

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Ohjaava lainsäädäntö:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Osana talousarvionvalmistelua kaupunginhallitukselle esitetään, että Pudasjärven kaupunki käynnistää yhteistoimintamenettelyn. Kaupungin hallitukselle esitetään, että yhteistoimintamenettely käynnistetään tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain (449/2007) mukaisesti. Pudasjärven kaupungin tilinpäätökset v. 2021-2022 olivat alijäämäisiä. Kaupunginhallitus on 27.6.2023 § 245 päättänyt esittää valtuustolle talousarvion muuttamisesta siten, että vuoden 2023 ylijäämä 887 252 € pienenee 487 252 euroon. Kaikki lähivuodet vuodesta 2024 alkaen näyttävät voimakkaasti alijäämäisiltä ilman huomattavia talouden sopeuttamistoimenpiteitä.

Pudasjärven kaupungin tulee tarkastella kaikkia käytettävissä olevia vaihtoehtoja, joiden perusteella voidaan alentaa palveluiden järjestämisen pitkäaikaisia kustannuksia sekä menojen leikkaamista tai tulojen lisäämistä, jotta kaupungin talous saadaan kestäväälle pohjalle. Kaupungin toiminnassa on välttämätöntä tehdä muutoksia johtuen taloudellisista ja toiminnallisista syistä. Kaupungin talousarvioehdotus vuodelle 2024, sisältäen 2025 ja 2026, edellyttää sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaa henkilöstövähennyksiä sekä organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen organisointia, jolloin toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus antaa kaupunginvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen vuodelle 2024. Huomioitavaa on, että toimenpiteet tarkentuvat talousarvion valmistelun edetessä.

Yhteistoimintamenettely koskee koko kaupungin henkilöstöä tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi talouden tasapainon saavuttamiseksi vuosina 2024 – 2026. Henkilöstömäärä oli 1.8.2023 tilanteen mukaan 275 työntekijää. Yhteistoimintamenettelyt on jo aikaisemmin käynnistetty TE2024 uudistukseen liittyen sekä Oulunkaaren ympäristöpalveluissa, jossa neuvottelut liittyvät palvelujen laajentumiseen ja järjestämiseen Puolangan kuntaan.

Alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennystarve on 25 työntekijää, jolloin vuositasolla kustannussäästö henkilöstökuluista sivukuluineen olisi noin 1,4 miljoonaa euroa vuodesta 2025 alkaen. Henkilöstön vähennystarve perustuu kaupungin henkilöstön määrän vertailutietoon eräisiin Pudasjärven kaupungin kanssa Kestävä Kuntalous II -hankkeessa mukana oleviin kuntiin. Vertailukunnat hankkeesta ovat asukasluvun suhteessa lähes samankokoisia kuin Pudasjärven kaupunki. Lainsäädäntöön perustuvista yhtenäisistä vastuista huolimatta huomioitavaa on, että vertailukuntien toimintaympäristöt ja edellytykset

järjestää palveluita vaihtelevat suuresti. Ensisijaisesti henkilöstön vähentämistarve pyritään toteuttamaan määräaikaisten palvelusuhteiden päättymisellä sekä hyödyntämällä luonnollista poistumaa (esim. eläköityminen, vaihtuvuus), jolloin avoinna olevien tai vapautuvien toimien ja virkojen tarvetta tarkastellaan kriittisesti. Vertailutieto antaa myös pohjaa organisaation rakennemuutokselle.

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat niin henkilöstövähennyksiä kuin organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen järjestämistä sekä työnantajan harkitsemia, työnjohtovallan piiriin kuuluvia muutoksia työn organisoinnissa, työtehtävissä, työmenetelmissä ja työtilojen järjestelyissä. Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintaneuvottelujen on arvioitu kestävän elokuusta marraskuun loppuun 2023.

Mikäli neuvottelussa löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, tehdään ne hallintosäännön toimintavaltuuksien mukaisesti. Yhteistoimintaneuvottelut ja muut tarvittavat menettelyt toteutetaan käytännössä kaupungin henkilöstötoimikunnassa ja kaupungin pääluottamusmiesten kanssa.

Ratkaisuvalta asiassa: Hallintosääntö § 51 Kaupunginhallituksen tehtävät

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus päättää

1. käynnistää yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaisesti.
2. yhteistoimintaneuvottelujen koskevan koko kaupungin henkilöstöä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024 – 2026. Huomioiden jo aikaisemmin käynnistetyt yhteistoimintamenettelyt TE2024 uudistukseen liittyen sekä Oulunkaaren ympäristöpalveluissa, jossa neuvottelut liittyvät palvelujen laajentumiseen ja järjestämiseen Puolangan kuntaan.
3. yhteistoimintaneuvottelujen kestävän elokuusta marraskuun loppuun 2023.

Päätös Hyväksyttiin esityksen mukaisesti.

Asiaa esitteli henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Jakelu Pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, Jyty, Super, KTN)
Henkilöstötoimikunta

KH 12.09.2023 § 310

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Ohjaava lainsäädäntö:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Neuvottelut on aina aloitettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa siten, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa lopputulokseen. Työnantajan ratkaistavaksi jää, missä vaiheessa yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään.

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Työnantajan on annettava yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos se harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelmasta on käytävä ilmi

- yhteistoimintaneuvottelujen aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- työvoimapalveluiden käyttö irtisanomisaikana
- työnantajan suunnitelmat työntekijöiden työnhaun ja koulutuksen tukemiseksi.

Henkilöstöpäällikkö on toimittanut sähköpostitse kirjallisen ilmoituksen pääluottamusmiehille 3.8.2023 klo 7.36 esityksestä kaupunginhallitukselle yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä Pudasjärven kaupungilla. Kirjallisessa ilmoituksessa on kerrottu aiotun toimenpiteen perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä sekä alustava aikataulu yhteistoimintamenettelyn kestosta. Kirjallinen ilmoitus ei ole lakisääteinen, mutta perustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja hyvään henkilöstöhallintoon. Alustavat tiedot on annettu mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että niihin on mahdollista perehtyä riittävästi ja näin valmistautua tulevaan neuvotteluun. Tiedot on annettu niin varhaisessa vaiheessa, että esimerkiksi henkilöstön edustajille on jäänyt aikaa keskinäisiin neuvotteluihin, jos ne asian luonteen vuoksi ovat tarpeen.

Pudasjärven kaupungilla varsinaiset yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan syyskuussa 2023, jolloin työnantajan on toimitettava neuvotteluesitys, alustava toimintasuunnitelma, sen vaikutukset ja vaihtoehdot yhteistoimintalain mukaisesti pääluottamismiesten ja henkilöstötoimikunnan käsittelyyn. Huomioitavaa on, että

neuvotteluesityksessä olevat toimenpiteet tarkentuvat talousarvion 2024 (2025-2026) valmistelun edetessä.

Kaupungin johtoryhmä käsittelee neuvotteluesitystä esihenkilöiden kanssa 8.9.2023 ja neuvotteluesitys toimitetaan kaupunginhallitukselle esihenkilöiden kokouksen jälkeen. Neuvotteluesitys on oheismateriaalina ja on salassa pidettävä. (Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621 §18, kaupunki työmarkkinaosapuolena)

Aikataulullisesti pyritään siihen, että neuvotteluesitys on annettu henkilöstön edustajille, pääluottamusmiehet, viimeistään 14.9.2023, jolloin ensimmäinen varsinainen neuvottelu olisi 21.9.2023 ja neuvottelut voivat päättyä aikaisintaan 2.11.2023 (6 viikkoa).

Asiaa esittelee henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus kuulee henkilöstöpäällikön esittelyn ja käy lähetekeskustelun aiheesta valmisteluun.

Kaupunginjohtajan muutettu esitys

Kaupunginhallitus kuulee henkilöstöpäällikön esittelyn ja käy lähetekeskustelun aiheesta valmisteluun. Neuvotteluesityksen tarkempaa sisältöä työstetään edelleen hallituksen jäsenille hallituksen seminaarissa/iltakoulussa. Neuvotteluesitystä voidaan muuttaa neuvotteluiden aikana.

Päätös Muutettu esitys hyväksyttiin.

Asiaa esitteli henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki. Tämän asian esittelyn jälkeen pidettiin kokousta klo 18.34-18.45.

Jakelu

KH 10.10.2023 § 333

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö, hallintojohtaja, kaupunginjohtaja

Johtoryhmän jäsenet antavat katsauksen neuvottelutilanteeseen ja esittelevät keskeiset työnantajan edustajien tekemät esitykset.

Neuvotteluesitystä on päivitetty kaupunginhallituksen 19.9.2023 pidetyn seminaarin linjausten mukaisesti.

Lisäksi esitykseen on tehty lisäyksiä viranhaltijavalmistelun perusteella.

Päivitetty neuvotteluesitys on toimitettu työntekijöiden edustajille aina ennen kutakin neuvottelua yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain mukaisella aikataululla.

Päivitetty neuvotteluesitys (ei julkinen valmisteluasiakirja) toimitetaan kaupunginhallituksen jäsenille sähköpostitse.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus kuulee esittelyn ja käy lähestekeskustelun. Neuvotteluesitystä voidaan muuttaa neuvotteluiden aikana.

Päätös Kaupunginhallitus kuuli esittelyn ja kävi lähetekeskustelun. Neuvotteluesitystä voidaan muuttaa neuvotteluiden aikana.

Jakelu

KH 24.10.2023 § 349
2163/01.00.01/2023

Valmistelija Johtoryhmä

Talousarvion tämän hetken valmistelutilanteessa toiminta-alueista ainoastaan hallintotoiminta (ja kunnan yhteistoiminta) ovat pääsemässä kaupunginhallituksen asettamaan talousarvioraamiin hyvinvointi- ja sivistystoiminnan sekä teknisen ja ympäristötoiminnan ylityksen ollessa huomattava.

Hyvinvointi- ja sivistystoiminnan palveluntuotantomalliselvityksen tulosten perusteella tehtävät ja muut pysyvät muutokset kaupungin palveluntuotantotavassa ja –palveluverkossa ovat avain kaupungin talouden kestävyteen pitkällä tähtäimellä.

Mutta koska hyvinvointi- ja sivistystoiminnan palveluntuotantomalliselvityksen mukaiset toimenpiteet voivat astua voimaan pääosin syksyllä 2024, raamiin (tai lähelle sitä) voi päästä vain supistamalla ei lakisääteisten palveluiden tuottamista vuonna 2024.

Mikäli palveluita ei supisteta, sopeutustavoitteen mukaiseen 1 M € alijäämään pääseminen vuonna 2024 edellyttää huomattavaa veronkorotusta ja/tai omaisuuden myyntiä.

Asiaa on käsitelty myös valtuustoseminaarissa 16.10.2023.

Johtoryhmä on valmistellut seminaarin pohjalta esityksen tiettyjen ei lakisääteisten palveluiden supistamisesta vuonna 2024, ja esitys sisältyy päivitettyyn neuvotteluesitykseen (salassa pidettävä), joka toimitetaan kaupunginhallituksen jäsenille sähköpostitse.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus kuulee johtoryhmän esittelyn ja linjaa supistetaanko tiettyjä ei lakisääteisiä palveluita v. 2024 vai katetaanko raamin ylitys veronkorotuksin ja/tai omaisuuden myynnein. Linjausten perusteella yhteistoimintamenettelyyn kuuluvaa työnantajan neuvotteluesitystä (salassa pidettävä) työntekijöiden edustajille voidaan täydentää.

Päätös Kaupunginhallitus kuuli johtoryhmän esittelyn ja linjasi supistetaanko tiettyjä ei lakisääteisiä palveluita v. 2024 vai katetaanko raamin ylitys veronkorotuksin ja/tai omaisuuden myynnein. Linjausten perusteella yhteistoimintamenettelyyn kuuluvaa työnantajan neuvotteluesitystä (salassa pidettävä) työntekijöiden edustajille voidaan täydentää.

Asiaa esittelivät kaupunginjohtajan ja hallintojohtajan lisäksi henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, opetus- ja sivistysjohtaja Juha Holappa ja hyvinvointipäällikkö Outi Nivakoski.

Jakelu