

Yhteistoimintamenettelyn päättäminen Pudasjärven kaupungilla - Talouden sopeuttamisohjelma vuosille 2025-2026

KH 26.11.2024 § 375

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, valtionosuusuudistus 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 vaikutusten 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 henkilötyövuosien vähennys on 21 henkilötyövuotta ja

tavoiteltu henkilöstökulujen vähennys on 1,1 miljoonaa euroa vuosille 2025-2026. Henkilöstötyövuosien vähennykset hoidetaan pääsääntöisesti eläköitymisien ja määräaikaisuuksien 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 henkilöstötyövuosien 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 yhteistoimintavelvoitteen 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 talousarvion vuodelle 2025 linjauspäätöksen talouden sopeuttamisohjelmasta kokouksessaan 26.11.2024. Kaupunginvaltuusto tekee toimivaltansa mukaisesti lopullisen linjauspäätöksen talousarvion vuodelle 2025 talouden sopeuttamisohjelmasta kokouksessaan 9.12.2024. Näiden linjauspäätösten jälkeen voi varsinainen virkavalmistelu käynnistyä koskien vuosia 2025 ja 2026.

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 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

HLÖT 12.05.2025
3579/01.00.01/2024

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 on 21 henkilötyövuotta ja tavoiteltu henkilöstökulujen vähennys on 1,1 miljoonaa euroa vuosille 2025 -2026. 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 kuulemistä enää yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tarvita.

Pääluottamusmiesten kanssa on käyty alustava kokous 18.12.2024, jossa on kerrottu aiotun toimenpiteen perusteista, alustava arvio irtisanomisten ja osa-aikaistamisten määrästä sekä alustava arvio yhteistoimintamenettelyn kestosta. Alustava keskustelu 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 Oulun seudun työllisyysalueen muutosturvaan § 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 työllisyysalueen muutosturvaan 4.2.2025. Neuvottelussa 20.2.2025 on käyty läpi toimintasuunnitelmassa olevat periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen jälkeen työnantaja edistettää 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 kunnissa annetun § 5 mukaisesti valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. 12.2.2025 työnantaja antoi neuvottelukutsun yhteydessä neuvotteluosapuolille § 6 mukaiset tarvittavat tiedot. Neuvottelut alkoivat 20.2.2025, joten pääluottamusmiehillä on ollut 8 päivää aikaa tutustua neuvotteluesitykseen ennen ensimmäistä neuvottelua. Neuvotteluesitystä on päivitetty ja tarkennettu aina sen mukaan, miten muutetun talousarvion 2025, talousarvion 2026 ja organisaatiorakenteen uudistuksen virkavalmistelu etenee. Pääluottamusmiehillä on ollut aina päivitetty tieto saatavilla ja varattuna riittävästi aikaa valmistautua aina seuraavaan neuvotteluun.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty Pudasjärven kaupungilla 20.2.-5.5.2025 välisenä aikana (10,5 viikkoa), jonka aikana on ollut 7 neuvottelua. Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelloitteensa, 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 1-13 on kuvattu neuvotteluryhmässä käsitellyt, pöytäkirjat liitteineen neuvottelusta. Liitteessä 11 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. Liitteet toimitetaan kokoukseen.

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 13.5.2025. Henkilöstötoimikunnan pöytäkirjaote toimitetaan kaupunginhallitukselle.

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 20.2 – 5.5.2025 ja loppuun saatetuksi. Henkilöstötoimikunta toteaa työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluvuorituksen täyttyneen sekä saattaa neuvottelutuloksen käsittelyn kaupunginhallitukselle.

Päätös

Henkilöstötoimikunta käsittelee asiaa 12.5.2025 kokouksessa ja pöytäkirjaote toimitetaan kaupunginhallituksen kokoukseen 13.5.2025.

KH 13.05.2025
3579/01.00.01/2024

Valmistelija Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

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

Yhteistoimintaneuvottelussa 5.5.2025 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 neuvottelutulos.

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 12.5.2025, joten henkilöstötoimikunnan
pöytäkirjaote toimitetaan kaupunginhallituksen kokoukseen.

Kaupunginjohtajan esitys Kaupunginhallitus toteaa yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi ja hyväksyy
neuvottelutuloksen (yt-neuvotteluiden pöytäkirjat 8 kpl pöytäkirjan liitteinä,
salassa pidettäviä).

Päätös

Jakelu

Pääluottamusedustajat JUKO, JHL, Jyty ja SuPer