

Perhon kunnan yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

Khall § 202 21.10.2024

184/02.02.00/2024

Valmistelija

*Talous- ja hallintojohtaja Terhi Paananen, puh. 040 183 3165 tai
terhi.paananen@perho.com*

Kunnanhallitus on antanut 10.6.2024 § 123:ssa vuoden 2025 talousarvion laadintaohjeen. Kunnanhallitus on päättänyt, että vuoden 2025 talousarvion toimintakatteen tulee olla 9,3 miljoonaa euroa ja vuosikatteen tulee olla 1,2 miljoonaa euroa. Talousarvion ensimmäisessä versiossa toimintakate on yli kehyksen noin 850.000 euroa ja vuosikate on negatiivinen. Talousarviokehys on tiukka ja sen saavuttaminen edellyttää menojen supistamista ja tulojen lisäämistä. Tämä tarkoittaa jo päätettyjen talouden tasapainottamiskeinojen käyttöä, mutta myös uusien tasapainotustoimenpiteiden käyttöönottoa. Jotta talousarvion tavoite ja talouden tasapaino saavutetaan pitkällä aikavälillä, toiminnallista kustannustehokkuutta ja rakenteellisia muutoksia tarvitaan. Perhon kunta on hakenut valtiolta kunnan harkinnanvaraisen korostusta kuluvalle vuodelle 700.000 euroa.

Vuoden 2025 ja suunnitelmakauden talousnäkyymiä on käsitelty johtoryhmässä, kunnanhallituksessa ja valtuuston talousarvioseminaarissa. Valtuusto on hyväksynyt 24.4.2023 § 26 Talouden sopeuttamisohjelman vuosille 2023-2025. Kunnassa on noudatettu talouden sopeuttamisohjelmaa ja toimenpiteet ovat edelleen käynnissä, mutta ne eivät yksistään riitä. Siitä syystä talouden tasapainottamisohjelma uusitaan ja toimenpiteitä laajennetaan olemassa olevien toimenpiteiden lisäksi.

On selvää, että talouden tasapainottamistoimenpiteet voivat vaikuttaa henkilöstön asemaan merkittävästi, ja edellyttää kunnan koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn käynnistämisen tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla. Yhteistoimintamenettelyt on käynnistettävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimenpiteet voivat tarkoittaa lomautuksia, määräaikaisten palvelusuhteiden päättymistä, luonnollisen poistuman hyödyntämistä, osa-aikaistamisia, irtisanomisia, tehtäväkuvan muutoksia, toimintojen uudelleen organisointia tai palveluiden ulkoistamista.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (ns. yhteistoimintalaki) edellyttää, että työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan.

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.

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 yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Jos neuvottelut käydään taloudellisin tai tuotannollisin perustein ja toimenpiteet koskevat vähintään kymmentä henkilöä, yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto on kuusi viikkoa. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen ensimmäisen neuvottelun alkamista.

Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on sen annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä 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 ja työvoiman vähentämisjärjestys
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset.

Laki sisältää määräykset siitä, ketkä ovat eri tilanteissa yhteistoiminnan osapuolia. Yksittäistä työntekijää tai viranhaltijaa koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Henkilöstön edustaja voi olla läsnä asian käsittelyssä, jos työntekijä tai viranhaltija sitä pyytää. Asiat, jotka koskevat vain osaa henkilöstöstä, voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Yhteistoimintaelimessä käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat.

Neuvottelut toteutetaan Perhon kunnassa lähtökohtaisesti edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä. Neuvottelut koskevat kunnan koko henkilöstöä ja kaikkia toimialueita. Perhon kunnassa on tarpeen tarkastella virkojen ja toimien rakenteita, tehtävä sisältöjä sekä tulevaisuuden tarpeita. Toimenpiteinä voi olla esimerkiksi lomautuksia, määräaikaisten palvelusuhteiden päättymistä, luonnollisen poistuman hyödyntämistä, osa-aikaistamisia, irtisanomisia, tehtäväkuvan muutoksia, toimintojen uudelleen organisointia tai palveluiden ulkoistamista. Tavoitteena on vähintään 2,5 miljoonan euron kustannussäästöt/tulonlisäykset toiminnassa talousarviovuoden 2025 ja taloussuunnitelmakauden 2026-2027 aikana. Osa säästöistä tulee henkilöstömenoleikkausten kautta. Yhteistoimintaneuvottelut voivat johtaa enintään 15 henkilötyövuoden vähentämiseen talousarviovuoden 2025 ja taloussuunnitelmavuosien 2026-2027 aikana.

Tavoitteena on, että yhteistoimintaneuvottelut saadaan pidettyä vuoden vaihteeseen mennessä.

Oheismateriaalina

- esityslista yhteistoimintaneuvotteluiden 1. neuvottelusta
- työnantajan neuvotteluesitys yhteistoimintaryhmälle lisätään perjantaina 18.10.

Kunnanjohtajan päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) mukaisen yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein, ja ensimmäinen neuvottelu pidetään 1.11.2024,
2. että yhteistoimintamenettely koskee koko kunnan henkilöstöä tavoitteena talouden tasapainottaminen talousarviovuonna 2025 ja suunnitelmakaudella 2026-2027 ja
3. että yhteistoimintaneuvottelut toteutetaan edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) edellyttämällä tavalla.

Päätös

Hyväksyttiin.

Lisäksi kunnanhallitus päätti, että neuvotteluihin osallistuvien kunnanhallituksen edustajien varahenkilöinä toimii Matti Louhula ja Anni Hertteli.

Toimenpiteet, otteet

henkilöstö
yhteistyöryhmä
osastopäälliköt
ammattiyhdistysten edustajat
