

Koko Laukaan kunnan henkilöstöä koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistäminen

Kunnanhallitus 11.08.2025 § 200
407/02.00.01/2025

Päätösehdotus	1) Kunnanhallitus päättää käynnistää koko Laukaan kunnan henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla 449/2007) talouden tasapainottamisohjelman 2.0 laatimiseksi ja talousarvion 2026 ja taloussuunnitelman 2027- 2029 edellyttämien henkilöstövähennysten löytämiseksi. Neuvottelut aloitetaan 18.8.2025. 2) Kunnanhallitus nimeää työnantajan edustajiksi yhteistoimintaneuvotteluihin kunnanjohtaja Linda Leinosen, konsernipalvelujohtaja Maarit Kaijan, kehitysjohtaja Eero Raittilan, sivistysjohtaja Jussi Silpolan ja teknisen johtajan Janne Laihon ja toteaa, että neuvotteluiden puheenjohtajana toimii kunnanjohtaja. 3) Kunnanhallitus pyytää neuvotteluiden sujuvuuden varmistamiseksi riippumatta yksittäisten henkilöiden poissaoloista pääsopijajärjestöjä JUKO ry :tä ja JHL ry:tä nimeämään neuvotteluun kaksi edustajaa kummastakin järjestöstä (esim. pääluottamusedustaja ja varapääluottamusedustaja).
Päätös	Kunnanjohtajan esitys hyväksyttiin.
Selostus	Kuntalain 110 §:n mukaan talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kunnan ja kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet. Taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Kunnan taseeseen kertynyt alijäämä tulee kattaa enintään neljän vuoden kuluessa tilinpäätöksen vahvistamista seuraavan vuoden alusta lukien. Tässä määräajassa tulee kattaa myös talousarvion laadintavuonna tai sen jälkeen kertynyt alijäämä. Kunnan tulee taloussuunnitelmassa päättää yksilöidyistä toimenpiteistä, joilla alijäämä mainittuna ajanjaksona katetaan. Laukaan kuntastrategiassa asetetaan tavoitteeksi, että kunnalla ja kuntakonsernilla on taseissa kertyneitä ylijäämiä. Laukaan kunnan tilinpäätös vuodelta 2024 oli 2.747.160,49 euroa tappiollinen. Kunnan taseeseen syntyi tappiollisen tuloksen myötä 2.645.357,08 euroa kertynyttä alijäämää. Alijäämä on katettava kuntalain mukaan viimeistään vuonna 2029. Laukaan kunnanvaltuusto päätti talouden tasapainottamisohjelmasta kokouksessaan 25.9.2023 § 37. Tasapainottamisohjelmaan sisältyi 5,9 miljoonaa euroa toimintakatetta pysyvästi vahvistavia toimenpiteitä, jotka toimeenpannaan vuosien 2024-2026 aikana. Talousarvion 2026 valmistelun yhteydessä on todettu, että toimintaympäristön muutosten vuoksi voimassaolevan tasapainottamisohjelman toimenpiteet eivät ole riittävät talouden saamiseksi tasapainoon kuntalain edellyttämässä määräajassa. Talouden tasapainottamiseksi kunnanhallitus käynnisti 16.6.2025 § 169 uuden talouden tasapainottamisohjelman 2.0 laatiminen. Uuden tasapainottamisohjelman valmistelutyöryhmänä toimii kunnanhallitus.

Työryhmän valmistelijoina toimivat kunnanjohtaja, konsernipalvelujohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja ja kehitysjohtaja.

Vuosittaisen lisäsopeutustarpeen arvioidaan olevan noin 1,5-2 miljoonaa euroa sillä edellytyksellä, että voimassa olevan aiemman tasapainottamisohjelman sopeutustoimenpiteet toteutuvat täysimääräisesti. Jos voimassa olevan sopeutusohjelman jokin toimenpide ei toteudu täysimääräisesti, tulee uudessa tasapainottamisohjelmassa 2.0 löytää ja toteuttaa vastaavansuuruinen sopeutus korvaamaan toteutumatta jäänyt sopeutus. Lisäksi syksyn 2025 aikana huomioitavaksi tulevat myös mahdolliset muutokset valtionosuusrahoituksessa, joihin tasapainottamisohjelman laatimisen yhteydessä tulee mahdollisuuksien mukaan varautua. Arviota tasapainottamisohjelman laajuudesta tarkennetaan työskentelyn yhteydessä.

Tasapainottamisohjelmassa tulee valmistella yksilöidyt toimenpiteet, joilla saavutetaan kuntalain edellyttämä talouden tasapaino määräaikaan 2029 mennessä. Talouden tasapainottamisohjelman toteuttaminen edellyttää kaikilta kunnan toimielimiltä ja viranhaltijoilta päätöksiä, jotka vaikuttavat kuntalaisten palveluihin ja henkilöstöön.

Kunnan talous on ollut toistuvasti alijäämäinen jo useita vuosia yksittäisiä poikkeusvuosia lukuun ottamatta, vaikka talouden tasapainottamiseksi on tehty lukuisia toimenpiteitä ja noudatettu kunnan toiminnassa säästeliäisyyttä. Kunnan veroprosentti on nostettu tasolle, joka ylittää ns. kriisikuntakriteerien tason (Kuntalaki 118 § 3 mom. kohta 2: kunnan tuloveroprosentti on vähintään 2,0 prosenttiyksikköä korkeampi kuin kaikkien kuntien painotettu keskimääräinen tuloveroprosentti). Näin ollen koska aiemmin on jo tarkasteltu mahdollisuuksia saavuttaa säästöjä karsimalla eri kustannuseriä, myymällä omaisuutta ja nostamalla tuloja veroprosentin korottamisen kautta sekä lisäämällä toiminnan tehokkuutta mm. henkilöstöpanostusten kautta, mutta nämä toimet yksinään eivät ole osoittautuneet riittäviksi, niin nyt käynnistetty talouden tasapainottamisohjelma 2.0 tulee väistämättä sisältämään myös henkilöstön vähentämiseen tähtääviä toimenpiteitä. Tasapainottamisohjelma tulee näin ollen valmistella lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaisesti yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Aikajana alijäämien kattamisessa on tiukka, joten toimenpiteisiin tulee ryhtyä välittömästi ja niiden vaikutusten tulee näkyä konkreettisesti tuloksessa ennen vuotta 2029. Tasapainottamisohjelman valmistelu on osa vuoden 2026 talousarvion ja vuosien 2027 – 2029 taloussuunnitelman valmistelua. Tasapainottamisohjelma tuodaan valtuuston hyväksyttäväksi syksyllä 2025 viimeistään talousarviokäsittelyn yhteydessä. Yksittäisten toimenpiteiden osalta sopeuttamista voidaan toteuttaa jo vuoden 2025 aikana alijäämäkehityksen hillitsemiseksi. Varsinaisesti uusi tasapainottamisohjelma 2.0 toimeenpannaan vuosien 2026 - 2029 talousarvioiden yhteydessä.

Työnantaja on talousarviokehysvalmistelun yhteydessä laatinut luonnoksen talousarvioksi 2026 ja taloussuunnitelmaksi vuosille 2027 – 2029 siten, että laskelmiin on sisällytetty vuonna 2026 toteutettavaksi aiemman tasapainottamisohjelman säästöjen 1 904 500 euroa lisäksi 1,25 miljoonan euron pysyvä lisäsäästö henkilöstökuluista ja vuonna 2027 edelleen 250 000 euron niin ikään pysyvä lisäsäästö. Näiden säästötoimien avulla kertyneet alijäämät on tämän hetkisen arvion mukaan mahdollista kattaa lakisääteisessä ajassa vuoteen 2029 mennessä.

Kunnanhallitus hyväksyi palvelualueille vuoden 2026 talousarvion valmistelun pohjaksi annetun talousarvioraamin kokouksessaan 26.5.2025 ja tarkensi sitä edelleen kokouksessaan 16.6.2027. Sekä tekninen lautakunta että sivistyslautakunta ovat kokouksissaan 17.6.2025 (SivistLtk § 71, TekLtk § 76) todenneet, ettei taloustavoitteisiin päästä ilman henkilöstövähennyksiä. Lautakunnat esittävät, että Laukaan kunta käynnistää henkilöstövähennyksiin tähtäävät yhteistoimintaneuvottelut elokuussa siten, että neuvottelut saadaan käytyä viimeistään ennen kunnanjohtajan talousarvioesityksen antamista. Ottaen huomioon taloussuunnitelmakauden ja tarvittavien sopeutusten laajuuden, tilapäiset keinot kuten lomautukset eivät lautakuntien näkemyksen mukaan riitä, vaan henkilöstövähennysten tulee olla luonteeltaan pysyväisluonteisia. Konsernipalveluiden osalta viranhaltijajohdon näkemys konsernipalveluiden talousarvioraamiin pääsemisestä on sama kuin teknisen lautakunnan ja sivistyslautakunnan.

Alustava arvio henkilöstövaikutuksista

Alustava arvio tarvittavan henkilöstövähennyksen htv-määrästä on laadittu käyttämällä laskennallisena kokoaikaisen henkilötyövuoden hintana 45 000 euroa/htv. Laskennallinen luku sisältää lomarahat ja työnantajasisivukulut. Näin ollen vuoden 2026 henkilötyövuosien vähennystarve tulee neuvotteluiden kuluessa asettumaan 20 – 40 henkilötyövuoteen riippuen valittavien sopeuttamistoimenpiteiden kokonaisuudesta. Arvio sisältää eläköitymiset, päättyvät määräaikaaisuudet sekä mahdolliset irtisanomiset ja osa-aikaistamiset. Arvio on, että osalle irtisanomisuhan alaisista pystytään tarjoamaan muuta työtä konsernin sisältä erityisesti lakisääteisistä perustehtävistä.

Edellä esitetyn henkilötyövuosivähennyksen lisäksi neuvotteluissa on tarpeen neuvotella muutoksista myös osan henkilöstöstä työkuviin, erilaisiin erillispalkkioihin sekä koko henkilöstöä koskeviin henkilöstöetuuksiin. Neuvotteluissa käsitellään myös talouden tasapainon säilyttämiseksi välttämättömiä muutoksia henkilöstörakenteeseen sekä henkilöstön liikkuvuuden ja työvuorosuunnittelun käytäntöihin.

Talouden tasapainottamistyö koskee koko Laukaan kuntaa ja siten yhteistoimintaneuvottelut kohdistuvat koko henkilöstöön. Henkilöstövähennykset kohdistuvat kaikille kunnan palvelualueille (konsernipalvelut, sivistyspalvelut, tekniset palvelut).

Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijaisesti hyödyntämällä eläke- ja muuta poistumaa mahdollisimman täysimääräisesti ja vähentämällä määräaikaista henkilöstöä. Työnantajan arvion mukaan neuvotteluissa joudutaan näiden lisäksi pysyvien säästöjen saamiseksi turvautumaan myös osa-aikaistamisiin ja irtisanomisiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämisjärjestyksestä (taloudelliset ja tuotannolliset syyt). Määräyksen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Työnantaja arvioi vähentämistoimenpiteiden kohdentamisessa työntekijöiden ja viranhaltijoiden osaamisen kriittisyyttä työnantajan toiminnalle sekä työntekijöiden ja viranhaltijoiden laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Lisäksi tarkastellaan käytännössä osoitettua tuloksellisuutta sekä valmiutta ja joustavuutta tarttua erilaisiin muuttuviin työtehtäviin. Näitä seikkoja pidetään erityisen merkityksellisenä, kun arvioidaan sitä, kuka on toiminnalle tärkeä työntekijä.

Henkilöstön tarkoituksenmukaista kohdentumista eri yksiköihin ja tehtäviin sekä sisäistä liikkuvuutta parannetaan. Henkilöstösuunnittelu (henkilöstön määrä, henkilöstörakenne, tehtäväkuvat, työaikamitoitus, työvuorosuunnittelu) mitoitetaan nykyistä tarkemmin lakisääteiset velvollisuudet taloudellisesti tehokkaalla tavalla toteuttavalle tasolle. Vastuiden ja tehtäväkuvien tarkastelun myötä henkilöstöä siirretään tarvittaessa organisaation tarpeiden mukaisesti toisiin tehtäviin. Näissä muutostilanteissa työnantaja keskustelee työntekijän/työntekijäryhmän kanssa irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista. Sisäisissä siirroissa kiinnitetään huomiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen.

Suunniteltujen sopeuttamistoimien osalta tehdään vaikutusten arviointi asukkaiden, kunnan muun palvelutuotannon ja henkilöstön näkökulmasta. Toteutettavien toimien kokonaisuuden tasolla pyritään huomioimaan eri näkökulmat mahdollisimman tasapuolisesti.

Suunniteltu aikataulu:

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 18.8.2025. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaan mikäli työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Tavoitteena on saada yhteistoimintaneuvottelut päätökseen 30.9.2025 mennessä.

Kunnanhallitus käsittelee yhteistoimintaneuvotteluiden lopputuleman kokouksessaan 6.10.2025. Tämän jälkeen toimivaltaiset viranomaiset toimeenpanevat yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksen erillisillä päätöksillä, jotka annetaan asianosaisille tiedoksi. Yhteistoimintaneuvottelu korvaa lain mukaisesti erilliset asianosaisten kuulemiset. Muutokset palvelussuhteisiin astuvat voimaan irtisanomisajan jälkeen, ellei yksittäistilanteessa asianosaisten kanssa esim. tehtävämuutoksesta toisin sovita. Irtisanomisajat määräytyvät KVTE:n mukaan.

Oikeudellinen tausta päätösehdotukselle

Kunnanhallitus vastaa kuntalain 39 § mukaisesti kunnan hallinnosta ja taloudenhoidosta sekä valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla (449/2007) § 4 mukaan 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) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Linda Leinonen

Valmistelija

konsernipalvelujohtaja Maarit Kaija, puh. +358 40 351 8605