämistä, joka sisältää säännöksen neuvotteluajoista. Mm. lomautettavien määrästä riippuen neuvottelu-aika voi olla 14 vuorokautta tai kuusi viikkoa. Yhteistoimintaneuvottelut tulisi normaaliolosuhteissa käydä ennen päätöksen tekemistä. Hallitus linjasi 16.3.2020 (valtioneuvoston tiedote 140/2020), että koulujen ja oppilaitosten sekä kansalaisopistojen ja muun vapaan sivistystyöntilajien suljetaan. Tähän linjaukseen on tehty 20.3. muutos, minkä mukaan varhaiskasvatuksen ja 1-3 luokkien opetuksen rajoittavaa sääntelyä muutetaan 23.3 alkaen siten, että siitä poistetaan edellytys vanhempien toimimisesta yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisillä aloilla.

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. Toimintoja on siis täytyy sulkea ennen kuin yhteistoimintamenettelyprosessia on ehditty edes aloittaa tai saattaa päätökseen.

Kunnallisesta yhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n 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 tarkoitetussa asiassa tehdä päätös ilman edeltävää yhteistoimintamenettelyä. KT on yhteyshenkilötiedotteessaan ottanut kannan, että kunnallisen yhteistoimintalain 15 §:ää voidaan tässä tilanteessa soveltaa. Näin ollen lomautuksia koskevat päätökset, mikäli niihin nopeasti joudutaan, voidaan tehdä tässä poikkeuksellisessa tilanteessa ilman yhteistoimintamenettelyprosessia. On kuitenkin tarpeen käsitellä asiaa yhteistoiminnassa niin pian kuin mahdollista.

Kunnallisesta yhteistoiminnasta annetun lain 15 §:n soveltamisesta ei ole oikeuskäytäntöä eikä oikeuskirjallisuutta. Lain sanamuoto antaa mahdollisuuden ohittaa koko yhteistoimintamenettely väliaikaisesti, jos lain edellytykset täyttyvät. Jos työnantaja tekee lomautuspäätöksen kokonaan ilman yhteistoimintamenettelyä, työnantaja ottaa huomattavan taloudellisen riskin. Kuntien tulee huomioida, ettei KT osaa sanoa, kuinka asia ratkaistaisiin mahdollisessa riitatilanteessa tuomioistuimessa.

Koronaviruksen aiheuttama tilanne vaikuttaa paitsi niihin toimintoihin, joiden toiminnan supistamisesta ja sulkemisesta on valtioneuvoston päätöksessä erikseen päätetty, myös kaupungin muihin palveluihin. KT:n antaman ohjeen perusteella näiden palvelujen supistamisesta käytäviin yhteistoimintaneuvotteluihin olisi varminta noudattaa ns. pitkien yhteistoimintaneuvottelujen määräyksiä.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 §:ssä määrätään yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista seuraavaa:

”Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.”

Tässä tilanteessa yhteistoimintaneuvottelut koskevat em. lain 4)-kohdan taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeen pantavaa lomautusta. Lomauttamisen keston arvioiminen on tällä hetkellä mahdotonta, joten työnantaja varautuu käymään yhteistoimintaneuvottelut kunnallisen yhteistoimintalain 7 §:n mukaisesti, mikä koskee lomauttamista yli 90 päiväksi. Irtisanomisia käynnistettävät yhteistoimintaneuvottelut eivät

koske.

Henkilöstöjohtaja on käynyt 19.3.2020 pääluottamusmiesten kanssa yhteistoimintaneuvottelun, jossa työnantajan suunnittelempia toimenpiteitä on käsitelty. Neuvottelun kutsumisessa ei noudatettu kunnallisen yhteistoimintalain mukaista kutsuaikaa, minkä pääluottamusmiehet halusivat pöytäkirjaan kirjattavaksi.

Koronaviruksen aiheuttamalla tilannetta on monia erilaisia vaikutuksia kuntatalouteen. Taloudelliset vaikutukset ovat vielä erittäin hatarien arvioiden varassa. Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen ETLA:n 17.3.2020 julkistaman arvion mukaan Suomen bruttokansantuote tulee supistumaan jopa 5 prosenttia. Yleisellä taloudellisella kehityksellä on väistämättä vaikutusta myös kuntatalouteen, joka muutoinkin on erittäin heikossa tilanteessa. Taloudellisten vaikutusten suuruutta määrittelee erityisesti poikkeustilanteen kesto. Varmaa kuitenkin on, että vaikutukset tulevat näkymään vielä paljon senkin jälkeen, kun poikkeustilanne on ohi.

Tällä hetkellä on tunnistettu Salon kaupungin osalta ja kuntien yhteisissä keskusteluissa mm. seuraavat osa-alueet ja niihin liittyvät vaikutukset:

- Kunnallisverotuottoja jää saamatta lomautuksista ja irtisanomisista johtuen sekä työllisyyden heikkenemisestä, koska palkkatulot tulevat pienentymään.
- Yritysten maksamat yhteisöverojen tuotot tulevat pienentymään kysynnän heikennyttyä.
- Sosiaali- ja terveystalouden menot tulevat kasvamaan palvelutarpeen lisääntyessä. Pelkästään Salon kaupungin sosiaali- ja terveystalouden 2 prosentin menojen kasvu tarkoittaa 4,1 miljoonaa euroa.
- Kaupungit maksutuotot tulevat vähentymään yksiköiden sulkemisen, palveluiden peruuntumisen, myyntituottojen vähenemisen sekä muiden mahdollisten maksuhelpotusten osalta.
- Lisäksi huomioon tulee ottaa lisääntyvät kustannukset varautumisen, sairaspöissaolujen, muun hallinnon osalta, perustoimeentulo- ja harkinnanvaraisten kustannusten lisääntyminen sekä rahoituskustannusten kasvaminen. Tällä hetkellä ei ole esimerkiksi tiedossa, miten erikoissairaanhoidon lisääntyneet kustannukset jaetaan.
- Erilaisia tapahtumia perutaan, hankkeita viivästyy ja peruspalveluiden toimintatapoja muutetaan.
- Tiedossa ei myöskään ole, mitkä kustannusvaikutukset tulevat olemaan, kun poikkeustilanteen jälkeen kaikki toiminta aloitetaan täysimääräisesti uudelleen.

Edellä mainittujen vaikutusten lisäksi on paljon paikallisesti huomioon otettavia asioita ja paljon muita yksityiskohtia, jotka tarkentuvat poikkeustilanteen edetessä. Vaikutuksia tulee myös arvioida koko kaupungin konsernitalouden osalta.

Kaupungit ja kunnat eivät ole vertailtavissa kaikilta osin tunnistettujen vaikutusten osalta, vaan huomioon tulee ottaa, että vaikutukset tiettyjen osa-alueiden osalta ovat alueesta riippuen voimakkaampia.

Maan hallitus varautuu tarvittaessa tukemaan kuntia koronavirustilanteen

aiheuttaman menojen kasvun tai verotulokehityksen äkillisen heikkenemisen tilanteessa. Tällä hetkellä ei ole tiedossa mitä nämä toimenpiteet ovat ja minkä suuruisia. Tiedossa ei myöskään ole millä perusteella rahoitusta kohdennetaan kunnille.

Koronaviruksen aiheuttama tilanne muuttuu kaiken aikaa ja valtioneuvoston ratkaisut voivat muuttaa olennaisesti kaupungin tarvetta käydä neuvotteluja. Mikäli kaupungeille tulevat tukitoimet ovat riittävät, kaupunki keskeyttää yhteistoimintaneuvottelut.

Kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus päättää aloittaa kunnallisen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4)-kohdan mukaisen yhteistoimintamenettelyn, jonka perusteena on koronaviruksen aiheuttama poikkeustilanne. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluu se osa henkilöstöstä, johon ei voida soveltaa TSL:n 2 luvun 12 §:n 2 momenttia tai joka ei toimi niissä sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutehtävissä, jotka koronavirustilanteen vuoksi on hoidettava. Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on arvioida välttämättömien palvelujen tarve ja turvata kriittisten palvelujen resursointi ja lomauttaa se henkilöstö, jota ei kriittisten ja välttämättömien palvelujen tuottamiseen koronaviruksen aiheuttaman tilanteen aikana tarvita.

Päätös:

Kaupunginhallitus hyväksyi päätösehdotuksen.

Tämä asia tarkastettiin kokouksessa.

Kaupunginhallitus 27.04.2020 § 153

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Kaupunginhallituksen kokouksessa 20.4.2020 on tästä asiasta pyydetty väliaikakatsausta. Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund antaa raportin yhteistoimintaneuvottelujen etenemisestä ja sisällöstä kokouksessa suullisesti.

Kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus merkitsee suullisen raportin tiedoksi.

Päätös:

Saku Nikkanen jääväsi itsensä asiakohdan käsittelyn ajaksi, ja poistui kokouksesta klo 17:22. Paikalle saapui varajäsen Hannu Eeva klo 17:22.

Kaupunginjohtaja kertoi kokoukselle, että palkanmaksun keskeytyksen piiriin kuuluvan henkilöstön osalta ollaan rakentamassa valmiutta purkaa palkanmaksun keskeytys 14.5.2020 lukien. Päätös on alisteinen hallituksen

mahdollisille linjauksille COVID-19 -kriisiin liittyvien rajoitusten jatkamisesta.

Pia Setälä liittyi kokoukseen klo 17:27 toimiakseen asiakohdan käsittelyssä asiantuntijana.

Pia Setälä antoi kaupunginhallitukselle raportin palkanmaksun keskeytyksen piirissä olevasta vapaa-aika- ja nuorisopalveluiden, sekä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ja suunnitelmasta heidän takaisinkutsumisestaan tietyin osin.

Todettiin, että Setälän raportti viedään kokouksen jälkeen tiedoksi kaupunginhallituksen intraan.

Todettiin, että asiassa on jätetty 9 oikaisuvaatimusta, joita ollaan valmistelemaan hallituksen 18.5.2020 järjestettävään kokoukseen.

Pia Setälä poistui kokouksesta 17:44.

Henkilöstöjohtaja Christina Söderlund antoi kaupunginhallitukselle raportin yt-neuvottelujen tilanteesta ns. hallinnollisen henkilökunnan osalta.

Ulla Huittinen esitti Yli-Jaman, Riskin, Suonio-Peltosalon ja Ruokosen kannattamana että maaseututoimiston henkilöstö rajataan yt-neuvottelujen piiristä.

Marja Ruokonen esitti Nyyssösen ja Eevan kannattamana, että koulukuraattorit ja -psykologit rajataan yt-neuvottelujen piiristä.

Hyväksyttiin yksimielisesti maaseututoimiston henkilöstön rajaaminen yt-neuvottelujen piiristä.

Hyväksyttiin yksimielisesti koulukuraattoreiden ja -psykologien rajaaminen yt-neuvottelujen piiristä.

Puheenjohtaja Saija Karnisto-Toivonen esitti Ruokosen, Nyyssösen, Vesan ja Eevan kannattamana että yt-neuvottelujen piiristä rajataan pois se opetusalan henkilöstö, joka ei kuulu palkanmaksun keskeytyksen piiriin. Koronakriisi on aiheuttanut merkittävää lisätyötä koulujen opettajille etäopetuksen järjestelyissä.

Puheenjohtaja totesi, että kaupunginhallitus äänestää opetusalan henkilöstön rajaamisesta yt-neuvottelujen ulkopuolelle edellä kuvatuin osin. Pohjaehdotusta kannattavat äänestävät JAA, opettajien rajaamista pois neuvotteluista edellä kuvatusti kannattavat äänestävät EI.

Suoritetussa äänestyksessä kaupunginjohtajan ehdotus sai 2 JAA-ääntä (Suonio-Peltosalon, Tapio) ja Karnisto-Toivosen ehdotus 11 EI-ääntä (Karnisto-Toivonen, Huittinen, Lehti, Lundén, Eeva, Nyyssönen, Riski, Ruokonen, Tekkala, Vesa, Yli-Jama).

Puheenjohtaja totesi, että yt-neuvottelujen ulkopuolelle päätettiin rajata opetusalan henkilöstö, joka ei kuulu palkanmaksun keskeytyksen piiriin.

Hannu Eeva poistui klo 18:15. Christina Söderlund poistui klo 18:15. Saku Nikkanen palasi kokoukseen klo 18:16.

Kaupunginhallitus 18.05.2020 § 213

Valmistelija: henkilöstöjohtaja Christina Söderlund,
christina.soderlund@salo.fi, puh. 02 778 2103

Koronatilanteen muuttuminen selviää maan hallituksen tekemistä ratkaisuista:

16.3.2020 hallitus linjasi lisätoimenpiteistä koronavirustilanteen hoitamiseksi Suomessa. Linjattujen toimenpiteiden tarkoituksena oli suojata väestöä sekä turvata yhteiskunnan ja talouselämän toiminta. Hallitus totesi yhteistoiminnassa tasavallan presidentin kanssa, että maassa vallitsee koronavirustilanteen vuoksi poikkeusolot. Tuolloin määritellyt linjaukset olivat voimassa 13. huhtikuuta 2020 asti. Varhaiskasvatuksen toimintayksiköt ja niiden yhteydessä järjestettävä esiopetus pidettiin toiminnassa, millä turvattiin yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisten alojen henkilöstön lasten pääsy varhaiskasvatukseen ja mahdollistettiin vanhemmille työssäkäynti. Salossa avoimen varhaiskasvatuspalveluiden toiminta suljettiin 16.3 alkaen ja kyseinen henkilöstö siirrettiin päiväkoteihin, koska ulkopuolisia sijaisia ei ole voinut palkata yhteistoimintaneuvottelusta johtuneen rekrytointikiellon vuoksi. Koulujen, oppilaitosten, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen sekä kansalaisopistojen ja muun vapaan sivistystyön tilat suljettiin ja lähiopetus niissä keskeytettiin. Poikkeuksellisesti kuitenkin järjestettiin koulussa järjestettävä esiopetus sekä perusopetuksen 1-3 luokkien lähiopetus niiden vanhempien lapsille, jotka työskentelevät yhteiskunnan toiminnan kannalta kriittisillä aloilla. Lisäksi poikkeuksena järjestettiin erityisen tuen päätöksen saaneiden oppilaiden lähiopetus sitä tarvitseville, kuitenkin niin että ne vanhemmat ja huoltajat, joiden oli mahdollista järjestää lapsen hoito kotona, menettelivät näin. Järjestelyt tulivat voimaan keskiviikkona 18.3.2020. Koulujen toiminnan supistaminen merkitsi Salossa koulunkäynninohjaajien, musiikkiopiston ja vapaa-aikapalvelujen henkilökunnan palkanmaksun keskeyttämistä.

30.3.2020 Hallitus päätti jatkaa koronavirustartuntojen leviämisen hidastamiseksi ja riskiryhmien suojelemiseksi aiemmin päätettyjä rajoitustoimia 13. toukokuuta 2020 saakka. Myös varhaiskasvatuksen, opetuksen ja koulutuksen rajoituksia jatkettiin kuukaudella 13. toukokuuta saakka eri kouluasteilla. Opetuksen poikkeusjärjestelyjä varauduttiin samalla jatkamaan lukukauden loppuun asti, jos epidemian rajoittaminen sitä vaatii.

15.4.2020 hallitus antoi asetuksen, jolla kumottiin Uudenmaan liikkumisrajoitukset. Asetus tuli voimaan välittömästi istunnon jälkeen. Hallitus kuitenkin suositteli välttämään kaikkea tarpeetonta matkustamista, kuten vapaa-ajan matkustamista, myös kotimaassa. Myös muita toimenpiteitä ja rajoituksia epidemian rajoittamiseksi ja väestön suojelemiseksi tuli jatkaa ja noudattaa.

29.4.2020 hallitus päätti purkaa varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen rajoitteet terveysviranomaisten arvion pohjalta. Takaisin lähiopetukseen siirryttiin 14. toukokuuta alkaen hallitusti ja turvallisuudesta huolehtien. Samalla opetuksen järjestäjät ehtivät varautua henkilöstö- ja muin järjestelyin opetuksen toteuttamiseen. Epidemiologisen arvion perusteella valmiuslain varhaiskasvatusta ja perusopetusta koskevan soveltamisasetuksen jatkamiselle ei ollut enää perusteita. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinnin ja elämänterveystieteiden tutkimuskeskus olivat laatineet ohjeet järjestelyihin, joita noudattaen varhaiskasvatukseen ja perusopetukseen voitiin palata. Tärkeintä kaikessa toiminnassa on välttää tarpeettomia fyysisiä kontakteja ja järjestää opetustilat niin, että niissä on normaalia enemmän väljyyttä. Myös välitunnit ja kouluruokailu on järjestettävä oman luokan tai ryhmän kanssa. Isoja kokoontumisia, kuten kevätjuhlia, ei järjestetä. Henkilöstön tulee toimia saman lapsiryhmän kanssa ja hygieniaohjeita on noudatettava tarkasti. Yksityiskohtaisista järjestelyistä päättävät koulutuksen järjestäjät. Soveltamisasetuksen voimassaolon päätyttyä opetuksen järjestäjä ei voi järjestää opetusta etäopetuksena. Kunta ei voi päättää omalla päätöksellään koulujen sulkemisesta eikä kunta voi myöskään päättää opetuksen järjestämisestä ainoastaan etäopetuksena. Oikeus saada perusopetusta on perustuslaissa säädetty subjektiivinen oikeus, joka kuuluu yhdenvertaisesti kaikille.

KT Kuntatyönantajat teki kunnille pikakyselyn kunta-alan lomautuksista ja sen tulokset julkaistiin 24.04.2020. Kyselyyn vastasi 250 kuntaa ja kuntayhtymää. Niiden palveluksessa on 350 000 ihmistä eli 84 prosenttia kunta-alan henkilöstöstä. Ne edustivat vajaata 70 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä. Vastaajista yli kaksi kolmesta arvioi turvautuvansa lomautuksiin tai palkanmaksun keskeytyksiin. Toimenpiteistä lomautuksia on 85 prosenttia ja palkanmaksun keskeytyksiä 15 prosenttia. Vastaajista 81 prosenttia sanoi, että kasvanut tarve lomautuksiin johtuu ennen muuta koronaviruksen aiheuttamasta epidemiasta. Kunnat olivat joutuneet keskeyttämään useiden palveluiden tuottamisen, mikä oli vähentänyt kunta-alan töitä. Lisää painetta tuli jo valmiiksi kehnoissa tilassa olleen kuntatalouden heikkenemisestä. Epidemiaa edeltänyt heikko taloudellinen tilanne oli perusteluna neljällä prosentilla. Vastaajista 15 prosenttia kertoi toimien syyksi sekä epidemian että talouden tilan. Useat vastaajat kertoivat, että päätöksiä lomautuksista tai muista toimista vielä valmistellaan tai harkitaan, eikä lopullisia ratkaisuja esimerkiksi niiden laajuudesta oltu vielä tehty. Monessa kunnassa yhteistoimintaneuvottelut oli kuitenkin aloitettu tai aloitetaan pian.

Henkilöstöpalvelut selvitti kuntatyönantajien pikatiedustelun lisäksi suurten kaupunkien, oman kokoisten kaupunkien sekä isompien Varsinais-Suomen kuntien suunnitelmat. Kooste niistä on oheismateriaalina.

Kunnallisen yhteistoimintalain 4 §:n mukaan yhteistoiminnassa käsiteltäviä asioita ovat ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat mm. taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. Lain 5 §:ssä määrätään, että ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin

niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Lain 13 §:n mukaan neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Koronatilanne oli neuvottelujen alussa niin avoin, että työnantajana Salon kaupunki varautui lomauttamaan henkilökuntaa tuotannollisista syistä yli 90 vuorokaudeksi. Neuvotteluissa oli esillä myös työnantajan ehdotuksesta lyhyempien neuvottelujen toteutus, mutta pääluottamusmiesten kanta oli, että neuvottelujen laajuuden vuoksi ne on käytävä 6 viikon pituisina.

Koronaatilannetta koskeva yhteistoimintaprosessi käynnistyi 30.3.2020 ja päättyi 11.5.2020. Prosessin aikana neuvottelutapaamisista oli seitsemän. Edellä kuvatusta koko Suomen tilanteen muuttumisesta johtuen neuvottelut olivat poikkeukselliset. Maan hallituksen korona-rajausten muuttumisen lisäksi kaupunginhallitus rajasi opetusalan pois yt-neuvottelujen piiristä 27.4.2020. Pandemia oli monessa mielessä aivan uudenlainen tilanne suomalaisessa työelämässä. Työnantajana kaupunki oli pitkälti Kuntatyönantajien uusien ohjeiden varassa. Alkuvalmistelun keskeisimmät kysymykset liittyivät mm siihen, milloin työnantaja voi soveltaa työsopimuslain 2 luvun 12 § 2 momenttia ja voiko työnantaja soveltaa ko. työsopimuslain määräystä myös virkasuhteisiin. Nämä ja useat muut uudessa tilanteessa tehdyt tulkinnat johtivat siihen, että neuvotteluissa työntekijäjärjestöt esittivät kaikkiaan 17 kannanottoa tai eriävää mielipidettä työnantajan ehdotuksiin. Neuvottelut päättyivät kuuden viikon jälkeen erimielisinä 11.5.2020.

Työnantajan ehdotus yhteistoimintamenettelyn jälkeen on kunkin lihavoidun väliotsikon alla ja sen jälkeen jatkovalmistelun yhteydessä tehdyn kokonaisarvioinnin johtopäätökset:

1. palkanmaksun keskeytyksen piirissä olevat:

Huhti- ja toukokuun ajalta palkkoja soutuineen on jäänyt palkanmaksun keskeytyksen johdosta maksamatta n. 670.000 €. Niihin henkilöihin, joille palkkaa on jätetty maksamatta, ei kohdisteta muita tässä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltyjä toimenpiteitä.

2. varhaiskasvatuspalveluiden henkilökunta:

Yhteistoimintaneuvottelujen päättyessä todettiin, että työnantaja varautuu edelleen koronapandemian johdosta varhaiskasvatuspalvelujen kysynnän laskuun, mikä saattaa johtaa henkilökunnan lomauttamiseen.

Varhaiskasvatusjohtaja Anna Karlssonin mukaan päiväkotien käyttöaste on ollut kokonaisuutena huhtikuussa 38%. Kaikki yksiköt Hajalan ja Meri-Halikon päiväkoteja lukuun ottamatta ovat olleet suositusten mukaan auki, eikä lapsiryhmiä ole pääsääntöisesti yhdistetty.

Toukokuun puolivälissä henkilöstö on pitänyt kaikki vuoden 2019 vuosilomat sekä 2020 kesälomasta keskimäärin yhden viikon. 26 lähihoitajakoulutuksen omaavaa varhaiskasvatuksen työntekijää on

siirtynyt oppisopimuskoulutuksen kautta työskentelemään sote-palveluihin 31.5.2020 saakka. Määräaikaiset työntekijät (n. 60), joiden työsuhde päättyy 31.5.2020, ovat saaneet tai saavat pidettyä vuosilomansa ennen työsuhteen päättymistä.

Rajoitustoimenpiteet päättyivät varhaiskasvatuksen osalta 13.5.2020. Toiminnan järjestämisessä on jatkossakin huomioitava valtioneuvoston suositukset. Lapsia on huoltajilta saatujen hoitoaikailmoitusten mukaan palaamassa takaisin hoitoon ja käyttöasteen arvioidaan nousevan noin 70%: iin. Palvelun tuottamisen kannalta on huomioitava lakisääteisen henkilöstöresurssin turvaaminen määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden päätyttyä ja vakinaisen henkilöstön vuosilomien aikana. Heinäkuuksi 2020 on hoidon tarvitsijoiksi ilmoittautunut noin kaksinkertainen määrä lapsia vuoteen 2019 verrattuna.

Varhaiskasvatuspalveluihin ei muuttuneen tilanteen johdosta kohdisteta lomautusta. Lisäksi lomautuksella olisi varhaiskasvatuksen rekrytointiin merkittäviä kielteisiä vaikutuksia, koska lomautuksen aikana varhaiskasvatuksella ei ole mahdollisuutta rekrytoida ulkopuolelta kelpoisia sijaisia minkään mittaisiin sijaisuustarpeisiin. Näissä tilanteissa lakisääteisten mitoitusten noudattaminen voi vaarantua.

3. ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen henkilökunta:

Yhteistoimintaneuvottelussa työnantaja ilmoitti varautuvansa edelleen koronapandemian johdosta palvelujen kysynnän laskuun, mikä saattaa johtaa ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelujen tarpeen vähenemiseen ja sitä kautta henkilökunnan osittaiseen lomauttamiseen.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopäällikkö Anu Sorvari-Happonen on ilmaissut huolensa rapu-palvelujen riittävästä resursoinnista. Ravitsemis- ja puhtaanapidosta poistuu lokakuun loppuun mennessä noin 11,5 % kokonaisyhteisön henkilökuntamäärästä. Henkilöstövähennystä on niissä ravitsemispalveluista kuin puhtaanapidostakin ja useat poistumat ohjautuvat elo-syyskuun alkuun, sillä rapu-palveluissa on ollut tapana työskennellä mm. kouluissa lukuvuosi loppuun (31.5 asti) ja jäädä eläkkeelle uuden lukuvuoden alkaessa (lomat kesä-heinäkuussa). Rapu-palveluissa on pyritty järjeistämään rekrytointia ja kevätkesällä järjestetty laajempi tehtävien täyttö, jonka tavoite ollut myös keventää kaupungin rekrytointiyksikön kuormitusta. Mikäli kaupungin ja samalla rapu-palveluiden rekrytointikielto jatkuu loppuvuoteen vaarantuvat rapu-työt vakavasti viimeistään koulujen alkaessa. Kaupunkikehitysjohtaja Mika Mannervi totesi yhteistoimintamenettelyssä, että pienin varaus voidaan todeta, että rapu-henkilöstön tuotannollinen lomautustarve on poistunut, ellei koronatilanne johda uudelleen palvelujen alasajoon.

Ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluihin ei muuttuneen tilanteen johdosta kohdisteta lomautusta. Rapu-henkilöstön lomautuksella olisi merkittäviä kielteisiä vaikutuksia rekrytointiin erityisesti nyt, kun maan hallitus on 4.5. päättänyt rajoitusten vaiheittaisesta purkamisesta ja siinä yhteydessä linjannut, että mm. sisätilojen turvallisuus varmistetaan asiakasmäärien rajaamisen, turvaetäisyyksien ja hygieniaohjeistuksen kautta. Puhtaanapitohenkilökunnan merkitys hygieniasta huolehtimisessa tartuntataudin leviämisen ehkäisemiseksi on keskeinen.

Huomattavaa sekä varhaiskasvatuksen että rapu-palveluiden osalta on, että Salon kaupungin lomautukset tulevat joka tapauksessa vaikuttamaan näiden palveluiden toimintaan lomautettujen ollessa etusijalla lomautuksen aikana vapautuviin tehtäviin. Käytännössä tämä tarkoittaa ainakin ulkoisen rekrytoinnin viivästymistä lomautettujen soveltuvuuden selvittämisen viedän ajan.

4. yleinen 3 viikon lomautus, joka koskee hallintopalvelujen toimialaa (pois lukien tietohallinto), talous- ja henkilöstöpalvelujen toimialaa, rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialaa (pois lukien eläinlääkärit, maaseututoimisto ja maatalouslomittajat), kaupunkikehityspalvelujen toimialaa (pois lukien ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut) sekä sivistyspalveluiden toimialan johtoa ja hallintoa ml. koulusihteerit sekä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden koronan hoitamisen kannalta ei kriittistä henkilöstöä (pois lukien edunvalvontatoimisto). Lomautukset toteutetaan tämän vuoden aikana ja ovat kestoltaan kolme viikkoa. Tällä tavoitellaan yli 600.000 euron palkanmaksun vähenemistä.,

Pääluottamusmiehet jättivät seuraavan kannanoton:

"Korona vaikuttaa kokonaisvaltaisesti jokaiseen? Salon kaupungin työntekijään/viranhaltijaan. ?Pääluottamusmiehet ovat sitä mieltä, että perustetta tuotannollisille tai taloudellisille?lomautuksille?ei ole. ?Vihdoin tulee nähdä, että?Salon kaupungin palvelujen ja kuntalaisten toipumiseen koronan jäljiltä tarvitaan meitä kaikkia nyt ja erityisesti?siinä vaiheessa, kun poikkeustila päättyy.?"

Henkilökunnan kannalta oikeudenmukaisinta ja tasapuolisinta on, että ketään ei lomauteta. Akuutin vaiheen jälkeen kaikilla kaupungin palvelualueilla on yhä enemmän korjaavaa työtä tehtävänä. Poikkeusaika on osaltaan myös lisännyt työmäärää, ja syksyllä on toivottavasti mahdollisuus palata koronan takia sivuun jääneiden asioiden pariin. Poikkeuskevät on aiheuttanut ja aiheuttaa paljon henkistä kuormitusta, mutta työtä on paineenkin alla tehty sitoutuneesti ja motivoituneesti kriisistä huolimatta. Työnantajan tulee omilla toimillaan taata kaikille työrauha ja mahdollisuus palata arkiseen ja turvalliseen työntekoon ilman huolta lomautuksesta ja siitä seuraavista ongelmista. Lomauttamalla henkilöstöä työnantaja itse luo vielä koronan lisäksi tarpeettoman poikkeustilan työnteolle.

Yhtenä Salon kaupunkistrategian painopistealueista on osaava henkilöstö. Hyvä johtajuus on kyseenalaista, jos osaavaa henkilöstöä lomautetaan. Lomauttaminen ei voi olla vaikuttamatta kielteisesti työhön ja työnantajaan sitoutumiseen tai rakentavaan vuorovaikutukseen. Niin kuin on todettu, lomauttaminen ei kohtele henkilöstöä mitenkään tasapuolisesti.

Salon kaupunkistrategian mukaisen Toimivan työyhteisön kärkihankkeen tavoitteena on, että Salon kaupungin kaikissa työyhteisöissä on sellaiset työntekoa tukevat rakenteet ja käytännöt, joilla mahdollistetaan aiempaa tuloksellisempi toiminta ja parempi palvelu kuntalaisille. Organisaatio ei tue eikä johtaminen palvele työntekoa, jos henkilöstöä lomautetaan. Henkilöstöorganisaation näkökulmasta toimivan työyhteisön kärkihankke on

ihan yhtä tärkeä elinvoimatekijä salolaiselle palvelutuotannolle kuin on vaikkapa Salon sairaalan tulevaisuus tai ekovoimalaitokseen tukeutuva kiertotalouspuisto.

Kuntalain mukainen kaupunkistrategia ei saa jäädä vain sanahelinäksi ja hyvien aikojen hehkutukseksi, vaan siihen pitää voida sitoutua myös vaikeina aikoina. Sairauspoissaolojen väheneminen ja sen myönteinen vaikutus henkilöstömenoihin oli jo viime vuoden aikana huomattavissa. Tähän työhön panostamista pitää jatkaa. Samoin työnantaja voi edelleen kannustaa vapaaehtoisten palkattomien virkavapaiden/työlomien pitämiseen.

Jos kaupunginhallitus päätyy lomauttamaan henkilöstöä, tulee huomioida, ettei sijaisia voi rekrytoida esim. varhaiskasvatukseen tai ravitsemis- ja puhtaanapitopalveluihin. Jotta rekrytointitarpeisiin pystytään mahdollisimman jouhevasti vastaamaan, lomauttaminen ei ole järkevää. Kyse on myös sujuvasta toiminnasta asiakkaisiin nähden (vetovoimainen kasvukaupunki/laadukkaat palvelut kuntalaisille) eikä työnantajan pidä poikkeusajan sulkujen jälkeen yhtään enää vaikeuttaa omin toimin palveluiden täysmääräistä tarjoamista, jos se vain valtakunnan ohjeistuksen mukaan on mahdollista.

Pelissä on Salon kaupungin työnantajakuva/kaupunkikuva. Vetoamme Salon kaupunginhallitukseen, jotta nämä pysyisivät myönteisinä.”

Yhteistoimintamenettelyn aikana tapahtunut poikkeustilanteen muuttuminen johti siihen, että yt-menettelyn päättyessä ei neuvottelun kohteena tosiasiasa ollut enää kuin johto- ja hallintotehtävissä toimiva henkilöstö, jota mm. sote-linjausten jälkeen on n. 270 työntekijää/viranhaltijaa. Osa tästä henkilökunnasta työskentelee välittömässä asiakasrajapinnassa tai toimii tehtävissä, jotka vaikuttavat suoraan kuntalaisille annettavaan palveluun. Hallinnon lomauttaminen kolmeksi viikoksi halvaannuttaa palvelutuotannon ja mikäli koronapandemia voimistuu tulevien kuukausien aikana.

Vuosien 2012 ja 2013 lomautuksien perusteella voi vetää joitakin johtopäätöksiä, jotka pätevät suppeampaankin henkilöstöryhmään kohdennetussa lomautuksessa. Palvelun taso laskee lomautuksen aikana. Muut työntekijät eivät saa tehdä lomautuksen alaista työtä. Toimialoilla on jo nyt hahmoteltu sitä, mitä lomautuksen aikana saattaa jäädä tekemättä. Osa annettavasta palvelusta siirtyy eteenpäin ja asiakkaan palvelu viivästyy, mutta osa palveluista saattaa jäädä kokonaan antamatta. Hallinnon työ on osittain myös näkymätöntä silloin, kun se tehdään mutta muuttuu näkyväksi, kun sitä ei kukaan tee. Mikäli koronapandemia kesän ja syksyn aikana voimistuu, palvelutuotanto vaarantuu jo sen perusteella, puhumattakaan lomautuksen tuomasta lisävaikutuksesta.

Lomautuksella on työpanosta vähentävän vaikutuksen lisäksi toinen, merkittävä vaikutus. Kaupunki on yksi työnantaja, jonka velvollisuutena lomautusaikana on tarjota muuta työtä ensisijaisesti niille, joita lomautus uhkaa tai jotka on jo lomautettu. Nämä työsopimuslain ja kunnallisen viranhaltijalain samansisältöiset määräykset estivät vuosina 2012 ja 2013 vakituisen rekrytoinnin lomautusaikana lähes kokonaan ja sijaisten

käytössä työnantajan tuli varmistaa, ettei samasta tai samantyyppisestä työstä ole lomautettu päteviä tai tehtävään soveltuvia henkilöitä. Tämä vaikeutti merkittävästi myös niiden yksiköiden toimintaa, jotka oli rajattu lomautusten ulkopuolelle. Työnantajalla ei ole tiedossa, onko lomautettavien työntekijöiden ja viranhaltijoiden joukossa sellaisia osaajia, jotka pystyvät siirtymään esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden tehtäviin ja tämän varmistamiseksi työnantajan on luotava työsopimuslain edellyttämä työn tarjoamisjärjestelmä.

Vaikka lomautettavien lukumäärä onkin suhteellisen pieni, on lomauttamiseen liittyvä hallinnollinen työ mittava. Lomauttamiseen liittyy useita eri lakeihin perustuvia muotoseikkoja.

Kaupunginhallitus päätti yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä 23.3.2020 ja tätä ennen oli ollut oppimisympäristöselvitystä koskeva yhteistoimintamenettely, joka päättyi tammikuun lopulla. Kaupungin rekrytointi on ollut osittain pysähdyksissä molempien yhteistoimintamenettelyjen ajan. Hallinnossa avoimiksi tulleita tehtäviä on jouduttu jättämään täyttämättä, mikä on aikaansaanut palkkakulujen vähenemistä. Tehtävät on järjestetty sisäisesti väliaikaisratkaisuin, kuten myös kaupunginjohtajan virassa.

Vaihtoehtona kolmen viikon lomauttamiselle on esitetty viikon lomautusta tai vaihtoehtona sille 5 työpäivän palkatonta vapaata tai osa-aikaistamista sekä viimevuotista vielä vahvempaa paneutumista lomapalkkavelan pienentämiseen. Ensimmäisenä lomautusvuonna 2012 lomapalkkavelka kasvoi yli 10 %, mikä jälkikäteen arvioituna merkittävästi vähensi lomautuksen taloudellista vaikutusta. Kasvun euromäärä oli 2,1 M€ ja se syntyi merkittävästi laajemman henkilökunnan lomautuksen johdosta kuin nyt on kyseessä. Kunkin lomavuoden lomapäiviä on pidetty vuonna 2017 72,75%, vuonna 2018 73,64 % ja vuonna 2019 74,89 %. Nämä tiedot koskevat alkuperäisen lomautusehdotuksen kohteena olevien palveluiden keskiarvoa ja esimerkiksi vuonna 2019 oli palveluita, joissa vuosilomia pidettiin lomavuoden aikana yli 80 %. Opetusalan lomapalkkavelka on tilinpäätökseen kirjattavan velan kannalta neutraali, koska opetusallalla vuosiloma on laskennallinen. Jos lomapalkkaa jää tilinpäätökseen kirjattavaksi vuosien 2017 ja 2018 tavalla, kustannusvaikutus koko kaupungissa on lähes 2 M€. Tämä luku sisältää myös sote-palvelut. Viikon lomautuksella tavoitellaan noin 250.000 euron palkanmaksun vähenemistä. Lomapalkkavelan muutoksen riittävään ja oikeasuuntaiseen kehitykseen voidaan vaikuttaa määräämällä esimiehet huolehtimaan henkilöstön vuosilomien pitämisestä 85 %:sesti kuluvaan vuodenaikaan. Lomapalkkavelan lyhentämisen vaikutukseksi arvioidaan 180.000 – 610.000 euroa.

Yhteensä tämän yhteistoimintamenettelyn piirissä olevilla toimenpiteillä (palkanmaksun keskeytys, viikon lomautus ja vuosilomien 85 %:nen pitäminen) tavoitellaan 1.100.000 – 1.530.000 euron henkilöstökulujen alenemaa.

Vs. kaupunginjohtaja:

Kaupunginhallitus päättää, että hallintopalvelujen toimialan (pois lukien tietohallinto), talous- ja henkilöstöpalvelujen toimialan, rakennus- ja ympäristövalvonnan toimialan (pois lukien eläinlääkärit, maaseututoimisto ja maatalouslomittajat), kaupunkikehityspalvelujen toimialan (pois lukien ravitsemis- ja puhtaanapitopalvelut työllisyyspalvelut) sekä sivistyspalveluiden toimialan johto ja hallinto ml. koulusihteerit sekä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden koronan hoitamisen kannalta ei kriittinen henkilöstö (pois lukien edunvalvontatoimisto) lomautetaan 7 vuorokaudeksi siten, että lomautukset toteutetaan elokuun 2020 loppuun mennessä.

Kaupunginhallitus päättää, että 7 vuorokauden lomautuksen sijasta viranhaltija/työntekijä voi sitoutua pitämään 5 palkatonta työpäivää asiasta annetun ohjeen mukaisesti elokuun 2020 loppuun mennessä tai sopia palvelussuhteensa määräaikaisesta osa-aikaistamisesta loppuvuoden aikana erikseen annettavan ohjeen mukaisesti.

Kaupunginhallitus edellyttää, että esimiehet laativat alaisensa henkilökunnan lomasuunnitelmat vuodelle 2020 siten, että kaikki ns. vanhojen lomavuosien vuosilomat sekä 85 % vuoden 2020 vuosilomista on vahvistettu pidettäväksi 31.12.2020 mennessä. Tämä koskee erityisesti nyt lomautettavia yksiköitä, varhaiskasvatusta ja ravitsemis- ja puhtaanapitoa sekä palkanmaksun keskeytyksen piirissä olleita yksiköitä, mutta mahdollisuuksien mukaan myös sosiaali- ja terveystyöpalveluita.

Kaupunginhallitus antaa toimeksiannon toimialajohtajille edellä kuvatun mukaisesti laatia lomautussuunnitelman hyväksymisestä toimialan em. henkilöstön osalta, kaupunginjohtajalle toimialajohtajien osalta ja kaupunginhallituksen puheenjohtajalle kaupunginjohtajan osalta.

Kaupunginhallitus päättää, että yksityiskohtaiset ohjeet lomauttamisesta ja palkattomien vapaiden myöntämisestä antaa henkilöstöjohtaja. Mikäli lakisääteisen palvelun toteuttaminen lomautuksen johdosta estyy, toimialajohtaja valtuutetaan rajaamaan kyseisen palvelun toteutumisesta vastaava henkilöstö lomautuksen ulkopuolelle niiltä osin, kun se ko. palvelun toteuttamiseksi on välttämätöntä.

Tämä asia tarkastetaan kokouksessa.

Päätös:

Saku Nikkanen oli ilmoittanut olevansa jäävi asian käsittelyssä.
Hannu Eeva liittyi kokoukseen klo 20:58.

Vs. kaupunginjohtaja täydensi esitystään toimeksiantojen osalta seuraavasti:

"Kaupunginhallitus antaa toimeksiannon toimialajohtajille edellä kuvatun mukaisesti laatia lomautussuunnitelman ja hyväksyä se toimialan em. henkilöstön osalta, kaupunginjohtajalle toimialajohtajien ja sisäisen tarkastuksen osalta ja kaupunginhallituksen puheenjohtajalle kaupunginjohtajan osalta.

Kaupunginhallitus antaa toimeksiannon esimiehille ja kaupunginhallituksen

puheenjohtajalle kaupunginjohtajan osalta tehdä lomautuspäätökset alaisilleen viranhaltijoille ja niiden muutospäätökset. Kaupunginhallitus antaa esimiehille toimeksiannon antaa työsopimussuhteisille lomautusilmoitukset ja niihin liittyvät mahdolliset muutokset."

Marja Ruokonen esitti Nyyssösen ja Vesan kannattamana, että kaupunki ei lomauta ollenkaan, vaan ottaa käyttöön muita keinoja.

Elina Suonio-Peltosalo esitti Tapion kannattamana, että lomautukset rajoitetuille työntekijäjoukolle ovat epäoikeudenmukaiset eivätkä perustu tuotannollisiin syihin. Niitä ei tule hyväksyä, vaan ehdotetaan vapaaehtoisuuteen perustuvaa säästötoimenpidettä lomautusten sijaan. Vetoamme henkilöstöön, että jokainen työntekijä ja viranhaltija pyrkisi pitämään yhden palkattoman vapaapäivän elokuun loppuun mennessä. Elokuun loppuun mennessä taloustilanne selkiytyy koronavaikutusten osalta. Kaupunginhallitus tarkastelee tilannetta ja tarvittaessa aloitetaan koko henkilöstöä koskevat YT-neuvottelut taloudellisin perustein. Vaikeinakin aikoina täytyy pystyä pitämään kiinni oikeudenmukaisesta henkilöstöpolitiikasta.

Puheenjohtaja totesi, että on tehty kaksi muutosesitystä, joita kannatettu. Järjestetään nimenhuutoäänestys, jossa Ruokosen esitystä kannattavat äänestävät JAA ja Elina Suonio-Peltosalon esitystä kannattavat äänestävät EI.

Hyväksyttiin äänestystapa.

Järjestetyssä äänestyksessä JAA-ääniä 7 kpl (Karnisto-Toivonen, Lundén, Eeva, Nyyssönen, Ruokonen, Tekkala, Vesa), EI-ääniä 3 (Suonio-Peltosalo, Tapio, Yli-Jama), tyhjiä 3 (Huittinen, Lehti, Riski)

Puheenjohtaja totesi, että Marja Ruokosen vastaesitys voitti äänestyksen.

Puheenjohtaja esitti, että järjestetään nimenhuutoäänestys, jossa pohjaehdotusta kannattavat äänestävät JAA, ja Ruokosen muutosesitystä kannattavat äänestävät EI.

Hyväksyttiin äänestystapa.

Järjestetyssä äänestyksessä annettiin JAA-ääniä 6 kpl (Suonio-Peltosalo, Huittinen, Lehti, Riski, Tapio, Yli-Jama), EI-ääniä 7 kpl (Karnisto-Toivonen, Lundén, Eeva, Nyyssönen, Ruokonen, Tekkala, Vesa).

Puheenjohtaja totesi, että Marja Ruokosen muutosesitys voitti järjestetyn äänestyksen.

Kaupunginhallitus päätti hyväksyä pohjaesityksen siten muutettuna, että kaupunki ei lomauta, vaan ottaa käyttöön muita ehdotuksessa mainittuja keinoja.

Hannu Eeva, Ilkka Uusitalo ja Christina Söderlund poistuivat kokouksesta 21.19.

Heikki Tamminen poistui kokouksesta 21:20.

Saku Nikkanen palasi kokoukseen 21:21.