

Vuoden 2025 talousarvioon ja vuosien 2026-2028 taloussuunnitelmaan liittyvien yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos
9082/01.04.00.01/2024

Aluehallitus 25.02.2025 § 40

Lisätiedot Hyvinvointialuejohtaja Kirsi Leivonen
kirsi.leivonen@siunsote.fi
Puh. 013 330 8590

Päätösehdotus Hyvinvointialuejohtaja Leivonen Kirsi:

Aluehallitus päättää

1. todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaiset koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut vuoden 2025 talousarvioon ja vuosien 2026–2028 taloussuunnitelmaan sisältyvistä henkilöstövaikutuksista on käyty ajalla 8.1.2025 – 19.2.2025 ja saatu päätökseen,
2. todeta, että neuvottelutulos on käsitelty yhteistoimintalain 5 §:n 2 momentin mukaisella tavalla hyvinvointialueen yhteistyötoimikunnassa 20.2.2025,
3. hyväksyä neuvottelutuloksen,
4. käynnistää neuvottelutuloksen vaatimat toimenpiteet siten, että yksittäiset toimenpiteet toteutetaan hallintosäännössä määrätyn päätösvallan mukaisesti
5. valtuuttaa hyvinvointialuejohtajan päättämään mahdollisesta rekrytointikiellosta tai osittaisesta rekrytointikiellosta (hallintosääntö 9 § kohta 40).

Päätös Keskustelun kuluessa Tapio Hämäläinen esitti asian palauttamista uudelleen valmisteltavaksi. Osmo Pirhonen kannatti Hämäläisen esitystä.

Koska oli tehty kannatettu esitys asian palauttamisesta uudelleen valmisteltavaksi, puheenjohtaja rajasi keskustelun koskemaan tätä esitystä ja esitti, että asian jatkamisen kannalla olevat äänestävät JAA ja uudelleen valmisteltavaksi palauttamisen kannalla olevat äänestävät EI. Äänestysjärjestys hyväksyttiin.

Seuranneessa äänestyksessä annettiin 11 ääntä, joista JAA ääniä 9 (Auvinen, Heinonen, Kaita, Ketonen, Mustonen, Puruskainen-Saarelainen, Reijonen, Taponen, Tirkkonen) ja EI ääniä 2 (Hämäläinen, Pirhonen). Puheenjohtaja totesi hallituksen päättäneen jatkaa asian käsittelyä.

Keskustelun jatkuessa Osmo Pirhonen esitti:

"Aluehallitus ei voi hyväksyä näin massiivisia säästöjä henkilöstöstä ja palveluista ilman, että poliittinen järjestelmä osallistuisi mitenkään säästöihin.

Hallitus päättää, että virkamieskunta valmistelee viipymättä esityksen, jossa kaikkia poliittisen palkkiojärjestelmän kohteita leikataan 20%, 2025 ja 2026 aikana. Lisäksi valtuustorahaa leikataan 50%. Näin päästään oikeudenmukaisempaan ratkaisuun, joka on kaikkien osapuolien helpompi hyväksyä."

Tapio Hämäläinen kannatti Pirhosen tekemää esitystä.

Koska oli tehty esittelijän ehdotuksesta poikkeava esitys, puheenjohtaja totesi että asiasta tulee äänestää ja esitti, että esittelijän ehdotuksen kannalla olevat äänestävät JAA ja Pirhosen muutosesityksen kannalla olevat äänestävät EI. Äänestysjärjestys hyväksyttiin.

Seuranneessa äänestyksessä annettiin 11 ääntä, joista JAA ääniä 9 (Auvinen, Heinonen, Kaita, Ketonen, Mustonen, Puruskainen-Saarelainen, Reijonen, Taponen, Tirkkonen) ja EI ääniä 2 (Hämäläinen, Pirhonen).

Puheenjohtaja totesi aluehallituksen hyväksyneen esittelijän ehdotuksen yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutuloksesta.

Merkittiin pöytäkirjaan, että

* Matti Ketonen poistui kokouksesta klo 16.01 tämän asian käsittelyn jälkeen

* Osmo Pirhonen jätti päätökseen eriävän mielipiteen.

Selostus

Asian tausta

Aluevaltuusto päätti kokouksessaan 11.12.2024, että talousarvio laaditaan 20 milj. euroa ylijäämäiseksi, mikä tarkoitti, että vuoden 2025 sopeutustarve on 30 milj. euroa. Vuodelle 2026 kohdistuvan talouden sopeuttamistarpeen arvioidaan olevan vähintään 30 milj. euroa sillä edellytyksellä, että vuoden 2025 säästötavoite saavutetaan. Talousarvion 2025 ja taloussuunnitelman 2026 - 2028 on oltava kokonaisuutena ylijäämäinen ja talouden on oltava tasapainossa sekä taseeseen kertyneet alijäämät katettu vuoden 2026 loppuun mennessä.

Aluehallitus päätti kokouksessaan 18.12.2024 aloittaa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaiset, koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut tuotannollisista ja taloudellisista syistä.

Talouden tasapainottamiseksi ja sopeutustarpeen kattamiseksi vuoden 2026 loppuun mennessä on ollut välttämätöntä harkita muutoksia työn

organisoinnissa, hyvinvointialueen organisaatio- ja palvelurakenteessa sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavia osa-aikaistamisia, lomauttamisia, irtisanomisia tai irtisanomisen välttämiseksi toteutettavia muutoksia palvelussuhteen olennaisissa ehdoissa.

Neuvottelujen tavoitteena on ollut vuodelle 2025 saavuttaa 30 miljoonan euron kustannussäästö, joka sisältää nopeasti vaikuttavia säästötoimenpiteitä ja pysyviä, pitkäaikaisesti vaikuttavia rakenteellisista säästötoimenpiteitä. Menojen sopeuttamista tehdään kaikissa kustannuserissä, kuten henkilöstökuluissa, palvelujen ostoissa, aineissa ja tarvikkeissa sekä muissa toimintakuluissa.

Neuvottelujen alkaessa arvioitiin, että mikäli puolet säästötavoitteesta kohdistuisi henkilöstöön, tarkoittaisi se noin 270 henkilötyövuoden pysyvää vähentämisestä. Neuvotteluissa käsiteltävät talouden tasapainottamistoimenpiteet on tarkoitus toteuttaa suurimmalta osin vuoden 2025 aikana. Osa suunnitelluista toimenpiteistä vaikuttaa taloudellisesti vasta vuoden 2026 puolella.

Yhteistoimintamenettely

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaisesti työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään asiat, jotka koskevat henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, hyvinvointialueen palvelurakenteessa ja palvelujen uudelleen järjestämisessä sekä asiat jotka koskevat taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintamenettelyllä on pyritty turvaamaan henkilöstön vaikutusmahdollisuudet lain piirissä olevissa työnantajan päätösasioissa. Suunniteltuja muutoksia ja niiden perusteita, vaikutuksia ja mahdollisia vaihtoehtoja on työnantajan näkemyksen mukaan käsitelty yhteistoimintalain hengen mukaisesti vuoropuhelussa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin 8.1.2025 lukien kuuden viikon ajan (12 neuvottelukertaa). Neuvottelut käytiin yhteisesti hyväksytyn neuvotteluajataulun mukaisesti. Neuvotteluissa käsiteltiin koko sopeutustoimenpidekokonaisuutta sekä toimialueiden sopeutustoimenpiteitä. Käsittely keskittyi toimenpiteisiin, joilla on arvioitu olevan joko välillisiä tai välittömiä henkilöstövaikutuksia. Ei-henkilöstövaikutteiset sopeutustoimenpiteet saatettiin neuvotteluissa tiedoksi.

Henkilöstön edustajille tarjottiin mahdollisuus tarkempaan tiedonsaantiin kaikista suunnitelluista toimenpiteistä sekä mahdollisuus tehdä vaihtoehtoisia esityksiä sopeutustoimenpiteiksi. Työnantaja on toimittanut henkilöstön edustajille tarpeelliset tiedot ja tarkistanut omaa kokonaisesitystään neuvottelujen aikana pyrkien kokonaisratkaisuun, jolla minimoitaisiin henkilöstöön kohdistuvia vaikutuksia ja edistettäisiin

mahdollisimman yksimielisen kokonaisratkaisun saavuttamista.
Yhteistoimintaneuvottelut saatiin päätökseen 19.2.2025.

Työnantaja on laatinut yhteistoimintalain 9 §:n mukaisen toimintasuunnitelman sekä ilmoittanut yhteistoimintalain 8 §:n mukaisesti alkaneista yhteistoimintaneuvotteluista työvoimaviranomaiselle. Yhteistoimintalain 13 §:n mukainen yhteistoimintavelvoite on edellä kuvatun perusteella täytetty.

Neuvottelujen tulokset

Käydyissä neuvotteluissa on vuodelle 2025 saavutettu 30 miljoonan euron säästötavoite, josta henkilöstökulujen osuus on 31 % eli 9,2 miljoonaa euroa.

Henkilöstökulujen sopeuttamiskeinoina toteutetaan seuraavia toimenpiteitä:

- Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden pitäminen
- Lomarahavapaiden antaminen vapaana sekä vuosilomien pitäminen
- Eläkepoistuman ja muista syistä tapahtuvan työ- ja virkasuhteiden päättymisen hyödyntäminen, tehtävien täyttämättä jättäminen
- Täyttölupamenettelyn toteuttaminen ja määräaikaistuuksien kriittinen tarkastelu
- Matka- ja majoituskustannusten minimointi, koulutusten aktiivinen hakeminen
- Henkilöstömitoitusten tarkastelu, työvuorosunnittelun tehostaminen, lisä- ja ylitöiden minimointi
- Henkilöstöetuuksien karsiminen ja työterveyshuollon palvelujen rajaaminen
- Johtamisjärjestelmän ja organisaatorakenteen uudelleenjärjestely
- Toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestely
- Vuokratyövoiman ja ostopalvelujen käytön vähentäminen
- Osa-aikaistaminen ja irtisanominen

Yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutuloksen mukaan henkilöstövaikutuksia kohdistuu 138,5 henkilötyövuoteen. Irtisanomisuhka kohdistuu enintään 20 henkilötyövuoteen tehtävien lakkaamisen tai toiminnallisten muutosten myötä. Irtisanomisen välttämiseksi työnantaja selvittää mahdollisuudet sijoittaa henkilöt toisiin tehtäviin. Muiden järjestelyjen kohteena on 119 tehtävää tai virkaa, jotka pitävät sisällään eläkepoistuman hyödyntämisen, avoimien tehtävien/virkojen täyttämättä jättämisen, osa-aikatyön sekä tehtävämuutokset.

Hallintopalveluissa 2,7 henkilötyövuoden vaikutus koostuu tehtävämuutoksista ja viran/toimen täyttämättä jättämisistä.

Konsernipalveluissa 27,2 henkilötyövuoden vaikutus koostuu tehtävämuutoksista, viran/toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä, sekä irtisanomisuhasta.

Hyvinvointialueen johdon 7 henkilötyövuoden vaikutus koostuu tehtävämuutoksista ja viran/toimen täyttämättä jättämisistä, sekä irtisanomisuhasta.

Perhe- ja sosiaalipalvelujen 18,5 henkilötyövuoden nettolisäys koostuu panostuksista oman henkilöstön rekrytointiin, tehtävämuutoksista, viran/toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä, sekä irtisanomisuhasta.

Terveys- ja sairaanhoitopalvelujen 54,6 henkilötyövuoden vaikutus koostuu panostuksista perusterveydenhuoltoon, viran/toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä, osa-aikaistuksista sekä irtisanomisuhasta.

Ikääntyneiden palvelujen 55,6 henkilötyövuoden vaikutus koostuu tehtävämuutoksista, eläkepoistuman hyödyntämisestä, sekä irtisanomisuhasta.

Pelastuslaitoksen ja turvallisuuspalvelujen 9,9 henkilötyövuoden vaikutus koostuu tehtävämuutoksista, viran/toimen täyttämättä jättämisistä, eläkepoistuman hyödyntämisestä, sekä osa-aikaistamisista.

Neuvottelutulos sisältää seuraavat henkilöstöetuja koskevat leikkaukset:

- Epassi-etuuden euromäärä puolitetaan vuodelle 2025 työntekijää kohden 100 euroon/työntekijä
- TYHY-rahaa ei myönnetä vuodelle 2025
- Yhteisöllisen toiminnan tukea ei myönnetä vuonna 2025
- Henkilöstön vapaa-ajan tapaturmavakuutus irtisanotaan päättymään 30.6.2025
- Työterveyshuollon kuvantamis- ja laboratoriopalveluja rajataan vuonna 2025

Aluehallitus päätti § 274/30.11.2023 ottaa Pohjola Vakuutuksesta 1.1.2024 lukien toistaiseksi voimassa olevana vakuutusturvan laajennuksena vapaa-ajan tapaturmavakuutuksen koko henkilöstöä koskevana. Osana neuvottelutulosta, aluehallitukselle esitetään tapaturmavakuutuksen irtisanomista per 30.6.2025 irtisanomisaikaa (3 kk) noudattaen. Päätoesehdotus asiasta on käsittelyssä omana asianaan kokouksessa 25.2.2025. Hallintosäännön 2 luvun 9 pykälän mukaan aluehallitus vastaa henkilöstön vakuuttamisesta.

Neuvottelutulos sisältää palkattomia vapaita ja lomarahavapaita koskevan säästötavoitteen 0,93 miljoonaa euroa. Henkilöstöä kannustetaan vapaaehtoisuuden pohjalta ko. vapaiden pitämiseen vuoden 2025 aikana. Osana neuvottelutulosta esitetään, että työnantaja ei lomauta henkilöstöä vuoden 2025 aikana, vaan kannustaa palkattomien vapaiden vapaaehtoiseen pitämiseen sekä lomarahojen vapaaksi vaihtamiseen säästötavoitteen toteuttamiseksi.

Liitteenä yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos 19.2.2025.