

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen

KHALL 23.09.2024 § 286
2062/01.00.01/2024

Valmistelija

Anna Vanhahonko

Taustaa

Kuntalain 110 §:n mukaisesti kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Taloussuunnitelman tasapainossa voidaan ottaa huomioon talousarvion laadintavuoden taseeseen kertyväksi arvioitu ylijäämä. Kankaanpään kaupungin tilinpäätös 2023 on 4,9 miljoonaa euroa ylijäämäinen. Kertynyttä ylijäämää on taseessa 10,4 miljoonaa euroa.

Taloussuunnitelmakaudella 2024–26 talous kääntyy merkittävästi alijäämäiseksi. Vuosien 2024–26 aikana alijäämää arvioitiin talousarviossa 2024 kerääntyvän noin kuusi miljoonaa euroa. Vuoden 2024 talousarvio on elokuun lopun toteuman perusteella toteumassa ennakoitua huonompana.

Kuluvaan taloussuunnitelmakauteen sisältyy talouden taantumaa ja kunnan ja kuntakonsernin toimintaan liittyvää kustannuspainetta. Verotulot ja valtionosuudet kehittyvät suunnitelmakaudella alussa negatiivisesti ja senkin jälkeen ne kasvavat hitaasti. Kaupungin nykyisten tehtävien valtionosuuksien taso on vuonna 2025 nykyistä tasoa noin 1,4 miljoonaa euroa alempi. Lisäksi TE- uudistuksiin myönnettävä valtionosuuksien taso ei lähtökohtaisesti kata siihen kohdistuvia kustannuksia.

Vuoden 2025 talousarvion laadinnassa joudutaan negatiivisen kehityksen jatkuessa arvioimaan kuntalain mukaisen tasapainon säilymistä.

Kaupunginvaltuuston 18.12.2023 § 85 hyväksymän talousarvio sisältää kaupunginjohtajan esityksen talouden tasapainottamiseen. Sen mukaisesti vuoden 2024 aikana laaditaan palvelustrategia talouden sopeuttamiseksi. Tämän vaikutukset otetaan huomioon vuoden 2025 talousarvion laadinnassa.

Talouden tasapainottamisohjelman laatimista on valmisteltu kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen iltakouluissa yhdessä kaupungin johtoryhmän kanssa.

On selvää, että talouden tasapainottaminen edellyttää kaupungin toimintojen rakenteellista tarkastelua. Rakenteellisten muutosten avulla voidaan saavuttaa konkreettisia ja pysyviä kustannussäästöjä ja tehokkuuden ja tuottavuuden nousua. Kaupungin organisaatioissa tullaankin edelleen tarkastelemaan kaikkia käytettävissä olevia vaihtoehtoja, joiden perusteella voidaan alentaa palveluiden järjestämisen pitkäaikaisia kustannuksia menojen vähentämiseksi ja tulojen lisäämiseksi.

Talouden tasapainottamistoimenpiteiden edetessä on mahdollista, ettei säästöjä saavuteta tai suunnitellut toimenpiteet eivät ole riittäviä tai kohdennu tarkoituksenmukaisesti, vaan työnantaja voi joutua harkitsemaan taloudellisilla ja/tai tuotannollisista syistä osa-aikaistamisia, irtisanomisia tai muita merkittäviä muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

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

Edelleen 4 §:ssä todetaan, jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Työnantajan harkitessa 4-kohdan mukaisia toimenpiteitä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteen, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden aloittamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Arvioidut keinot ja vaikutukset

Kankaanpään kaupungilla on vuoden 2023 henkilöstötilinpäätöksen mukaan henkilötyövuosia yhteensä 550. Vakituksia työntekijöitä ja viranhaltijoita oli vuoden 2023 joulukuun viimeisenä päivänä 474, sijaisia ja muuta määräaikaista henkilöstöä yhteensä 153. Vanhuuseläkkeelle arvioidaan siirtyvän vuosittain n. 15 henkilöä.

Kankaanpään kaupunki harkitsee osana muita säästötoimenpiteitä enintään 20 henkilötyövuoden vähentämistä, jonka euromääräinen vaikutus olisi n. 900.000. Toimenpiteet voivat sisältää irtisanomisia, osa-aikaistamisia tai olennaisia muutoksia palvelussuhteen ehtoihin. Työnantajan harkitsemien toimenpiteiden toteutus olisi mahdollista vuosien 2024–2026 aikana. Työnantajan harkitsemat toimenpiteet täsmentyvät yhteistoimintamenettelyn edetessä.

Edellä mainittujen mahdollisten toimenpiteiden piirissä on koko Kankaanpään kaupungin henkilöstö pois lukien lomituspalveluiden henkilöstö. Maatalouslomituksen henkilöstö on siirtymässä 1.1.2025 lukien liikkeen luovutuksella Sastamalan kaupungille, joten lomituksen henkilöstön ottaminen yhteistoimintaneuvotteluiden piiriin ei ole tästä syystä tarkoituksenmukaista.

Henkilötyövuosissa voidaan saavuttaa säästöjä mm. tarkoituksenmukaisella työnjaolla, eläköitymisen ja muun vaihtuvuuden hyödyntämisellä sekä tehtävien uudelleen järjestelyillä. Kankaanpään kaupungin talouden tervehdyttämiseksi kaupungin tulee hakea yhdessä henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa pitkävaikutteisia rakenteellisia ja toiminnallisia muutoksia ja uudistuksia, jotka johtavat tehtävien ja työmäärän vähenemiseen.

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kerrotun perusteella Kankaanpään kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoiminnasta annetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään työnantajan harkitsemien toimenpiteiden perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Koska työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, työnantajan on annettava työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytössä olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista; alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä; selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään. Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on erikseen säännös työvoiman vähentämisjärjestyksestä (KVTES VII luku 4 §), jonka mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Edelleen saman pykälän mukaan, jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan. Sama määräys koskee työntekijöiden lisäksi viranhaltijoita. Kankaanpään kaupungilla ei ole erikseen määritelty ns. avainhenkilöitä vaan lähtökohtaisesti kaikki ovat samanarvoisia tämän pykälän määräystä tulkittaessa. Kaupunki ei kuitenkaan tule irtisanomaan, lomauttamaan tai osa-aikaistamaan henkilöstön edustajia eli pääluottamusmiehiä, luottamusmiehiä tai työsuojeluvaltuutettuja.

Työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvotteluiden alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Lisäksi työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvotteluiden alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jota valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut. Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden lopputulos käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Mikäli neuvotteluissa

löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, tehdään ne hallintosäännön toimivaltuuksien mukaisesti.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Mika Hatanpää
Päätösehdotus	<p>Kaupunginhallitus päättää</p> <ul style="list-style-type: none">- käynnistää edellä mainituin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 4 §:n 1–4 kohtien mukaiset, koko henkilöstöä (pl. lomitukset) koskevat neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa talouden sopeuttamiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024–2026- valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut selostusosan mukaisesti- yhteistoimintaneuvotteluiden tavoitteena on enintään 20 henkilötyövuoden vähennys, euromäärältään noin 900.000- valtuuttaa kaupunginjohtajan ja hallinto- ja henkilöstöjohtajan vastaamaan neuvottelumenettelystä työnantajan edustajina- yhteistoimintamenettelyn etenemisestä informoidaan kaupunginhallitusta säännöllisesti- neuvottelutulokset käsitellään kaupungin yhteistyötoimikunnassa neuvotteluiden päätyttyä- mikäli neuvotteluissa löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, ne tehdään hallintosäännön toimintavaltuuksien mukaisesti.
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.
Täytäntöönpano	Henkilöstö Pääluottamusmiehet TE-toimisto
Lisätietoja antaa	Kaupunginjohtaja Mika Hatanpää, p. 044 577 2210 Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213
