

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen Pudasjärven kaupungilla

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 alijäämisiä. 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 vuositason 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

2163/01.00.01/2023
HLÖT 27.11.2023

Yhteistoimintaneuvottelujen päättäminen

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Ohjaava lainsäädäntö:

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

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaisia toimenpiteitä. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat niin henkilöstövähennyksiä kuin organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen järjestämistä sekä työnantajan harkitsemia, työnjohtovalla piiriin kuuluvia muutoksia työn organisoinnissa, työtehtävissä, työmenetelmissä ja työtilojen järjestelyissä. Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia. Alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennystarve oli 25 työntekijää, jolloin vuositasolla kustannussäästö henkilöstökuluista sivukuluineen olisi noin 1,4 miljoonaa euroa vuodesta 2025 alkaen. Ensisijaisesti henkilöstön vähentämistarve pyrittiin toteuttamaan määräaikaisten palvelusuhteiden päättymisellä sekä hyödyntämällä luonnollista poistumaa (esim. eläköityminen, vaihtuvuus), jolloin avoinna olevien tai vapautuvien toimien ja virkojen tarvetta tarkastellaan kriittisesti. Yhteistoimintamenettely korvaa henkilökohtaiset kuulemiset, joten edes irtisanomistilanteessa ei erillistä henkilökohtaista kuulemistakaan enää yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tarvita.

Henkilöstöpäällikkö on toimittanut sähköpostitse kirjallisen ilmoituksen pääluottamusmiehille 3.8.2023 esityksestä kaupunginhallitukselle yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä Pudasjärven kaupungilla. Kirjallisessa ilmoituksessa on kerrottu aiotun toimenpiteen perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä sekä alustava arvio 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.

Neuvottelujen alkaessa työnantaja teki ilmoituksen TE toimistolle § 8 mukaisesti. Työnantajan on toimitettava työ- ja elinkeinotoimistolle yhteistoimintaa koskeva neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot silloin, kun se esittää käsiteltäväksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti viimeistään silloin, kun yhteistoimintaneuvottelut alkavat, jollei tietoja ole toimitettu aikaisemmin muussa yhteydessä. Henkilöstöpäällikkö on toimittanut kirjallisen ilmoituksen työvoimatoimistolle 9.8.2023. Neuvottelussa 21.9.2023 on käyty läpi toimintasuunnitelmassa olevat periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen työnantaja edistetää julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Yhteistoimintaneuvottelut hoidettiin keskitetysti työnantajan edustajan toimesta. Pudasjärven kaupungilla yhteistoimintaneuvottelut käytiin työnantajan edustajien eli kaupungin johtoryhmän ja henkilöstön edustajien eli pääluottamusmiesten (JHL, JUKO, Jyty, Super, KTN) kesken. Kaupungin johtoryhmässä olevien viranhaltijoiden toimivalta henkilöstöasioissa on kaupungin hallintosäännössä ja KVTES II luku 17 §. Luottamusmiehet edustivat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTES:n sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä.

Työnantaja on neuvotellut lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun § 5 mukaisesti valmisteilla olevien

toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. 14.9.2023 työnantaja antoi neuvottelukutsun yhteydessä neuvotteluosapuolille § 6 mukaiset tarvittavat tiedot. Neuvottelut alkoivat 21.9., joten pääluottamusmiehillä on ollut 7 päivää aikaa tutustua neuvotteluesitykseen ennen ensimmäistä neuvottelua. Neuvotteluesitystä on päivitetty ja tarkennettu aina sen mukaan, miten talousarvion virkavalmistelu etenee. Pääluottamusmiehillä on ollut aina päivitetty tieto saatavilla ja varattuna riittävästi aikaa valmistautua aina seuraavaan neuvotteluun.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty Pudasjärven kaupungilla 21.9.-17.11. välisenä aikana (8 viikkoa), jonka aikana on ollut 7 neuvottelua. Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluihin on käytetty vähintään 6 viikkoa ajanjakso niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaa kalenteriviikkoja. Neuvottelu-aika lasketaan alkavan ensimmäisestä neuvottelupäivästä, siten että kyseinen päivä lasketaan siihen mukaan.

Liitteissä 1-7 on kuvattu neuvotteluryhmässä käsitellyt, pöytäkirjat liitteineen neuvottelusta. Liitteessä 8 on neuvotteluesitys ja sen mukaiset asiat henkilöstövaikutuksineen. Yhteistoimintavelvoite on täytynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla (perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot) ja tarpeelliset tiedot on annettu.

Edellä mainituista liitteistä muodostuu yhteistoimintaneuvottelusta seuraava neuvottelutulos;

Kiistatonta on, että Lakarin koulu ja Hirsikampuksen yhtenäiskoulu voidaan hallinnollisesti yhdistää.

Kiistatonta on, että laajaa työterveyshuoltoa (sairaanhoidon järjestäminen ei lakisääteinen) ei poisteta työterveyshuollon palveluista.

JHL, SuPer, KTN, JYTY, JUKO pääluottamusmiehet jättivät eriävän mielipiteen neuvotteluesityksessä olleisiin kaikkiin henkilöstövähennyksiä ja henkilöstöä koskeviin säästötoimenpiteisiin.

Neuvottelujen lopputuloksena on, että yhteistoimintaneuvottelut päättyivät erimielisinä.

Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta se ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Kaupunginhallitus toteaa neuvottelutuloksen ja päättää yhteistoimintamenettelyn työnantajan edustajana (kaupungin hallintosääntö § 51) kokouksessaan 28.11. Henkilöstötoimikunnan pöytäkirjaote toimitetaan kaupunginhallitukselle.

Liitteet toimitettu 23.11.2023.

Pöytäkirjat liitteineen ja neuvotteluesitys ovat salassa pidettäviä. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24 § Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat, mom 18. asiakirjat, jotka sisältävät valtion, hyvinvointialueen, kunnan tai muun julkisyhteisön työmarkkinaosapuolena.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

puheenjohtajan esitys Henkilöstötoimikunta toteaa yhteistoimintaneuvottelut käydyksi ajalla 21.9. – 17.11.2023 ja loppuun saatetuksi. Henkilöstötoimikunta toteaa työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluelvoitteen täyttyneen sekä saattaa neuvottelutuloksen käsittelyn kaupunginhallitukselle.

Päätös Henkilöstötoimikunnan työnantajaedustajat sekä työntekijäjärjestöjen edustajat paitsi JUKO:n pääluottamusmiehet totesivat yhteistoimintaneuvottelut käydyksi ajalla 21.9. - 17.11.2023 ja loppuun saatetuksi sekä totesivat työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluelvoitteen täyttyneen. Henkilöstötoimikunta saattaa neuvottelutuloksen käsittelyyn kaupunginhallitukselle. JUKO ry jätti päätökseen erillisen mielipiteen (liite). Työsuojeluvaltuutetut jättivät päätökseen lausuman (liite). Kaikki työnantajajärjestöt jättivät päätökseen yhteisen kannanoton (liite). Lisäksi Hyvinvointi- ja sivistystoiminnan uutta palveluntuotantomallia ja talousarviota koskeva päätöksenteko- ja toimeenpanoaikataulu on liitteenä.

Tämä pykälä tarkastettiin heti kokouksessa.

Jakelu Kaupunginhallitus

Yhteistoimintaneuvottelujen päättäminen

KH 28.11.2023 § 403
2163/01.00.01/2023

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Ohjaava lainsäädäntö:
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Yhteistoimintaneuvottelussa 17.11.2023 työnantajan edustajat ovat todenneet neuvottelut loppuun saatetuksi.

Liitteissä on kuvattu neuvotteluryhmässä käsitellyt, pöytäkirjat liitteineen neuvottelusta. Liitteessä on neuvotteluesitys ja sen mukaiset asiat henkilöstövaikutuksineen. Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla (perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot) ja tarpeelliset tiedot on annettu.

Edellä mainituista liitteistä muodostuu yhteistoimintaneuvottelusta seuraava neuvottelutulos;

Kiistatonta on, että Lakarin koulu ja Hirsikampuksen yhtenäiskoulu voidaan hallinnollisesti yhdistää.

Kiistatonta on, että laajaa työterveyshuoltoa (sairaanhoidon järjestämisen- ei lakisääteinen) ei poisteta työterveyshuollon palveluista.

JHL, SuPer, KTN, JYTY, JUKO pääluottamusmiehet jättivät eriävän mielipiteen neuvotteluesityksessä olleisiin kaikkiin henkilöstövähennyksiä ja henkilöstöä koskeviin säästötoimenpiteisiin.

Neuvottelujen lopputuloksena on, että yhteistoimintaneuvottelut päättyivät erimielisinä.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja/edustajat voivat jäädä erimielisiksi neuvoteltavista asioista, mutta se ei estä työnantajaa tekemästä päätöstä. Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta se ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Asiakirjat on toimitettu kaupunginhallituksen jäsenille. Pöytäkirjat liitteineen ja neuvotteluesitys ovat salassa pidettäviä. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24 § Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat, mom 18. asiakirjat, jotka sisältävät valtion, hyvinvointialueen, kunnan tai muun julkisyhteisön työmarkkinaosapuolena.

Henkilöstötoimikunnan kokous on 27.11.2023, joten henkilöstötoimikunnan pöytäkirjaote toimitetaan kaupunginhallituksen kokoukseen.

kaupunginjohtajan esitys	Kaupunginhallitus toteaa yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi ja hyväksyy neuvottelutuloksen (pöytäkirjan liitteet, salassa pidettäviä).
Päätös	Kaupunginhallitus totesi yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi ja hyväksyi neuvottelutuloksen (pöytäkirjan liitteet 2-23, salassa pidettäviä).
Jakelu	Pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, Jyty, Super, KTN) Henkilöstötoimikunta