

Pelkosenniemen kunnan yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

Kunnanhallitus 31.08.2026 § 268

151/01.01.00/2025

Päätösesitys

Kunnanhallitus päättää:

- 1) käynnistää yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) mukaisesti;
- 2) yhteistoimintamenettelyn koskevan koko kunnan henkilöstöä ja siinä käsiteltävän kunnan organisaation, johtamisjärjestelmän, tehtävien ja palvelujen järjestämisen sekä talouden sopeuttamisen edellyttämiä mahdollisia muutoksia;
- 3) todeta, että yhteistoimintamenettelyssä tarkasteltavat toimenpiteet voivat koskea muun muassa organisaatio- ja johtamisrakenteen muuttamista, tehtävien ja vastuiden uudelleenjärjestämistä, virka- ja tehtävänimikkeiden sekä tehtäväkuvien muuttamista, toimintojen yhdistämistä, tehtävien järjestämistä kuntien välisenä yhteistyönä tai ostopalveluna, palvelussuhteen ehtojen muuttamista sekä tarvittaessa osa-aikaistamisia, lomautuksia ja irtisanomisia tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla;
- 4) valtuuttaa kunnanjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi
- 5) nimeää yhteistoimintaneuvotteluihin työnantajan edustajaksi kunnanjohtajan.

Päätös

Hyväksyttiin päätösesityksen mukaisesti.

Käsittely

Lehtikero poistui kello 17.17. Kunnanjohtaja toimii pöytäkirjanpitäjänä. Lehtikero palasi 17.37.

Perustelut

Pelkosenniemen kunnassa on valmisteltu kunnan johtamis- ja organisaatorakenteen uudistamista. Valmistelu jatkaa osaltaan vuonna 2025 käynnistettyä talouden ja organisaation tarkastelua, mutta perustuu samalla kunnan toimintaympäristössä, tehtävissä ja henkilöstötilanteessa tapahtuneisiin muutoksiin sekä tarpeeseen arvioida kunnan organisaatiota kokonaisuutena.

Organisaatiovalmistelun tavoitteena on muodostaa kunnan kokoon, taloudelliseen tilanteeseen ja tulevien vuosien tarpeisiin soveltuva organisaatorakenne, jossa vastuut ja toimivalta ovat selkeitä, johtamisresurssit kohdentuvat tarkoituksenmukaisesti ja kunnan käytettävissä olevat henkilöstöresurssit voidaan suunnata mahdollisimman vaikuttavasti kunnan tehtävien hoitamiseen.

Valmistelussa on tarkasteltu nykyistä organisaatorakennetta, johtamisjärjestelmää ja tehtäväkokonaisuuksia sekä vaihtoehtoisia tapoja järjestää kunnan hallinto-, hyvinvointi-, sivistys-, elinvoima- ja teknisten palvelujen johtaminen. Samalla on tarkasteltu mahdollisuuksia järjestää osa tehtävistä kuntien välisenä yhteistyönä tai ostopalveluna sekä uudistaa hallintosääntöä ja toimivallan jakoa.

Lisäksi kunnan taloudellinen tilanne edellyttää edelleen toiminnan ja kustannusrakenteen kriittistä tarkastelua. Vuonna 2025 laaditussa talousanalyysissä ja sen perusteella tehdyissä painelaskelmissa

tunnistettiin tarve kunnan toiminnan sopeuttamiseen. Tämän perusteella kunnanhallitus päätti 22.9.2025 § 297 käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Kunnanhallitus kuitenkin päätti lopettaa yhteistoimintamenettelyn 2.3.2026 § 73.

Kunnan talouden kehitykseen liittyvä epävarmuus ja tulevien vuosien sopeuttamistarve eivät ole poistuneet. Organisaatiouudistusta on tämän vuoksi arvioitava toiminnallisten tavoitteiden lisäksi myös kunnan taloudellisten edellytysten näkökulmasta.

Tässä vaiheessa ei ole mahdollista eikä tarkoituksenmukaista rajata ennakolta niitä keinoja, joita kunnan toiminnan ja talouden yhteensovittaminen voi edellyttää. Tarkasteltavat toimenpiteet voivat koskea tehtävien ja vastuiden uudelleenjärjestämistä, tehtäväkuvien ja nimikkeiden muuttamista, toimintojen yhdistämistä, tehtävien järjestämistä kuntien välisenä yhteistyönä tai ostopalveluna sekä henkilöstömäärään ja palvelussuhteisiin vaikuttavia ratkaisuja.

Yhteistoimintamenettely

Yhteistoimintamenettely on käynnistettävä, kun työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka saattavat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimenpiteet voivat tarkoittaa mm. lomautuksia, määräaikaisten palvelussuhteiden päättymistä, osa-aikaistamisia, irtisanomisia, toimintojen uudelleen organisointia tai palveluiden ulkoistamista.

Yhteistoiminta tarkoittaa neuvottelua ja kuulemistä. Työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista, ennen kuin asia ratkaistaan. Neuvottelut on käytävä yhteistoiminnan hengessä eli avoimessa vuorovaikutuksessa ja tavoitteena on saavuttaa yksimielisyys. Kuultuaan henkilöstöä työnantaja päättää, mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään.

Yhteistoimintalain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä.

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.

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 tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Lain 6 §: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. Salassa pidettäviä tietoja saa kuitenkin antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian käsittelyn kannalta

Lain 7 §:n mukaan, jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Neuvotteluesitys ja neuvottelujen aikataulu annetaan perjantaina 4.9.2026.

Valmistelija	vt. kunnanjohtaja
Esittelijä	vt. kunnanjohtaja Mikko Merikanto
Tiedoksi	
Muutoksenhaku	Päätöksestä ei saa tehdä oikaisuvaatimusta, koska päätös koskee kuntalain 136 §:n mukaista valmistelua ja täytäntöönpanoa.