

126 § Kulttuurin paikka kuntarakenneselvityksen työryhmissä

Seutuvaliokunta 14.11.2013

Kotkan virkamiesjohdossa on ollut keskustelua, mihin ryhmään kulttuuri sijoittuu kuntarakenneselvityksen ryhmissä. On arvioitu, että Kotkan osalta luonteva paikka olisi elinvoimaryhmä.

FCG:n työryhmäpapereissa kulttuurin asemaa ei ole määritely. Sivistystoimenjohtajia on Opetus-, sivistys- ja vapaa-aikaryhmän jäseninä. Toisaalta Pyhtäällä kulttuuri on kunnanjohtajan (elinvoimaryhmä) alaisuudessa.

Esitys: Projektiryhmä päättää, mihin työryhmään kulttuuri sijoittuu.

Päätös: Päätettiin, että kulttuurin imago-, vetovoima- yms. tekijät sijoittuvat elinvoimaryhmään ja rakenteisiin sekä palveluihin liittyvät asiat opetus-, sivistys- ja vapaa-aikaryhmään.

127 § Henkilöstöjärjestöjen asema kuntarakenneselvityksen ohjausryhmässä

Seutuvaliokunta 14.11.2013

Kotkan-Haminan seudun kuntarakenneselvityksen ohjausryhmä on 3.10.2013 kokouksessaan päättänyt, että henkilöstöjärjestöjen edustajat kutsutaan ohjausryhmään puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

Sekä JHL (8.11.2013 sähköposti aluepäällikkö Hannu Repo, JHL Kaakkois-Suomen aluetoimisto) että Tehy (13.11.2013 sähköposti Minna Saari-nen/Tehyn Etelä-Kymen Rake-ryhmä) ovat esittäneet, että henkilöstön edustajien tulisi olla ohjausryhmän varsinaisia jäseniä, eikä pelkästään puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

- ./.
- Liitteenä
- sähköposti aluepäällikkö Hannu Repo, JHL Kaakkois-Suomen aluetoimistosta 8.11.2013 ja
 - Tehyn Etelä-Kymen Rake-ryhmän kannanotto 11.11.2013.

Ehdotus: Kuntarakenneselvityksen projektiryhmä/seutuvaliokunta esittää Kotkan-Haminan seudun kuntarakenneselvityksen ohjausryhmälle, että henkilöstön edustajat ovat ohjausryhmän varsinaisia jäseniä

Päätös: Kuntarakenneselvityksen projektiryhmä/seutuvaliokunta päätti, että ohjausryhmän varsinaisia jäseniä ovat seudun kuntien ja kaupunkien nimeämät luottamushenkilöt (Kotka 7, Hamina 4, Pyhtää 2, Virolahti 2 ja Miehikkälä 2). Muut osallistuvat puhe- ja läsnäolo-oikeudella.

Liite § 127 sähköposti aluepäällikkö Hannu Repo, JHL Kaakkois-Suomen aluetoimisto 8.11.2013

8.11.2013 Hannu Repo

Hei

JHL:n Kotka, Haminan, Pyhtään ja Miehikkälän yhdistysten puheenjohtajat ja pääluottamusmiehet kokoontuivat keskustelemaan Etelä-Kymenlaakson kuntaselvitysohjausryhmän henkilöstön edustajan valitsemisesta 6.11.2013. Yhdistysten edustajat valitsivat yksimielisesti JHL:n edustajaksi Pirjo Mussalon Kotkasta.

Yhdistysten edustajat keskustelivat myös ohjausryhmän henkilöstön edustajan oikeuksista ohjausryhmän jäsenenä. JHL ei hyväksy ohjausryhmän päätöstä henkilöstön edustajien oikeudesta vain puhe- ja läsnäolo osallistua ohjausryhmän kokouksissa. Kuntarakennelain perusteluosassa viitataan kuntajakolain 7§:n 3 momenttiin. Mainitun lainkohdan mukaan kuntien yhdistymisesityksen valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa, siten kuin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa (449/2007) säädetään. Kyseinen yhteistoimintalaki ei eriarvoista työnantajan ja henkilöstön edustajien oikeuksia yhteistoiminnan osallistumisen osalta.

JHL esittääkin ohjausryhmän muuttavan aikaisempaa päätöstään henkilöstön edustajien osallistumisoikeudesta ohjausryhmän kokouksiin. JHL:n näkemyksen mukaan henkilöstön edustajan osallistumisoikeus ohjausryhmän kokouksiin tulee määräytyä kuntiin sovellettavan yhteistoimintalain (449/2007) perusteella.

Yhteistyöterveisin

Hannu Repo
aluepäällikkö
JHL Kaakkois-Suomen aluetoimisto
puh. 010-7703592
gsm. 040-5913199
sähköposti hannu.repo@jhl.fi

Pöytäkirjan tarkastusmerkintä		
-------------------------------	--	--

Liite § 127 Tehyn Etelä-Kymen Rake-ryhmän kannanotto 11.11.2013.

Tehy ei hyväksy henkilöstön ulosjättämistä kuntarakenneselvityksen toimialakohtaisista työryhmistä eikä ohjausryhmässä olevien henkilöstöedustajien rajattua oikeutta yhteistoimintalain toteuttamiseen.

Henkilöstöedustajilla ei ole realistisia vaikutusmahdollisuuksia henkilöstöä koskevissa asioissa, kun toimialakohtaiset työryhmät on suljettu selvityksen toimittajan toimesta kokonaan henkilöstöltä ja ohjausryhmässä olevat henkilöstöedustajien vaikutusmahdollisuus on suljettu pois antamalla vain läsnäolo- ja puheoikeus.

Yhteistoimintalain 1§: ”Tämän lain 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 koskevaan päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.”

Yhteistoimintalain 4§:ssä kerrotaan asiat, joista yhteistoiminta neuvottelut on ainakin käytävä.

Kuntarakenneselvityksen kohdalla täyttyvät kohdat 1-3.

”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 ja liikkeen luovutusta;

3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia.”

Yhteistoimintalain 5§ 1 mom.: ”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 asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista.”

Kuntarakenneselvitys on laissa esitetty laajakantoinen tai henkilöstöä yleisesti koskeva asia ja selvitys on tehtävä lain 14 §:n mukaisesti sovitussa useamman kunnan yhteisissä yhteistoimintaelimissä, jossa kaikilla osallistujilla on samat oikeudet asioiden esittämiseen (yhteistyöelimillä tarkoitetaan toimialakohtaisia työryhmiä sekä ohjausryhmää). Ryhmiin pitää kuulua tarpeellinen määrä henkilöstöedustajia.

Nyt esitetyllä mallilla yhteistoimintalain vaatimukset eivät täyty.

Tehy on Etelä-Kymen alueelta valinnut toimijat meille tärkeisiin, meitä eniten koskeviin työryhmiin sekä ohjausryhmään:

Ohjausryhmä Minna Savolainen (minna.savolainen@virolahti.fi)

(varana Marja-Riitta Mänttari; marja-riitta.manttari@kotka.fi)

Sosiaali- ja terveystoimen työryhmä

Marja-Riitta Mänttari (marja-riitta.manttari@kotka.fi)

(varana Minna Savolainen (minna.savolainen@virolahti.fi))

Opetus-, sivistys ja vapaa-aikatoimi

Jaana Heino (jaana.heino@hamina.fi)

(varana annika.mantynen-danielsbacka@pyhtaa.fi)

11.11.2013 Tehy Etelä-Kymen Rake-ryhmä

Pöytäkirjan tarkastusmerkintä

128 § Henkilöstöjärjestöjen mahdollinen edustus kuntarakenneselvityksen työryhmissä

Seutuvaliokunta 14.11.2013

Henkilöstöjärjestöistä JUKO (Maritta Harju sähköposti 6.11.2012), JHL (Hannu Repo puhelu 12.11.2013) ja Tehy (Minna Savolainen sähköposti 13.11.2013) ovat esittäneet, että Kotkan-Haminan seudun kuntarakenneselvityksen työryhmiin tulisi valita myös henkilöstöjärjestöjen edustajat.

Kotkan kaupunginlakimies Marianna Ruonalan mukaan tässä vaiheessa ollaan tekemässä yhdistymisselvityksen valmistelua, ei yhdistymisesityksen valmistelua kunnassa. Kuntarakennelain 4 k §: ”Henkilöstön asema uudistuksessa, Edellä 4 b §:ssä tarkoitettu yhdistymisselvitys valmistellaan yhteistoiminnassa kuntien henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstön osallistumisesta kuntajaon muutosta koskevan esityksen valmisteluun säädetään 7 ja 12 §:ssä. Henkilöstön asemasta kuntajaon muutoksessa säädetään 29 §:ssä.” Eli kuntarakennelaki ei sen perusteluissakaan määrittele, mitä on se yhteistyö, jota tehdään yhdistymisselvityksen valmistelussa.

Kuntarakennelaissa on yhdistymisesityksen valmistelusta on oma säännöksensä. Tässä nimenomaan todetaan, että noudatetaan yhteistoimintalakea. 7 §: ”Yhdistymisesityksen valmistelu toteutetaan yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa siten kuin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetussa laissa ([449/2007](#)) säädetään.”

Kotkan kaupungin henkilöstöjohtaja Minna Uusitalo on kaupunginlakimies Ruonalan kanssa samaa mieltä siitä, että alkukartoitusvaiheessa henkilöstön edustus työryhmissä ei ole välttämätöntä, koska niissä ei tehdä henkilöstöön kohdistuvia linjauksia. Kaikki keskeiset asiat käsitellään ohjausryhmässä, joka valmistelelee asiat kuntien luottamuselimille päätettäväksi. Toisaalta kummankaan mukaan ei ole estettä sille, että henkilöstöjärjestöjen edustajat olisivat jo tässä vaiheessa mukana kuntarakenneselvityksen työryhmissä. Jos henkilöstöjärjestöjen edustajat kutsutaan mukaan työryhmiin, on hyvä etukäteen miettiä, miten heidät valitaan ja mikä on heidän määränsä työryhmissä.

./.

Liitteenä Tehyn Etelä-Kymen Rake-ryhmän kannanotto 11.11.2013.

Ehdotus:

Kuntarakenneselvityksen projektiryhmä/seutuvaliokunta päättää, esittääkö se Kotkan-Haminan seudun kuntarakenneselvityksen ohjausryhmälle henkilöstöjärjestöjen edustajien kutsumista työryhmien jäseniksi. Jos näin päätetään, työn konsulttina toimiva FCG Konsultointi Oy tekee ohjausryhmälle esityksen henkilöstön valintatavasta ja määrästä työryhmissä. Kukin kunta maksaa osallistuvien henkilöiden mahdolliset kokous- ja matkakulut.

./.

Kokouksessa jaettiin Kotkan henkilöstölakimies Kaisa Piiraisen lausunto 13.11.2013, joka liitteenä.

Pöytäkirjan tarkastusmerkintä

--	--	--

Päätös: Kuntarakenneselvityksen projektiryhmä/seutuvaliokunta päätti, että se ei esitä ohjausryhmälle henkilöstöjärjestöjen edustajien kutsumista työryhmien jäseniksi. Jokainen työryhmäryhmä voi halutessaan kutsua työhönsä henkilöstön edustajan asiantuntijan roolissa.

Liite § 128 Kotkan henkilöstölakimies Kaisa Piirainen 13.11.2013

Asiaa säätelevät Kuntarakennelain 4k §, 7 §, 12 § ja 29 § ja Yhteistoiminnasta kunnissa annettu laki.

Yhteistoimintalain tarkoitus on antaa henkilöstön edustajille mahdollisuus osallistua laissa lueteltujen asioiden valmisteluun, tässä tapauksessa kuntien yhdistymisen alustavaan selvittämiseen.

Lain tavoitteena on, että työnantajan ja henkilöstön kesken saavutettaisiin käsiteltävässä asiassa yksimielisyys, mutta se ei ole edellytys. Työnantaja päättää asian yt-menettelyn jälkeen. Tästä seuraa loogisesti, että menettelyssä ei noudateta demokraattista päätöksentekoa, eikä esim. äänestetä lopputuloksesta. Näin ollen henkilöstön edustajilla ei tarvitse olla muuta, kuin läsnäolo- ja puheoikeus. Tuomalla henkilöstön näkökohdat neuvottelussa esille edustajat osallistuvat asian käsittelyyn.

Yt-lain mukainen yt-velvoite on lain mukaisesti täytetty, kun asia on käsitelty lain 5 ja 6 §§:ssä tarkoitetulla tavalla (neuvoteltu valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista sekä annettu asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot). Sana "neuvotella" johtaa tässä vähän harhaan, koska loppuunsuoritetun yt-menettelyn edellytyksenä ei ole yksimielisyys, vaikka se onkin toivottavaa.

Kuntien yhdistymiseen liittyvät muut henkilöstöä koskevat asiat käsitellään kunkin kunnan omassa yt-menettelyssä vasta, kun yhdistymisen toteutuminen on varmaa. Nyt käsillä olevassa vaiheessa aletaan vasta tarkastella, millä edellytyksillä kunnat voisivat yhdistyä.