

Kehittämishjelmaan liittyvän yhteistoimintamenettelyn päättäminen

Khall 24.09.2024 § 164

Valmistelija

kunnanjohtaja Pasi Ahoniemi, p. 044 7500 001.

Kunnanhallitus päätti 9.4.2024 §:ssä 62 käynnistää kehittämishjelman laadinnan. Kehittämishjelman ohjausryhmään nimettiin valtuustoryhmien puheenjohtajat, kunnanhallituksen puheenjohtaja, kunnanvaltuuston puheenjohtaja sekä viranhaltijoiden edustajiksi kunnanjohtaja ja sivistysjohtaja.

Ohjausryhmä kuulee tarvittaessa palvelualuejohtajia, muita viranhaltijoita, henkilöstön edustajia ja tarpeelliseksi katsomiaan asiantuntijoita. Ohjausryhmän tehtävänä on valmistella kehittämishjelma, joka sisältää konkreettisia esityksiä ja toimenpiteitä talouden tasapainottamiseksi, elinvoiman lisäämiseksi sekä palvelurakenteen muuttamiseksi.

Kehittämishjelmaan kirjataan yksilöityjä toimenpiteitä elinvoiman lisäämiseksi, alijäämän kattamiseksi ja talouden tasapainon löytämiseksi. Kehittämishjelma tuodaan valtuuston hyväksyttäväksi syksyllä 2024. Yksittäisiä toimenpiteitä voidaan toteuttaa jo vuoden 2024 aikana. Varsinaisesti kehittämishjelma toimeenpannaan tulevien vuosien talousarvioiden yhteydessä.

Kehittämishjelman työkaluina voivat olla mm. palveluverkkoselvitykset ja -päätökset, henkilöresursoinnin päätökset, tulopohjan tarkistaminen, omaisuusjärjestelyt sekä arviot palkka- ja kustannuskehityksestä. Koska kyseiset toiminnot voivat vaikuttaa myös työntekijöiden työnkuviin, tehtävän työn määrään ja työvoiman käyttöön, voidaan osana kehittämishjelman toteutusta käynnistää erillisellä päätöksellä muutoneuvottelut.

Kuntalain (410/2015) 110 §:n mukaan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan.

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnassa ja hyvinvointialueella koskevan lain (449/2007) 4 §:n mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään 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. työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään myös asiat, jotka koskevat 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.

On perusteltua, että Paltamon kunta osana kehittämisohjelmaa käynnistää koko henkilöstöä koskevat työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joissa käsitellään yhteistoimintalain (449/2007) 4 §:n 1. momentin 1 - 4 -kohtien mukaisia asioita.

Perusteena yhteistoimintaneuvotteluille on kehittämisohjelman ohjausryhmän läpikäymät toimenpide- ja kehittämis ehdotukset, jotka tullaan antamaan esityksenä kunnanhallitukselle kehittämisohjelmaksi. Toimenpiteet voivat vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden työtehtäviin, työntekopaikkoihin, työjärjestelyihin ja työtiloihin sekä henkilöstöetuihin.

Yhteistoimintamenettely käydään syksyn 2024 aikana. Yhteistoimintaneuvottelujen kesto on yhteistoimintalain (449/2007) 13 § 4. momentin mukaisesti vähintään kuusi viikkoa, ellei neuvotteluissa toisin sovita.

Esittelijä

kunnanjohtaja Pasi Ahoniemi, p. 044 7500 001.

Kunnanjohtajan päätösehdotus:

Kunnanhallitus päättää

1. käynnistää koko Paltamon kunnan henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn, pois lukien vuoden 2025 alussa voimaan astuvan TE-uudistuksen työvoimapalvelulain ja kotouttamisen edistämisen lain kannalta oleelliset tehtävät, joilla edistetään kotoutumista, työnhakijoiden työllistymistä ja alueen elinvoimaa. Menettely käynnistetään, koska kehittämisohjelman ohjausryhmän harkitsemat toimenpiteet ja kehittämis ehdotukset voivat sisältää yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1 - 4 -kohtien mukaisia kunnan organisaatioon kohdistuvia toimenpiteitä
2. nimetä työnantajan edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin
3. valtuuttaa kunnanjohtajan toteuttamaan työnantajan puolesta yhteistoimintamenettelyn sekä antamaan toteuttamista koskevat ohjeet ja aikataulut sekä antamaan neuvotteluesityksen.

Kunnanhallitus:

Merkittiin pöytäkirjaan, että kunnanjohtaja täydensi päätösesitystään seuraavasti: kohtaan 1 lisätään viimeiseksi lauseeksi "Yhteistoimintaneuvottelujen kesto on yhteistoimintalain (449/2007) 13 § 3. momentin mukaisesti vähintään 14 päivää, ellei

neuvotteluissa toisin sovita”.

Kunnanhallitus hyväksyi kunnanjohtajan täydennetyn päätösehdotuksen ja nimesi yhteistoimintaneuvotteluihin työnantajan edustajiksi kunnanhallituksen puheenjohtajan, kunnanjohtajan, hallintojohtajan ja sivistysjohtajan.

Tämän pykälän osalta pöytäkirja tarkastettiin kokouksessa.

Toimeenpano: ote, kunnan henkilöstö
Muutoksenhakukielto (asia koskee valmistelua)

Khall 05.11.2024
263/01.00.03/2024

Julkinen

Valmistelija

kunnanjohtaja Pasi Ahoniemi, p. 044 7500 001.

Kunnanhallitus päätti 24.9.2024 § 164 käynnistää koko Paltamon kunnan henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn, pois lukien vuoden 2025 alussa voimaan astuvan TE-uudistuksen työvoimapalvelulain ja kotouttamisen edistämisen lain kannalta oleelliset tehtävät, joilla edistetään kotoutumista, työnhakijoiden työllistymistä ja alueen elinvoimaa. Menettely käynnistettiin, koska kehittämissuunnitelman ohjausryhmän harkitsemat toimenpiteet ja kehittämissuunnitelmat voivat sisältää yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1 - 4 -kohtien mukaisia kunnan organisaatioon kohdistuvia toimenpiteitä.

Lain (449/2007) 6.1 §:n mukaan ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävän asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot siten, että he voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan.

Kirjallinen neuvotteluesitys on annettu 26.9.2024 henkilöstön edustajille lain (449/2007) 7.1 §:n edellyttämässä määräajassa eli vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Ensimmäinen neuvottelu pidettiin 4.10.2024.

Työnantajan ja työntekijäjärjestöjen edustajat kokoontuivat neuvottelukokouksiin yhteensä neljä kertaa: 4.10., 11.10., 22.10. ja 29.10. Lain edellyttämä 14 vuorokauden neuvottelu-aika on täyttynyt. Kaikista neuvotteluista on laadittu pöytäkirjat.

Neuvottelukutsussa todettiin, että henkilöstömenojen vähentämisessä ensisijaisena tavoitteena on säästöjen saavuttaminen vapaaehtoisten keinojen, eläkepoistuman, sijaisten käytön vähentämisen, palveluiden uudelleen järjestämisen tai prosessien kehittämisen, eri toimintojen ja työnkuvien tarkastelun avulla. Neuvottelukutsussa todettiin myös, että neuvottelujen tavoitteen saavuttamiseksi henkilöstöä voidaan neuvottelujen perusteella osa-aikaistaa tai irtisanoa.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 8 §:n mukaisesti ilmoitus työ- ja elinkeinotoimistolle annettiin ennen neuvottelujen käynnistämistä 26.9.2024.

Neuvotteluissa on käyty läpi neuvotteluiden peruste, talousarvion laadintatilanne ja kehittämissuunnitelmassa esiin nousseiden ja harkittavana olleiden mahdollisten toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia sekä vaihtoehtoja.

Neuvotteluissa on käyty läpi kokonaiskuva, mutta erityisesti on keskitytty niihin toimenpide-ehdotuksiin, joilla olisi toteutuessaan mahdollisia henkilöstövaikutuksia. Toimenpiteet voivat vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden työtehtäviin, työntekopaikkoihin, työjärjestelyihin sekä työtiloihin. Neuvottelun alussa rajattiin pois keinovalikoimasta henkilöstön lomauttaminen.

Neuvotteluissa käsiteltiin toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Neuvotteluissa on käsitelty mahdollisuuksia lieventää henkilöstövaikutuksia ja kuultu pääluottamusmiesten näkemyksiä ja huomioita. Neuvottelujen päättymishetken arvio oli, että tarkasteltaessa kokonaisuutta asetetut sopeuttamistavoitteet vuosille 2025 - 2026 tullaan saavuttamaan.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla. Viimeisellä neuvottelukerralla 29.10.2024 työnantaja totesi, että yhteistoimintaneuvottelut päättyvät tuohon neuvottelukertaan ja että kunnanhallitus tekee päätöksen yhteistoimintamenettelyn päättymisestä 5.11.2024. Työnantajan harkitessa alle kymmenen työntekijän irtisanomista, on sen esitettävä toimintaperiaatteet, joilla tuetaan työllistymistä ja kouluttautumista. Yhteistoimintaneuvotteluiden alussa on käsitelty työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, josta edellä mainitut asiat tulevat ilmi. Neuvotteluissa käytiin läpi työnantajan lainsäädäntöön perustuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta.

Työnantajan neuvottelujen päättymishetken arvio on, että mahdolliset irtisanomiset koskevat yhtä kunnan työntekijää/viranhaltijaa. Muut tehtävien lakkauttamiset pyritään tekemään eläköitymisiä ja määräaikaisten työtehtävien päättymisiä hyödyntäen. Lisäksi toteutetaan toimenpiteitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden työtehtäviin, työnkuviin, työntekopaikkoihin ja työjärjestelyihin. Vuoden 2025 aikana toteutetaan myös organisaatiouudistus. Sen seurauksena palvelualueita yhdistetään, palvelualuejohtajien määrä vähenee sekä toteutetaan esihenkilöiden tehtävänkuvien ja nimikkeiden tarkastelu. Lisäksi lisätään kuntayhteistyötä.

Neuvotteluissa tavoiteltiin sekä pysyviä että niitä tukevia kertaluonteisia säästöjä. Vuonna 2025 voidaan toteuttaa neuvottelutuloksen pohjalta henkilöstökuluissa arviolta noin 134 000 euron säästö osana kehittämisohjelmaa. Yhteistoimintamenettely katsottiin päättyneeksi seuraavalla kirjauksella:

Työntekijäjärjestöjen näkemys on, että luonnollinen poistuma, pehmeät keinot ja eläköityminen ovat ensisijaisia keinoja henkilöstövähennyksille. Työntekijäjärjestöt ymmärtävät, että työnantajan esityksillä pyritään turvaamaan Paltamon kunnan taloudelliset toimintaedellytykset.

Esittelijä

kunnanjohtaja Pasi Ahoniemi, p. 044 7500 001.

Kunnanjohtajan päätösehdotus:

Kunnanhallitus:

1. toteaa osaltaan, että Paltamon kunnan henkilöstöä (pois lukien vuoden 2025 alussa voimaan astuvan TE-uudistuksen työvoimapalvelulain ja kotouttamisen edistämisen lain kannalta oleelliset tehtävät, joilla edistetään kotoutumista, työnhakijoiden työllistymistä ja alueen elinvoimaa) koskevan yhteistoimintalain 4 § 1. momentin 1 - 4 kohtien edellyttämät yhteistoimintaneuvottelut on käyty, 13 §:n mukainen neuvottelovelvoite on täyttynyt ja neuvottelut ovat päättyneet.
2. hyväksyy neuvottelutulokseen kirjatut työnantajan esittämät henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet. Irtisanomiset ja palvelussuhteen muutokset kohdennetaan neuvottelutuloksen mukaisesti. Päätökset palveluiden uudelleenjärjestämisistä voidaan tehdä.
3. päättää, että taloudellis-tuotannollisista syistä johtuvat irtisanomiset ja palvelussuhteen ehtoja koskevat muutokset suoritetaan hallintosäännössä määrätyn toimivallan perusteella.
4. velvoittaa palvelualueet ja viranhaltijat valmistelemaan yhteistoimintaneuvotteluissa kirjatut, työnantajan esityksen mukaiset toimenpiteet kunnan talousarvioesitykseen 2025 ja taloussuunnitelmaesitykseen 2026 - 2027.

Kunnanhallitus:

Toimeenpano: ote, kunnan henkilöstö, Kainuun Te-toimisto/kirjaamo
Muutoksenhakukielto