

Liite neuvottelupöytäkirjaan 1.10.2025

Pääluottamusedustajien kanta Tampereen kaupungin yhteistoimintaneuvotteluissa esitettyyn syksyllä 2025

Tampereen kaupungin hallinto on todettu mm. Eero Laesterä vuoden 2022 raportissa “Kasvun hinta Tampereella” hyvin ohueksi. Hallinnosta vähentäminen tuottaa mielestämme yhä enemmän työtä jäljelle jäävälle henkilöstölle, sillä pienempi työntekijämäärä joutuu tekemään lakisääteiset ja hallinnolliset tehtävät. Tällä on väistämättä vaikutusta asiakasrajapintaan. Tampere on ollut vuosia Suomen vetovoimaisin kaupunki. Asukasmäärän kasvu on ollut suurta. Miten on mahdollista pitää laadukkaita kaupungin palveluita yllä yhä pienemmällä Tampereen tekijöiden joukolla? Pormestariohjelmassa todetaan erityisen tärkeäksi laadukkaiden palveluiden turvaaminen.

Ennen henkilöstön vähennyspäätösten tekemistä tarvitaan laajaa vaikutusten ennakoarviointia päättäjille eri näkökulmista Tampereen kaupungin omien linjausten mukaisesti:

- Kaupungin strategiset painopisteet
- Talousvaikutusten arviointi
- Ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arviointi (IVA)
- Lapsivaikutusten arviointi (LAVA)
- Sukupuolivaikutusten arviointi (SUVA)
- (Ympäristö)terveysvaikutusten arviointi (TVA)
- Mielenterveysvaikutusten arviointi (MIVA)
- Sosiaalisten vaikutusten arviointi (SVA)
- Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi
- Kielellisten vaikutusten arviointi
- Henkilöstövaikutusten arviointi
- Yritysvaikutusten arviointi (YRVA)
- Ympäristövaikutusten arviointi (YVA)
- Kulttuurivaikutusten arviointi (Kulttuuristrategia)

Pelkäämme, että nyt leikataan liikaa. Mikäli suunnitellut toimenpiteet toteutetaan, niin niistä on seurauksia ja kustannuksia vuosien päähän. Emme hyväksy yhtäkään irtisanomista. Myöskään emme hyväksy heikennyksiä yhdenkään työntekijän / viranhaltijan palvelussuhteen ehtoihin. Lisäksi emme hyväksy työnantajan aloitteesta

toteutettavaa osa-aikaistamista. On tärkeää pitää kiinni Tampereen houkuttelevuudesta työnantajana sekä pitää kiinni osaavista työntekijöistä.

Mielestämme on paikallaan tarkastella tehtävien täyttämistä eläköitymisten ja muiden mahdollisten poisjäämisten ja määräaikaistuuksien päättymisen yhteydessä. Vapaiden vakanssien rekrytoinnin tarpeellisuuden harkitseminen ja mahdollisuuksien mukaan viivästyttäminen tuo säästöjä.

Olemme työnantajan kanssa yksimielisiä siitä, että lomautus ja henkilöstöeduista luopuminen eivät ole mukana keinoissa. Lomautus ei tuo pysyvää säästöä ja henkilöstöedut ovat jo nyt kovin pienet (määrällisesti vähän ja summaltaan pienet) verrattuna muihin suuriin kuntiin sekä seutukuntaan.

Yhdymme työsuojeluvaltuutettujen yhteistoimintaneuvottelujen yhteydessä antamaan kantaan työterveyden ja työturvallisuuden konkreettisista huomioista.

Muutostilanteissa (irtisanomiset työyhteisössä, useat organisaatiomuutokset jne.) tarvitaan vahvaa ja suunnitelmallista panostamista henkilöstön ja esihenkilöiden työsuojeluun, työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Pormestariohjelmassa todetaan, että kaupungin tärkein voimavara on hyvinvoiva henkilöstö. Kun työhyvinvointi ja työturvallisuus ovat kunnossa, niin ne vähentävät sairauspoissaoloja. Nykyisellään sairauspoissaolojen kustannukset ovat valtaisanat.

Tampereella 1.10.2025

Pääluottamusedustajat:

Grönfors Mervi

Kamppuri Eija

Karjalainen Päivi

Leikko Mikko

Niemi Essi

Rantala Jyrki

Tanskanen Heikki

Välitorppa Juhani