

Toivakan kunnan henkilöstön vuoden 2024 lomautusten toteuttamisesta luopuminen

Kh 02.10.2023 § 208

Valmistelija

Touko Aalto, 0405169332

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) säädetyn lain 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään sellaiset asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osaaikaistamisia, lomauttamisia tai irtisanomisia. Toivakan kunnan hallintosäännön §:n 25 mukaan kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta.

Toivakan kunnalla on kattamatonta alijäämää 1,6 miljoonaa euroa. Kertynyt alijäämä tulee kattaa vuoden 2024 loppuun mennessä. Verotuloennusteen heikentyminen ja muutokset valtionosuuksissa heikentävät Toivakan kunnan rahoituspohjaa, ja vaikeuttavat alijäämän kattamista. Vaikka Toivakan kunta on pystynyt tekemään useana vuonna peräkkäin ylijäämäisen tuloksen ja vuosikate on toteutunut vahvana, käyttötalouden kautta taseeseen kertynyttä alijäämää ei ole mahdollista kattaa vaadittavassa aikataulussa.

Toivakan kunta on tehnyt vuonna 2020 talouden tasapainottamissuunnitelman ja sitä on päivitetty vuosina 2021 ja 2022. Talouden tasapainottamissuunnitelma vuosille 2023-2024 ei ole toteutunut kaikilta osin suunnitellulla tavalla, ja ohjelma edellyttää päivittämistä.

Toivakan kunnassa on syytä käynnistää henkilöstöjärjestöjen kanssa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaiset neuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavista toimenpiteistä. Neuvotteluissa henkilöstömenoja tulee pystyä vähentämään kunnassa siten, ettei vaaranneta asiakasturvallisuutta eikä lakisääteisten palveluiden järjestämistä ja tuottamista.

Toteutettavat keinot päätetään harkitusti kokonaisvaltaisen suunnitelman kautta, joka laaditaan YT-neuvottelujen yhteydessä. Menettelyn etenemisestä raportoidaan kunnanhallitukselle. Neuvotteluissa löydettävät ratkaisut voivat edellyttää erillisten päätösten tekemistä.

Henkilöstömenojen vähentämisessä ensisijaisena tavoitteena on säästöjen saavuttaminen vapaaehtoisten keinojen (suositusvapaiden / lomarahavapaiden), eläkepoistuman, sijaisten käytön vähentämisen, palveluiden uudelleen järjestämisen tai prosessien kehittämisen, eri toimintojen ja työnkuvien tarkastelun avulla. Taloudellisista, tuotannollisista tai toiminnan uudelleen järjestelyyn liittyvistä syistä toimeenpantavia osaaikaistamisia ja irtisanomisia ei voida kuitenkaan tässä vaihteessa kokonaan poissulkea.

Alijäämän kattamiseksi ja talouden saattamiseksi kestäväälle pohjalle keinoja haettaisiin neuvotteluissa kertaluontoisten säästöjen lisäksi pitkävaikutteisista rakenteellisista ja toiminnallisista muutoksista tai uudistuksista.

Käyttötalouteen ja kertaluonteisiin eriin, kuten omaisuuden myyntiin, liittyvät säästötavoitteet kirjataan päivitettävään talouden tasapainotussuunnitelmaan ja käsitellään sen mukaisessa käsittelyjärjestyksessä.

Henkilöstöä tiedotetaan prosessista aktiivisesti. Ensimmäinen henkilöstöinfo on järjestetty 27.9.2023.

Juridinen tausta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla (449/2007) säädetyn lain 4 §:n 1 momentin mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeenluovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;

sekä

- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

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.

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yhteistoiminta neuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään 14 päivän - kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Esittelijä	vt kunnanjohtaja Touko Aalto
Päätösehdotus	Kunnanhallitus päättää käynnistää taloudellisin ja tuotannollisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset, koko kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024-2026 Toivakan kunnassa. Neuvotteluissa käsitellään em. lain 4 §:n 1 momentin kohtien 1-4 mukaisia asioita. Kunnanhallitus valtuuttaa kunnanjohtajan kutsumaan henkilöstön edustajat yhteistoimintaneuvotteluihin. Työnantajan edustajiksi yhteistoimintaneuvotteluihin nimetään kunnanjohtaja ja henkilöstö- ja koulusihteeri. Yhteistoimintaneuvottelujen tiedottamisesta vastaa kunnanjohtaja. Kirjallinen neuvotteluesitys lähetetään henkilöstön edustajille pöytäkirjan tarkastamisen jälkeen tiistaina 3.10.2023. Yhteistyöryhmä kutsutaan koolle 10.10.2023.
Päätös	Perusteellisen keskustelun jälkeen kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.
Kh 20.11.2023 § 252	
Valmistelija	Vt. kunnanjohtaja Touko Aalto, 040 5169 3322 Henkilöstö- ja koulusihteeri Piia Saarela, 050 551 6470 Kunnanhallitus päätti 2.10.2023 § 208 käynnistää taloudellisin ja tuotannollisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaiset, koko kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024-2026 Toivakan kunnassa. Neuvotteluissa käytiin lain (449/2007) 4 §:n 1 momentin kohtien 1-4 mukaisia asioita. Päätöksen mukaan kunnanjohtaja ja henkilöstö- ja koulusihteeri edustivat työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa. Lisäksi kuntaympäristöjohtaja ja rehtori-sivistysjohtaja osallistuivat neuvotteluihin palvelualueidensa käsittelyjen aikana. Vuoden 2024 osalta säästötavoite henkilöstökuluissa oli 160.000 euroa. Neuvotteluissa tavoiteltiin sekä pysyviä että niitä tukevia kertaluonteisia säästöjä. 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 (3.10.2023) on annettu henkilöstön edustajille lain (449/2007) 7.1 §:n edellyttämässä määräajassa eli vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista (10.10.2023).

Työnantajan ja työntekijäjärjestöjen edustajat kokoontuivat neuvottelukokouksiin yhteensä neljä kertaa: 10.10., 30.10., 8.11. ja 10.11.2023. Kaikista neuvotteluista on laadittu pöytäkirjat.

Neuvotteluaikataulu oli sovitettu talousarviovalmisteluun siten, että se huomioi lautakuntien talousarviokäsittelyt sekä edelleen talousarvion valmistelun etenemisen kunnanhallituksen käsittelyyn.

Neuvottelukutsussa todettiin, että henkilöstömenojen vähentämisessä ensisijaisena tavoitteena on säästöjen saavuttaminen vapaaehtoisten keinojen (suositusvapaiden / lomarahavapaiden), 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 harkitusti lomauttaa, 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 6.10.2023.

Neuvotteluiden alkaessa käytiin läpi työnantajan suunnitelma ja kuultiin pääluottamusmiesten näkemyksiä ja huomioita suunnitelmaan liittyen.

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.

Neuvottelujen päättymishetken arvio on, että tarkasteltaessa kokonaisuutta asetetut säästötavoitteet vuodelle 2024 tullaan saavuttamaan.

Säästötavoitteet pitävät sisällään seuraavat henkilöstövähennykset:

Hallintopalvelut: Palvelusihteerin tehtävän lakkauttaminen.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelut: Osa-aikaisen kirjastoavustajan tehtävän lakkauttaminen.

Kuntaympäristöpalvelut: Palvelusuunnittelijan osa-aikaistaminen 80 % työajalle. Lisäksi yt-prosessin kuluessa irtisanoutuneen rakennus- ja ympäristötarkastajan viran avaamatta jättäminen.

Henkilöstövähennysten lisäksi kustannussäästöjä saadaan myös henkilöstön suositusvapaiden / lomarahavapaiden / lomautusten kautta.

KVTES- / TS-sopimusten piiriin kuuluvat työntekijät (pois lukien varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja opettajat), lomautetaan 12 päiväksi työnantajan määräämänä ajankohtana vuonna 2024. Vaihtoehtona työnantajan määräämälle lomautukselle työntekijä, joka kuuluu KVTES / TS-sopimusten piiriin, voi pitää joko 15 pv suositusvapaata vuonna 2024 (saaden siitä 3 palkallista bonusvapaata) tai vaihtaa lomarahaa vapaaksi vuonna 2024 siten, että kustannukset vastaavat lomautusta/suositusvapaata. OVTES-sopimuksen piiriin kuuluva esi- ja perusopetuksen työntekijä lomautetaan 5 päiväksi työnantajan määräämänä ajankohtana syyslukukauden 2024 aikana.

Varhaiskasvatuksessa on huomioitava henkilöstömitoitus, jonka vuoksi suunnitellut lomautukset eivät kohdistu varhaiskasvatuksen lastenhoitajiin ja opettajiin.

Henkilöstöltä on kysytty, että kuinka moni käyttäisi 15 suositusvapaata tai vaihtaisi lomarahaa vapaaksi siten, että siitä syntyisi säästöä 12 pv palkkaa vastaava summa. Säästötavoite on 63 500 euroa ja kyselyjen perusteella säästöä syntyisi ilman lomautuksia 32 000 euroa.

Yhteistoimintavelvoite on täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla. Viimeisellä neuvottelukerralla 10.11.2023 työnantaja totesi, että yhteistoimintaneuvottelut päättyivät tuohon neuvottelukertaan ja että kunnanhallitus tekee päätöksen yhteistoimintamenettelyn päättymisestä 20.11.2023.

Neuvottelut päättyivät erimielisinä, sillä henkilöstöjärjestöt eivät hyväksyneet työnantajan esitystä lomautuksista eivätkä palvelusihteerin tehtävän lakkauttamista.

Esittelijä vt kunnanjohtaja Touko Aalto

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää, että

1. Toivakan kuntaa koskevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka aloitettiin 10.10.2023 ja joiden viimeinen neuvottelukerta oli 10.11.2023 ovat päättyneet.
2. se velvoittaa lautakunnat ja viranhaltijat valmistelevaan yhteistoimintaneuvotteluissa kirjatut, työnantajan esityksen mukaiset henkilöstösäästöjä koskevat toimenpiteet kunnan talousarvioesitykseen 2024 ja taloussuunnitelmaesitykseen 2025–2026.
3. se hyväksyy lomauttamisen periaatteet liitteen mukaisena.

Päätös Henna Breilin poistui kokouksesta esteellisenä (palvelussuhdejäävi) klo 16.35.
Pöytäkirjanpitäjänä toimi tämän pykälän käsittelyn ja päätöksenteon ajan Piia Saarela.

Kunnanhallitus päätti hyväksyä kohdan 1 yksimielisesti.
Mika Mäkelä esitti kohdan 2 osalta asian palauttamista uudelleen valmisteluun. Esitystä ei kannatettu. Kunnanhallitus päätti hyväksyä kohdan 2.
Kunnanhallitus päätti hyväksyä kohdan 3 yksimielisesti.

Piia Saarela poistui kokouksesta klo 18.10.
Henna Breilin saapui kokoukseen klo 18.10.

Kh 22.01.2024 § 8
234/01.00.00/2023

Valmistelija Vt. kunnanjohtaja Touko Aalto, 040 5169 3322
Henkilöstö- ja koulusihteerin Piia Saarela, 050 551 6470

Toivakan kunnan ja Savonlinnan kaupungin välinen Suur-Savon Sähkön osakekauppa sai lainvoiman 28.12.2023. Kaupassa Toivakan kunta myi

491 kappaletta Suur-Savon Sähkö Oy:n osakkeita Savonlinnan kaupungille 6000 euron osakekohtaiseen hintaan. Kauppahinnaksi muodostui näin ollen 2.946.000,00 euroa.

Toivakan kunnan ja Savonlinnan kaupungin välinen osakekauppa varmistaa, että Toivakan kunta pystyy kattamaan taseessa olevan 1,6 miljoonan euron alijäämän etuajassa.

Osakekaupan johdosta Toivakan kunnan vuoden 2023 tilinpäätös tulee olemaan yli 3,3 miljoonaa euroa.

Talousarvio vuodelle 2024 on 924 000 ylijäämäinen.

Kunnanhallitus hyväksyi 20.11.2023 § 252 päätösehdotuksen kohdan 3, jonka mukaan hyväksyttiin työnantajan yt-menettelyssä antaman esityksen mukaiset lomautusten perusteet Toivakan kunnan henkilöstön lomauttamisen osalta. Kunnanhallituksella on toimivalta toimia lomautuksen toimeenpanoon liittyvissä tehtävissä.

Kunnan verotuloennusteessa ei näy kasvua, ja valtionosuuksien pysyvät leikkaukset heikentävät kunnan rahoituspohjaa, mutta osakekaupan myyntitulon kautta saavutettu alijäämän kattamisvelvoitteen täyttäminen ja talousarvioon sisältyvä vahva tulosenuste johtavat siihen, että taloudellinen peruste ei päde työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueelta annetun lain (449/2007) mukaisten, koko kunnan henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024-2026 Toivakan kunnassa.

Vaikka taloudelliset perusteet yhteistoimintaneuvotteluiden toimenpiteiden täytäntöönpanolle eivät ole muuttuneessa taloudellisessa tilanteessa voimassa, tuotannolliset perusteet kunnanhallituksen 20.11.2023 tekemälle päätökselle pysyvät ennallaan.

Yt-toimikunta on käsitellyt kokouksessaan 12.1.2024 kunnan muuttunutta taloustilannetta sekä YT-neuvotteluissa päätettyjen toimenpiteiden toimeenpanoa ja esittää, että Toivakan kunta ei toimeenpane henkilöstölle suunniteltuja lomautuksia vuonna 2024.

Esittelijä vt kunnanjohtaja Touko Aalto

Päätösehdotus Kunnanhallitus päättää, että Toivakan kunta luopuu henkilöstön lomautusten toteuttamisesta vuonna 2024. Henkilöstöllä on yhä oikeus käyttää suositusvapaita sekä vaihtaa lomarahaa vapaiksi, mutta velvoitetta tähän ei enää muuttuneessa tilanteessa ole.

Mika Mäkelä esitti, että palvelusuunnittelijan työaika nostetaan normaalin viikkotyötuntimäärää vastaavaksi. Esitystä ei kannatettu.

Merkitään pöytäkirjaan, että Henna Breilin poistui esteellisenä asian käsittelyn ajaksi kokouksesta klo 17.02. Touko Aalto toimi pöytäkirjanpitäjänä tämän pykälän ajan.

Päätös Kunnanhallitus päätti hyväksyä esityksen.

Henna Breilin palasi kokoukseen klo 17.31.