

Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen

Kunnanhallitus 28.04.2026 § 143
244/01.00.03/2026

Hallintosäännön 2 §:n mukaan kunnanhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta. Kunnanhallitus vastaa kunnan toiminnan yhteensovittamisesta ja omistajaohjauksesta sekä kunnan henkilöstöpolitiikasta. Lisäksi kunnan hallintosäännön 38 §:n mukaan kunnanhallituksella on yleistoimivalta henkilöstöasioissa. Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella.

Kuntatalouden talousnäkymät lähivuosille ovat yleisesti hyvin haasteelliset, mikä on huomioitava kunnan toiminnan ja talouden suunnittelussa. Valtion talouden tasapainottamistoimet saattavat tulevana vuosina heikentää kuntataloutta entisestään.

Taloussuunnittelukaudella Siikalatvan kunnan taloudellinen tilanne on heikentymässä. Vuoden 2026 talousarvio tehtiin 995 331 euroa alijäämäisenä. Kunnan taseessa oli vuoden 2025 tilinpäätöksessä aiemmilta vuosilta kertynyttä ylijäämää 3 355 000 euroa. Suunnitelmakaudella 2027–2028 talousarvion tasapaino tarkoittaa sitä, että vuonna 2027 alijäämä on ennusteen mukaan 1 037 789 € ja 2028 420 543 €. Kertyneen alijäämän trendi on aleneva. Suunnitelmakauden jälkeen talousarvion sekä tilinpäätöksen tulee olla nollassa tai positiivinen.

Tasapainoinen talous mahdollistaa varautumisen tuleviin valtiosuusuudistuksen vaikutuksiin sekä ikärakenteen muutoksen aiheuttamiin valtiosuushaasteisiin. Huhtikuun 2026 kehysriihessä hallitus päätti uusista, kuntien valtiosuuksiin kohdistuvista leikkauksista (60 milj. €/v) ja indeksijarrujen korotuksista, mikä heikentää kuntataloutta entisestään. Kehysriihen päätökset heikentävät esi- ja perusopetuksen rahoitusta mutta vaikuttavat negatiivisesti myös kuntien peruspalveluiden valtiosuuksiin. Väestörakenteen muutoksessa valtiosuuksia määrittävänä tekijänä on muun muassa perusopetusikäluokkien supistuminen. Oppilaiden (ml. esikoululaiset) määrän ennustetaan Siikalatvalla supistuvan taloussuunnittelukaudella noin 12 %.

Kunnan talousarviossa henkilöstömenot ovat suurin yksittäinen toimintameno. Vuoden 2026 talousarvion mukaan kunnan henkilöstömenot ovat -10,4 milj. euroa, joka on 48,5 % toimintakuluista.

Kuluvan vuoden (2026) talousarvion toteutuma on vuoden ensimmäisellä kvartaalilla heikompi kuin aiempina vuosina vastaavana ajankohtana. Talousarviossa pysyminen edellyttää kunnalta tiukkaa menokuria ja toiminnan tehostamista. Tulevien vuosien taloudellisia paineita henkilöstömenojen osalta kasvattavat muun muassa kunnallisen sopimusratkaisun mukaiset palkankorotukset. Lisäksi kunnan taloutta haastaa TE-palveluiden

siirtyminen kuntien järjestämisvastuulle sekä muu yleinen kustannustason nousu. Kuntatalouden heikon tilanteen vuoksi kunnan tulee tarkastella toimintaa ja sen tehokkuutta.

Ilman talouden tasapainottamistoimenpiteitä kunnan talous jatkaa edelleen kasvavasti alijäämäisenä, eikä kunta kykene saavuttamaan tasapainoista taloutta ja varautumaan muun muassa valmisteilla olevaan valtiosuusuudistukseen.

Siikalatvan kunta harkitsee toimenpiteitä talouden sopeuttamiseksi, vaikka tiedetään, että supistukset aiheuttavat heikennyksiä kunnan toiminnoissa, eivätkä ne ole ongelmattomia. Tavoitteena on käyttötalouden parantaminen vuotuisia menoja karsimalla. Työnantaja katsoo tarpeelliseksi tehostaa toimintaa sekä tarkastella organisaatorakenteita, tehtäväkokonaisuuksia ja toimintatapoja kyetäkseen vastaamaan tiukentuneeseen taloudelliseen tilanteeseen. Talouden sopeuttamistoimilla voi olla henkilöstövaikutuksia ja ne voivat johtaa muun muassa useiden henkilöiden irtisanomisiin, osa-aikaistamisiin tai lomauttamiseen, työtehtävien tai työnkuvien muuttamisiin sekä työn organisoinnin muutoksiin.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (ns. yhteistoimintalaki) edellyttää, että työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan. Lain 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin 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) 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) taloudellisesta tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Kun työnantaja suunnittelee toimenpiteitä, sen on arvioitava toimenpiteen henkilöstövaikutusten merkittävyys. Toimenpiteiden laajuus määrittää sen, missä laajuudessa yhteistoimintamenettelyt on käytävä. Jos suunniteltu toimenpide aiheuttaa toteutuessaan esimerkiksi työtehtävien sisältöön ja työnjakoon tuntuvia ja pysyviä muutoksia, se kuuluu yhteistoiminnan piiriin.

Siinä vaiheessa, kun on tiedossa, että toimenpiteestä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, on tällaista valmisteilla olevaa asiaa käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tiettyjä toimenpiteitä koskee tavallista

laajempi yhteistoimintavelvoite. Käsiteltävä asia vaikuttaa siihen, mikä on kulloinkin oikea neuvotteluajankohta.

Jos neuvottelut käydään taloudellisin tai tuotannollisin perustein ja toimenpiteet koskevat vähintään kymmentä henkilöä, yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto on kuusi viikkoa. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen ensimmäisen neuvottelun alkamista. Neuvottelu aika lasketaan alkavaksi ensimmäisestä neuvottelupäivästä siten, että kyseinen päivä lasketaan siihen mukaan. Työnantaja saa tehdä päätöksensä vasta neuvotteluiden päättymistä seuraavana päivänä.

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.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla.

Yhteistoimintamenettelyiden lopputuloksena voi olla henkilöstön irtisanomisia, tehtäväkuvien muutoksia, tehtävien yhdistämisä, liikkeenluovutus tai toiminnon lakkauttaminen, toimipisteiden muutoksia tai organisaatiomuutoksia. Talouden tasapainottamisohjelmassa ehdotetuilla toimenpiteillä saattaa olla sellaisia henkilöstövaikutuksia, joiden vuoksi työnantajan on käytävä yhteistoimintaneuvottelut kuuden viikon mittaisella prosessilla.

Kunnan tai hyvinvointialueen talousarvion valmistelun yhteydessä pitää käydä yhteistoimintaneuvottelut, jos talousarvioehdotuksessa edellytetään toimenpiteitä, joiden toteuttaminen aiheuttaisi todennäköisesti irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehtoihin. Yhteistoimintaneuvottelut täytyy tällöin sovittaa aikataulullisesti yhteen talousarvion valmistelun ja sitä koskevan päätöksenteon kanssa.

Siikalatvan kunnassa neuvottelujen piiriin kuuluu kaiken kaikkiaan n. 200 työntekijää. Henkilötyövuosina tavoitellaan n. 5 htv:n vähennystä. Neuvotteluissa tarkastellaan myös mahdolliset osa-aikaistamiset sekä tehtävien täyttämättä jättäminen eläköitymisten ja irtisanoutumisten seurauksena.

Kokonaisuudesta neuvotellaan ammattijärjestöjen kanssa ja tavoitteena on saattaa neuvottelut päätökseen viimeistään kesäkuun 2026 aikana.

Neuvottelujen käynnistyminen edellyttää kunnanhallituksen päätöstä. Neuvottelut käynnistyvät erikseen annettavan yhteistoimintaneuvotteluiden kutsun ja neuvotteluesityksen mukaisena päivänä.

Neuvottelutulos ja toimenpidesuunnitelma tuodaan kunnanhallitukselle hyväksyttäväksi.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Pekka Iivari

Päätösehdotus

Kunnanhallitus päättää, että

1. se käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joilla tavoitellaan toimintamenojen pienentämistä 150 000 - 200 000 euroa vuonna 2027,
2. neuvotteluiden piiriin kuuluu koko kunnan henkilöstö (n. 200 työntekijää/viranhaltijaa). Neuvottelut voivat johtaa irtisanomisiin, lomautuksiin ja osa-aikaistuksiin. Neuvotteluissa tarkastellaan myös muun muassa toimintojen tehokkuutta, organisointitapoja ja tehtäväkuvien muutoksia sekä määräaikaistuksien käyttöä ja tarpeita.
3. säästöjen aikaansaamiseksi työvoiman vähennystarve on noin 5 henkilötyövuotta,
4. yhteistoimintaneuvottelujen tulos ja esitys tarvittavista toimenpiteistä tuodaan kunnanhallitukseen hyväksyttäväksi neuvotteluiden päätyttyä,
5. työnantajan puolelta neuvotteluun osallistuvat kunnanjohtaja ja hallintojohtaja,
6. se nimeää neuvotteluun kunnanhallituksen edustajan,
7. tekninen johtaja ja sivistysjohtaja kutsutaan neuvotteluun kuultavaksi palvelualueen asioita käsiteltäessä ja
8. pöytäkirja tarkastetaan tämän asian osalta kokouksessa.

Lisäksi kunnanhallitus valtuuttaa kunnanjohtajan antamaan neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille.

Päätös

1. Päätösehdotuksen mukaisesti.
2. Päätösehdotuksen mukaisesti.
3. Päätösehdotuksen mukaisesti.
4. Päätösehdotuksen mukaisesti.
5. Päätösehdotuksen mukaisesti.
6. Kunnanhallituksen edustajiksi nimettiin Seija Junno ja Juha Myllynen.
7. Päätösehdotuksen mukaisesti.
8. Pöytäkirja tarkastettiin tämän asian osalta julkilukemalla kokouksessa.

Louet jääväsi (yleislausekejäävi) itsensä ja poistui kokouksesta asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi klo 18.52-19.26.