

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Kaupunginvaltuusto, § 154, 20.09.2021

Kaupunginhallitus, § 354, 16.08.2021

§ 154

Valtuustoaloite lyhennetyn työajan kokeilemiseksi Tampereen kaupungissa – Aila DüNDAR-Järvinen

TRE:2303/01.00.01/2021

Kaupunginvaltuusto, 20.09.2021, § 154

Valmistelija / lisätiedot:
Niina Pietikäinen

Valmistelijan yhteystiedot

Henkilöstöjohtaja Niina Pietikäinen, puh. 040 707 914 ja
neuvottelupäällikkö Mirva Sampakoski, puh. 040 800 4582, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Lisätietoja päätöksestä

Kaupunginlakimies Jouko Aarnio, puh. 040 514 4884, etunimi.
sukunimi@tampere.fi

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.

Päätösehdotus

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustoaloite ja siihen annettu henkilöstöyksikön
lausunto merkitään tiedoksi.

Aloite ei anna aihetta toimenpiteisiin.

Tiedoksi

Aila DüNDAR-Järvinen, Niina Pietikäinen, Mirva Sampakoski

Liitteet

1 Valtuustoaloite - Aila DüNDAR-Järvinen

Kaupunginhallitus, 16.08.2021, § 354

Valmistelijat / lisätiedot:
Niina Pietikäinen

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin.
Esittelijä: Juha Yli-Rajala, Konsernijohtaja

Päätösehdotus oli

Esitetään valtuuston päätettäväksi:

Aila DüNDAR-Järvisen valtuustoaloite ja siihen annettu henkilöstöyksikön
lausunto merkitään tiedoksi.

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Aloite ei anna aihetta toimenpiteisiin.

Perustelut

Aila DüNDAR-Järvinen on esittänyt valtuustoaloitteessaan, että Tampereen kaupunki toteuttaa lyhennetyn työajan kokeilun omissa toimintayksiköissään.

DüNDAR-Järvinen viittaa aloitteessaan 1990-luvulla Suomessa järjestettyyn kokeiluun, johon osallistui kuntia ja yksityisiä yrityksiä. Työaika lyhennettiin kokeilussa 30 tuntiin viikossa ja hanketta rahoitettiin osittain työllistämistuella. Työajan lyhentämisen todettiin tuolloin parantavan työhyvinvointia sekä parantavan työn ja vapaa-ajan yhdistämistä.

Työaikajohtamisella pyritään palvelujen ja muun toiminnan tehokkaaseen ja tarkoituksenmukaiseen järjestämiseen. Tavoitteena on, että henkilöstöä on työssä oikeassa paikassa oikeaan aikaan oikea määrä siten, että toiminnalliset huiput ja hiljaiset hetket on otettu huomioon. Työaika pyritään järjestämään myös kuormituksen ennaltaehkäisyn kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.

Kokeilua ei voida pitää vertailukelpoisena nykyisissä olosuhteissa. Ensinnäkin kuntien lakisääteisten tehtävien määrä ja valtiolta siirtyneet vastuut ovat kasvaneet jatkuvasti. Toiseksi kuntien henkilöstöresurssia on vähennetty osana taloudellisia tehostamistoimia 2010-luvulta alkaen, mikä on johtanut työntekijäkohtaisen työmäärän lisääntymiseen. Työajan lyhentäminen edellyttäisi kokeiluluontoisenakin kaupungilta tarvetta lisärekrytoinneille työvoiman saatavuuden kanssa muutoinkin kamppaileville aloille tai vaihtoehtoisesti toimintojen ja palvelujen karsimista, mikä on tunnetusti vaikeaa.

Aiempaan kokeiluun liittyneen kirjallisen kysymyksen käsittelyn yhteydessä 23.10.2001 työministeri Filatov totesi, että ”julkisen sektorin osalta tuottavuushyötyä ei voi muuttaa rahaksi, jolloin työajan lyhentäminen joko alentaa vastaavasti palkkoja tai on lisäkustannus. Siten työllistämisaikutuksen aikaansaaminen julkisella sektorilla edellyttäisi työllistämistukea.”

Henkilöstön saatavuusongelmat ovat kasvaneet Tampereen kaupungilla muun muassa sivistyspalveluiden palvelualueella varhaiskasvatustehtävissä ja myös sosiaali- ja terveyspalveluihin liittyviä jatkuvia resurssihaasteita ja sijaistarvetta esimerkiksi lähihoitajien ja sairaanhoitajien tehtävissä. Myös sosiaalityössä korostuu palvelutarpeiden kasvu päihdeongelmien, perheväkivallan ja psykososiaalisen tuen lisääntyneen tarpeen vuoksi (tarve sosiaalityöntekijöistä, ohjaajista). Uusien työntekijöiden palkkaaminen paikkaamaan lyhennetystä työajasta johtuvaa työvoiman tarvetta tuo lisähaasteita löytää osaajia erityisesti edellä mainituille rekrytointihaasteellisille aloille.

Työajan lyhentämisen todellisten vaikutusten arviointi sekä rekrytoitavan henkilöstön määrän että henkilöstökustannusten osalta on haastavaa,

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

joten asiaa on tarkasteltu laskennallisesti. Laskelmassa ei ole huomioitu esimerkiksi työtehtävien moninaisuutta tai yksiköiden erityispiirteitä. Vuoden 2020 lopussa Tampereen kaupungin koko henkilöstöstä noin 10 000 henkilöä työskenteli kokoaikaisessa, vakinaisessa palvelussuhteessa. Mikäli tämä osa henkilöstöstä siirtyisi tekemään 80 % työaika, joko lyhentämällä työpäivän pituutta tai vähentämällä työpäivien määrää viikon aikana, tarkoittaa tämä laskennallisesti keskimäärin 2 500 henkilön lisärekrytointia. Suurin osa rekrytoinneista kohdistuisi sosiaali- ja terveystalouteen ja sivistyspalveluihin, joihin myös edellä mainitut Tampereen kaupungin henkilöstön saatavuusongelmat kohdistuvat. Todelliseen rekrytointitarpeeseen vaikuttavat esimerkiksi työtehtävien luonne, toimiala ja työaikajärjestelyt.

Henkilöstökustannuksia arvioitaessa lähtökohdaksi on otettu keskimääräinen palkallisen henkilötyövuoden hinta lisättynä arviolta palkkauksen välillisistä kustannuksista, joihin kuuluvat esimerkiksi työterveyshuollon kustannukset, leasing-maksut sekä laite- ja tilakustannukset. Näin laskettuna yhden kokoaikaisen henkilön palkkaaminen maksaa kaupungille keskimäärin 58 000 euroa vuodessa. Todellisiin kustannuksiin vaikuttavat rekrytoitavan henkilön palkkataso, palvelussuhteen koko- tai osa-aikaisuus ja mahdollisuudet hyödyntää työtehtävissä jo olemassa olevaa laitteistoa ja samoja tiloja. Näistä tekijöistä huolimatta työajan lyhentämisen vaikutukset kaupungin talouteen ovat merkittävät.

Kuntien virka- ja työehtosopimuksissa on sovittu normaalia pidemmistä vuosilomista, mikä tukee kuntien työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Pitkät vuosilomat aiheuttavat kuitenkin myös jatkuvia työjärjestelyjä niissä yksiköissä, joissa lomaa ei ole mahdollista keskittää. Tuottavuuden mittaaminen kuntien työvoimaintensiivisissä tehtävissä on usein hankalaa, minkä vuoksi tuottavuuden kasvamista työaika lyhentämällä on vaikea todentaa.

Tampereen kaupunki työnantajana kantaa vastuuta henkilöstön työhyvinvoinnista, ja asiaan on kohdistettu paljon toimenpiteitä. Tampereen kaupunki pyrkii myös mahdollistamaan henkilöstön tarpeisiin vastaavia yksilöllisiä työaikajärjestelyjä. Henkilöstöpoliittisena periaatteena on ollut jo pitkään, että työntekijälähtöiset toiveet osa-aikatyölle pyritään mahdollistamaan tehtäväjärjestelyillä.

Tiedoksi

Aila Dünder-Järvinen, Niina Pietikäinen, Mirva Sampakoski

Liitteet

1 Valtuustoaloite - Aila Dünder-Järvinen

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Nähtävilläolo ja tiedoksianto asianosaiselle

Pöytäkirja asetetaan nähtäväksi 28.9.2021 kaupungin internetsivulle www.tampere.fi

Päätös on lähetetty sähköisesti 28.9.2021.

Asia liitteineen on katsottavissa kaupungin internetsivulla www.tampere.fi. Pyydettyessä ote toimitetaan liitteineen.

Muutoksenhakuviranomainen

Päätökseen ei voi hakea muutosta.

Tampere
28.09.2021

Kalle Kaunisto
Hallintosihteeri

Asiakirja on sähköisesti allekirjoitettu päätöksentekojärjestelmässä.

Muutoksenhakukielto

§154

Muutoksenhakukielto

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

-vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL 136 §)

-virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)

-etuosto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §)