

# Yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos

KHALL 23.09.2024 § 286

Valmistelija

## 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 taantumaan 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 organisaatiossa 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 neuvotteluelvoitteensa, 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"><li>- 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</li><li>- valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut selostusosan mukaisesti</li><li>- yhteistoimintaneuvotteluiden tavoitteena on enintään 20 henkilötyövuoden vähennys, euromäärältään noin 900.000</li><li>- valtuuttaa kaupunginjohtajan ja hallinto- ja henkilöstöjohtajan vastaamaan neuvottelumenettelyä työnantajan edustajina</li><li>- yhteistoimintamenettelyn etenemisestä informoidaan kaupunginhallitusta säännöllisesti</li><li>- neuvottelutulos käsitellään kaupungin yhteistyötoimikunnassa neuvotteluiden päätyttyä</li><li>- mikäli neuvotteluissa löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, ne tehdään hallintosäännön toimintavaltuuksien mukaisesti.</li></ul>
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

---

YTTMK 27.11.2024 § 28

Valmistelija

Kaupunginhallitus päätti (23.09.2024 § 286) käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset, koko kaupungin henkilöstöä (pl. maatalouslomitukset) koskevat yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Yhteistoimintaneuvotteluita koskeva neuvotteluesitys on annettu 4.10.2024 ja neuvottelut alkoivat 10.10.2024. Neuvotteluita käytiin yhteensä kuusi kertaa (10.10.2024, 17.10.2024, 31.10.2024, 8.11.2024, 15.11.2024 ja 22.11.2024). Yhteistoimintaneuvottelut päätettiin neuvottelutilaisuudessa 22.11.2024.

Neuvotteluissa työnantajan edustajina olivat kaupunginjohtaja ja hallinto- ja henkilöstöjohtaja ja henkilöstön edustajina pääluottamusmiehet.

Neuvottelut toteutettiin yhteistoimintalain mukaisesti määräaikoja noudattaen. TE- palveluille on tehty ilmoitus neuvoteltavista toimenpiteistä ja arvioituista henkilöstövaikutuksista. Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla ja käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot on annettu. Henkilöstöä on tiedotettu neuvotteluiden etenemisestä ajantasaisesti.

Neuvottelutuloksen osalta neuvottelut päättyivät erimielisinä.

Neuvotteluprosessin osalta osapuolet olivat yksimielisinä, että neuvottelut käytiin yt-lain hengen mukaisesti ja lain määräaikoja noudattaen.

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisesti.

Neuvottelutuloksena toimii 22.11.2024 pidettyjen neuvottelujen pöytäkirja ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Työnantajan näkemyksenä on, että henkilöstösäästöissä saadaan tavoiteltu vuoden 2025 osalta 450.000 euron ja vuoden 2026 osalta 900.000 euron säästö. Irtisanomisilta vältytään, mutta työnantaja osa-aikaistaa enintään kolme työntekijää/viranhaltijaa. Henkilöstövähennysten myötä useiden työntekijöiden ja viranhaltijoiden toimenkuviin ja työn organisointiin tulee muutoksia ja palvelutaso laskee. Täytäntöönpano toteutetaan hallintosäännön toimivaltasäännösten mukaisesti.

Kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti yhteistoimintaneuvotteluiden neuvottelutulos käsitellään yhteistyötoimikunnassa neuvotteluiden päätyttyä.

Esittelijä	Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko
Päätösehdotus	Yhteistyötoimikunta käsittelee neuvottelutuloksen ja merkitsee sen tiedoksi.
Päätös	Yhteistyötoimikunta käsitteli neuvottelutuloksen ja merkitsi sen tiedoksi. Pääluottamusmiehet jättivät kannanoton neuvottelutuloksesta, joka merkittiin tiedoksi ja lisättiin liitteeksi.
Täytäntöönpano	Kaupunginhallitus
Lisätietoja antaa	Kaupunginjohtaja Mika Hatanpää, p. 044 577 2210 Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

---

KHALL 03.12.2024 § 372  
2062/01.00.01/2024

Valmistelija Anna Vanhahonko

Yhteistoimintalain 13 § 4 momentin mukaan, jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla. Neuvotteluja on käyty lainmukainen vähintään kuuden viikon määräaika, joten neuvotteluelvoite voidaan katsoa täytetyksi.

Yhteistoimintaneuvottelut on päätetty neuvottelutilaisuudessa 22.11.2024

Mahdollisten toimenpiteiden kohdentumista on käsitelty tarkemmin yhteistoimintaneuvotteluissa. Työnantajan neuvottelujen päättymishetken arvio on, että irtisanomiset vältetään, mutta mahdollinen osa-aikaistaminen voi koskea enintään kolmea henkilöä. Useilla henkilöillä tehtävänkuvaa voi muuttua työprosessien ja tehtävien uudelleenorganisoinnin seurauksena.

Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät erimielisenä, mutta työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisenä.

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt neuvottelutuloksen osaltaan ja merkinnyt neuvottelutuloksen tiedokseen. Yhteistyötoimikunnan kokouksessa pääluottamusmiehet jättivät erillisen kannanoton neuvottelutulokseen.

Neuvottelutulos, työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja henkilöstön edustajien kirjallinen kannanotto ovat liitteenä ja luettavissa sähköisessä kokouksessa.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Mika Hatanpää
Päätösehdotus	<p>Kaupunginhallitus toteaa yhteistoimintaneuvottelut käydyksi yhteistoimintavelvoitteen mukaisesti ja päättää käynnistämänsä yhteistoimintamenettelyn.</p> <p>Kaupunginhallitus hyväksyy neuvottelutulokseen kirjatut työnantajan esittämät sopeuttamistoimet ja määrää asianosaiset viranhaltijat hallintosäännön mukaisesti toimeenpanemaan osa-aikaistamiset ja muutokset palvelussuhteiden sisällöissä.</p>
Päätös	Ehdotus hyväksyttiin.
Täytäntöönpano	Henkilöstö
Lisätietoja antaa	Kaupunginjohtaja Mika Hatanpää, p. 044 577 2210 Hallinto- ja henkilöstöjohtaja Anna Vanhahonko, p. 044 577 2213

---