

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

KH 25.03.2024 § 111
442/01.00.01.01/2024

Kaupungin talous heikkenee voimakkaasti vuonna 2024 sote-uudistukseen liittyvien väliaikaisten kaupungin tulokertymää vuonna 2023 vahvistaneiden vaikutusten poistuessa. Kaupunki, kuten muutkin kunnat, saivat vuonna 2023 verotuloja vielä sote-uudista edeltäneiden korkeampien veroprosenttien mukaisesti. Koko maan tasolla näiden ns. verohäntien vaikutus oli 1,4 mrd. euroa ja Joensuun osalta noin 16–17 milj. euroa. Lisäksi sote-uudistukseen liittyvän valtionosuuksien tarkistuksen myötä valtionosuuksien taso alenee vuodesta 2024 alkaen 16 milj. eurolla. Käytännössä ilman näiden kertaluontoisten erien vaikutusta kaupungin talous olisi ollut jo vuonna 2023 alijäämäinen.

Samanaikaisesti kun verotulot ja valtionosuudet alenevat merkittävästi, menot kasvavat. Menoja kasvattavat erityisesti kunta-alan sopimusten mukaiset palkankorotukset, kustannustason muutokset palveluiden ostoissa sekä kaupungin väestömäärän kasvu. Kaupungin talous painuuikin merkittävästi alijäämäiseksi jo vuodesta 2024 alkaen ja alijäämä uhkaa kasvaa edelleen ilman toimenpiteitä. Kaupungin taloudessa on siten rakenteellinen menojen ja tulojen välinen epäsuhta. Taloussuunnitelmakauden sopeutustarpeen suuruudeksi on arvioitu vähintään 20 milj. euroa.

Vuoden 2024 talousarvioon ja vuosien 2024–2026 taloussuunnitelmaan sisällytetään talouden tasapainon varmistava ohjelma Kaupungin strategian *”Helppo hengittää” vakaan ja vastuullisen talouden* Joensuu linjausten mukaisesti. Talouden mittava sopeutustarve huomioiden sopeutustoimenpiteet jaksotetaan useammalle vuodelle. Vuoden 2024 talousarvio sisältää toimenpiteitä, mutta laajempi talouden sopeutustoimenpiteiden kokonaisuus valmistuu maaliskuun loppuun mennessä. Valtuuston on määrä päättää toimenpiteistä kesäkuussa.

Arvioidut keinot ja vaikutukset

Kaupungilla on vuoden 2023 henkilöstöraportin mukaan palkallisia henkilötyövuosia yhteensä 2 698. Vakituksia työntekijöitä ja viranhaltijoita (ml. vakituinen sivutoiminen henkilöstö) oli kaupungin palveluksessa vuoden 2023 joulukuun viimeisenä päivänä yhteensä 1 837, sijaisia ja muuta määräaikaista henkilöstöä oli yhteensä 772.

Henkilöstömenojen ja henkilötyövuosien vähentämisessä osana palveluiden tarkastelemista hyödynnetään myös eläköitymistä ja muuta henkilöstön vaihtuvuutta. Vuosittain Joensuun kaupungissa arvioidaan nykytilanteessa jäävän eläkkeelle 70–100 henkilöä. Sijaisten ja muun määräaikaisten henkilöstön käytössä on toteutettava tarkkaa harkintaa edelleen. Henkilöstösuunnitelma ohjaa täyttölupamenettelyä.

Tarvittavien säästöjen löytämiseksi on arvioitava myös henkilöstöön kohdentuvia säästöjä ja keinoja. Tavoitteena on löytää pitkän aikavälin toiminnallisia ja taloudellisia hyötyjä. Kustannussäästöjen löytämiseksi on arvioitava vaihtoehtoja toiminnan uudelleen organisointiin, mahdollisia palveluiden ja toimintojen supistamista, ulkoistamista tai lakkauttamista. Tehtävien uudelleen järjestelyjä ja organisoiteja on arvioitava osana prosessia.

On kuitenkin mahdollista, että edellä kuvatut toimet eivät olisi riittäviä eivätkä kohdentuisi tarkoituksenmukaisesti, vaan työnantaja voi joutua harkitsemaan taloudellisista ja/tai tuotannollisista syistä osa-aikaistamista, irtisanomisia tai muita merkittäviä muutoksia palvelussuhteiden ehdoissa. Edellä olevien vaihtoehtojen mukaan toimenpiteet voisivat tarkoittaa mahdollisia irtisanomisia ja osa-aikaistamisen kohdentumista enintään 130 henkilöön. Luku pitää sisällään myös mahdolliset niin sanotut irtisanomisperusteiset ehtomuutokset, joiden osuuden

arvioidaan valmistelun tässä vaiheessa voivan olla merkittävä. Työnantajan harkitsemat toimenpiteet täsmentyvät yhteistoimintamenettelyn edetessä.

Nämä toimenpiteet voisivat tämän hetken arvion mukaan kohdentua henkilöstöön kaikilla toimialoilla sekä Joensuun Vesi -liikelaitoksessa.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

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

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Joensuun kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti yhteistoimintamenettelyn, jonka lopputulos käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja tuodaan kaupunginhallitukselle käsiteltäväksi. Koska yhteistoimintamenettely on edellä kuvatusti tarpeen käydä ennen talouden tasapainottamisohjelmasta tehtäviä päätöksiä ja se koskee koko kaupungin organisaatiota ja henkilöstöä, asia kuuluu kuntalain 39 §:n nojalla kaupunginhallituksen päätettäväksi. Kaupunginhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta.

Yhteistoimintalain säännöksiin perustuen on varauduttava vähintään kuuden viikon neuvotteluajanjaksoon huomioiden se, että neuvottelut ovat käytyinä ennen kuin kaupunginhallitus antaa esityksensä talouden sopeuttamisesta kesäkuussa 2024.

Yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsemien toimenpiteiden toteutus olisi mahdollista vuosien 2024–2030 aikana. Nyt käytävässä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot lukuun ottamatta lomautuksia.

Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen mahdollisista toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti.

Kaupunginjohtajan päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää

Käynnistää edellä mainituin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain 4 §:n 1-4 kohtien mukaiset, koko henkilöstöä koskevat, neuvottelut henkilöstön edustajien kanssa talouden sopeuttamiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2024 -2030.

Neuvotteluilla tavoitellaan ensi sijassa pysyviä säästöjä ja tarvittaessa niitä tukevia kertaluontoisia säästöjä. Pysyvien säästöjen osalta tavoitellaan kokonaisuudessaan vuosien 2024–2030 aikana yhteensä 25 milj. euron säästöjä.

Valtuuttaa henkilöstöjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi ja käynnistämään koko kaupunkia ja sen henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut selostusosan mukaisesti.

Valtuuttaa neuvottelumenettelystä työnantajan edustajana vastaamaan henkilöstöjohtaja Mari Pitkäsen ja nimeää työnantajan edustajiksi yhteistoimintaneuvotteluihin talousjohtaja Satu Huikurin, kaupunkiympäristöjohtaja Ari Varosen, Joensuun Veden johtaja Juha Lemmetyisen ja sivistys- ja hyvinvointijohtaja Jani Kaasisen. Henkilöstöjohtaja voi kutsua neuvotteluihin tarvittaessa asiantuntijoina myös muita työnantajan edustajia.

Menettelyn etenemisestä raportoidaan ensi sijassa henkilöstö- ja työllisyysjaostoa sekä omistajaohjausjaostoa. Lisäksi henkilöstöjohtaja informoi kaupunginhallitusta säännöllisesti yhteistoimintamenettelyjen etenemisestä.

Neuvottelutulos käsitellään kaupungin yhteistyötoimikunnassa neuvotteluiden päätyttyä.

Mikäli neuvottelussa löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, ne tehdään hallintosäännön toimintavaltuuksien mukaisesti.

Päätös:

Ehdotus hyväksyttiin.

Keskustelun aikana Anni Järvinen ehdotti kaupunginjohtajan pohjaehdotuksesta poiketen päätösehdotuksen hylkäämistä. Puheenjohtaja totesi ehdotuksen rauenneen kannattamattomana.

Anni Järvinen ilmoitti jättävänsä asiasta eriävän mielipiteen. Eriävän mielipiteen kirjalliset perustelut ovat pöytäkirjan liitteenä.