

Yhteistoimintamenettelyn linjaaminen Pudasjärven kaupungilla - Talouden sopeuttamisohjelma vuosille 2025 - 2026

KH 26.11.2024 § 375

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen Pudasjärven kaupungilla - Talouden sopeuttamisohjelma vuosille 2025 - 2026

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Ohjaava lainsäädäntö:

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

Kaupungin talouden sopeuttamistarve on menoleikkauksien osalta talousarviovuodelle 2025 ja suunnitelmavuosille 2026 sekä 2027 noin 2 miljoonaa euroa. Kaupunginhallituksen nimeämä talouden sopeuttamisen ohjausryhmä pääsi 6.11.2024 päättyneessä valmistelussa yhdessä viranhaltijajohdon kanssa noin 1,5 miljoonan euron käyttötalouden kustannussäästötasolle.

Tämä tarkoittanee, että sopeutustyötä on tarpeen jatkaa ja rakenteellisia muutoksia kaupungin toimintaan on tehtävä jo linjattujen toimenpiteiden lisäksi vielä lisää. Liikkumavara taloudessa etenkin yllättävien tulo- tai menopohjaan kohdistuvien vaikutuksien osalta on vieläkin liian pieni.

Vuodelle 2025 tulo- ja kiinteistöveroprosentteja nostettiin kaupunginvaltuuston päätöksellä (VALT 18.11.2024 § 351).

Talousarvion 2025 valmistelussa ratkaistavissa on ollut myös kysymys siitä, millainen organisaatorakenne ja palveluverkko on kestävä paitsi kuntalaisten ja muiden kaupungin sidosryhmien, myös talouden näkökulmista.

Kuntaliiton mukaan tulevaisuuden kunnan tärkeimpiä tehtäviä asukkaiden näkemyksen pohjalta ovat yhteisöllisyyden, hyvinvoinnin ja elinvoiman edistäminen. Vuoden 2025 alusta kunnat vastaavat tulevaisuudessa työllisyyden hoidosta ja edistämisestä. Kunnan tehtävänä on edelleen vastata osaamisen ja sivistyksen sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistämisestä, liikunta-, kulttuuri- ja muista vapaa-ajan palveluista, nuorisotoimesta, paikallisesta elinkeinopolitiikasta, maankäytöstä, rakentamisesta ja kaupunkisuunnittelusta.

Tulevaisuuden kunta on kuitenkin monin tavoin avoin kysymys, sillä yhteiskunnan rakenteiden muutoksista (esimerkiksi hyvinvointialueet, TE-uudistus, valtiosuusuuudistus v. 2027) johtuvat tehtävien ja vastuiden uusjako haastavat kuntien taloutta, toimintaa, toimintatapoja ja organisaatorakennetta sekä henkilöstöresurssin kohdentamista. Vuonna 2025 tulee arvioida Pudasjärven kaupungin organisaatorakenteen tarkoituksenmukaisuutta ja tehokkuutta kaupungin muuttuvassa tehtäväkentässä.

Valmistelun keskeisiä toimenpiteitä henkilöstöjohtamisessa vuodelle 2025 ovat;

- Organisaatorakenteen suunnittelu- resurssitehokas ja tuloksellinen organisaatio

- Tehtäväkuvien tarkastelu (roolit, tehtävät, vastuut)
- Muutostilanteiden johtaminen ja hallinta

Keskeisinä tavoitteina valmistettavalle kaupungin organisaatorakenteen muutokselle vuonna 2025 ovat;

- Resurssitehokkuus. Oikein kohdennettu, riittävä, osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö on tehokkuuden paras tae.
- Osaamisen kehittäminen. Osaava, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö tuottaa laadukasta toimintaa ja palveluita.
- Innovatiivisuus. Luova ja osaava henkilöstö tuottaa uusia resurssitehokkaita, ja taloudellisesti tehokkaita, toimintamalleja ja ratkaisuja, joiden avulla taataan kaupunginolemassaolo tulevaisuudessakin.
- Joustavuus. Henkilöstön määrän joustava säätely ja tehtävien muuttaminen ovat nopeita tapoja sopeuttaa toiminnan menoja tuloihin.

Yllämainitut talousarvion 2025 (sekä talousarvion suunnitelmavuodet 2026-2027) koko organisaatiota koskevat talouden sopeuttamisohjelmaan linjatut toimenpiteet ja tavoitteet sisältävät todennäköisesti vaikutuksia henkilöstöön sekä henkilöstön asemaan ja joiden valmistelu edellyttää työnantajalta lainmukaista yhteistoimintavelvoitteen täyttämistä ja yhteistoimintaneuvotteluja vuoden 2025 aikana, ennen linjauksiin pohjautuvia varsinaisia päätöksiä ja täytäntöönpanoa.

Kun toiminnassa ja organisaation rakenteessa on välttämätöntä tehdä muutoksia, yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut ovat keskeinen työkalu muutossuunnitelman, sen vaikutuksien ja vaihtoehtojen, käsittelyyn. Yhteistoimintaneuvottelut ovat pohjimmiltaan työkalu muutoksen aikaansaamiseksi. Irtisanomiset, osa-aikaistamiset ja lomautukset ovat yksi käytettävissä oleva, mutta äärimmäinen keino.

Kyseessä on muutostilanne, joka edellyttää yhteistoimintamenettelyä seuraavilta osin:

- Henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työtehtävissä ja tehtävien ja säännöllisen työajan järjestelyissä sekä siirrot toisiin tehtäviin. Kyseessä voivat olla esimerkiksi työtehtävien, töiden tai työtilojen uudelleenjärjestelyt. Työnantajan tulee jo suunnitteluvaiheessa arvioida, onko toimenpiteillä vaikutusta henkilöstön asemaan.
- Toiminnan uudelleen järjestely, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, esimerkiksi työnantajan toiminnan laajentaminen tai supistaminen.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kannalta on keskeistä, että yhteistoiminta toteutetaan ennen varsinaista päätöksentekoa, jolloin asioihin on mahdollista vaikuttaa. Työnantajalla on velvollisuus henkilöstön ja sen edustajan kuulemiseen. Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien toteutumisen kannalta on välttämätöntä, että lopullista päätöstä asiassa ei ole tehty ennen kuin on henkilöstön edustajien kanssa neuvoteltu.

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat koko Pudasjärven kaupungin henkilöstöä ja kaikkia toiminta-alueita sekä niiden työyksiköitä (hallinnon toiminta-alue, hyvinvointi- ja sivistyksen toiminta-alue ja tekninen ja ympäristön toiminta-alue), yhteensä 265 työntekijää (henkilöstömäärä

1.11.2024). Arvioitu henkilötöyvuosien vähennys on 21 henkilötöyvuotta ja tavoiteltu henkilöstökulujen vähennys on 1,1 miljoonaa euroa vuosille 2025-2026. Henkilöstötöyvuosien vähennykset hoidetaan pääsääntöisesti eläköitymisien ja määrääikaisuukisien kautta. Tehtäviä yhdistetään, jaetaan muiden työntekijöiden kesken tai tehtäviä ei täytetä tehtävien vapautumisen myötä.

Yhteistoimintamenettely ei koske Oulunkaaren ympäristöpalveluja ja sen henkilöstöä. Oulunkaaren ympäristöpalvelut tuottavat kunnallisen eläinlääkintäpalvelut, ympäristönsuojelun palvelut ja ympäristöterveydenhuollon palvelut lin, Utajärven ja Vaalan kuntiin sekä Pudasjärven kaupunkiin. Oulunkaaren ympäristöpalvelut sijoittuvat Pudasjärven kaupungin hallinnossa itsenäisenä tulosityksikkönä. Palveluista vastaa Oulunkaaren ympäristölautakunta, jossa on kaksi jäsentä jokaisesta sopijakunnasta.

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan jatkuvana prosessina, kunnes talouden sopeuttamisohjelman linjatut tavoitteet ovat saavutettu. Tämä tarkoittaa sitä, että tässä vaiheessa työnantaja antaa arvion henkilöstökulujen tai henkilöstötöyvuosien vähennyksen määrästä. Arvio tarkentuu, kun valmistelu etenee. Tässä vaiheessa talouden sopeuttamisohjelman toimenpiteiden linjauspäätöksistä ei ole tehty lain edellyttämää virkavalmistelua.

Työnantajalla on kuitenkin oikeus tehdä suunnitelmia ainakin niin pitkälle, että toimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön voidaan arvioida ja niistä voidaan neuvotella yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla ja vaatimuksien mukaisesti.

Mitään sellaisia arvioita koskien henkilöstöä, jotka vaatii työnantajalta lainmukaiset yhteistoimintaneuvottelut ja yhteistoimintavaltuutteen täyttämisen ei ole viety talousarvion vuodelle 2025. Työnantaja ei tässä vaiheessa jätä palkansaajajärjestöjen edustajille (pääluottamusmiehillä) neuvotteluesitystä, vaan neuvotteluesitys jätetään siinä vaiheessa, kun valmistelu talouden sopeuttamisohjelman linjauksista ja organisaatorakenteen muutoksesta etenee vuoden 2025 aikana.

Kaupunginhallitus hyväksyy talousarvioon vuodelle 2025 linjauspäätöksen talouden sopeuttamisohjelmasta kokouksessaan 26.11.2024. Kaupunginvaltuusto tekee toimivaltansa mukaisesti lopullisen linjauspäätöksen talousarvioon vuodelle 2025 talouden sopeuttamisohjelmasta kokouksessaan 9.12.2024. Näiden linjauspäätösten jälkeen voi varsinainen virkavalmistelu käynnistyä koskien vuosia 2025 ja 2026.

Mikäli neuvottelussa löydetävät 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 jatkuvana prosessina tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat toiminnan ja organisaatorakenteen välttämätöntä muutosta sekä toiminnan uudelleen järjestelyjä. KVTES VIII luvun 1 §:n soveltamisohjeen mukaan kustannusten vähentämistarve kunnassa tai kuntayhtymässä taikka sen kyseisessä toimintayksikössä on yhteistoimintamenettelyn perusteena, talouden sopeuttamisohjelman linjauksien valmistelu vuosille 2025-2026.
2. ettei yhteistoimintamenettely koske Oulunkaaren ympäristöpalvelua ja sen henkilöstöä.

Päätös

Hyväksyttiin esityksen mukaisesti.

Asiaa esitteli henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Jakelu

KH 11.02.2025 § 55
3579/01.00.01/2024

Yhteistoimintamenettelyn linjaaminen Pudasjärven kaupungilla - Talouden sopeuttamisohjelma vuosille 2025 - 2026

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki puh. 040 190 3056

Kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja henkilöstöpäällikkö ovat käyneet pääluottamusmiesten kanssa läpi yhteistoimintaneuvottelun perusteet 18.12.2024 esityksestä kaupunginhallitukselle yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä Pudasjärven kaupungilla.

Varsinaiset neuvottelut on tarkoitus aloittaa 20.2.2025, jolloin työnantajan neuvotteluesitys henkilöstön edustajille (pääluottamusmiehet) jätetään 12.2.2025. Alustavan aikataulun mukaan neuvotteluaika on 20.2.-7.4.2025.

Henkilöstötoimikunta käy lopullisen käsittelyn neuvottelutuloksesta ja työnantajan yhteistoimintavelvoitteen täyttymisestä kokouksessaan 16.4.2025 ja saattaa käsittelyn tiedoksi kaupunginhallitukselle 22.4.2025 kokoukseen (alustava aikataulu). Kaupunginhallitus päättää neuvottelutuloksen ja yhteistoimintamenettelyn työnantajan edustajana (kaupungin hallintosääntö §51).

Kaupunginhallitus kuulee esittelyn ja käy lähetekeskustelun työnantajan neuvotteluesityksestä. Työnantajan neuvotteluesitys on oheismateriaalina ja on salassa pidettävä. Yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävien ja sen takia laadittujen asiakirjojen julkisuudesta sekä yhteistoimintamenettelyyn osallistuvien työnantajan edustajan, työntekijän ja henkilöstön edustajan vaitiolovelvollisuudesta on voimassa, mitä viranomaisen toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (621/1999) säädetään 24 §:n Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat 18 mom.

Asiaa esittelee henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

Kaupunginjohtajan esitys

Kaupunginhallitus kuulee henkilöstöpäällikön esittelyn ja käy lähetekeskustelun aiheesta valmisteluun.

Päätös

Kaupunginhallitus kuuli henkilöstöpäällikön esittelyn ja kävi lähetekeskustelun aiheesta valmisteluun.

Jakelu