Muutosneuvottelut

Kunnanhallitus 19.10.2026 § 212

Valmistelija: Kunnanjohtaja Tuomo Kärnä

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 talouskehitys on koronakompensaatioiden poistumisen ja vuonna 2023 vielä maksettujen hyvinvointialuemuutoksen jälkeisten verohäntien jälkeen uhkaa kääntyä alijäämäiseksi. Kunnan kuluvan vuoden talousarvio on arvioitu 561 000 euroa alijäämäiseksi. Samalla kariutunut valtionosuusuudistus odottaa seuraavalla vaalikaudella uutta käsittelyä ja kuntien tehtäväkenttää ollaan myös muokkaamassa uuteen malliin, joka väistämättä vaikuttaa myös kuntien rahoitukseen.

Kunnanjohtaja on 21.8.2026 perustanut talouden tasapainottamisen työryhmän, joka on keskittynyt kartoittamaan talouden sopeuttamiskeinoja. Talouden tasapainottamiseksi keinoiksi on löydetty henkilöstömenojen pienentäminen ja kiinteistöjen vähentäminen. Toimintakatteen parantamista tulisi hakea myös yksikkökustannusten kasvua hillitsemällä tarkastelemalla palveluiden tarkoituksenmukaisuutta.
Yhdeksi keinoksi on suositeltu yhteistoimintamenettelyä, jonka tavoitteena toimintaa pyritään tehostamaan tehtävänkuvia tarkentamalla sekä organisaatiorakennetta tiivistämällä sekä palautteen pohjalta samanaikaisesti tulisi vastata paremmin resursoituun henkilöstöhallintoon.

Vaikka kunnan taseessa on aiempien vuosien jälkeen kertynyttä ylijäämää noin 2,6 Meur. Pienessä kunnassa nopeasti kertyvät alijäämäiset vuodet tai yksittäiset merkittävät realisoituvat riskit syövät ylijäämän nopeasti. Kunnille on osoitettu uusia lakisääteisiä tehtäviä, joiden kustannuksia ei ole täysimääräisesti korvattu valtion rahoituksessa. Esimerkiksi työllisyystehtävien siirto kunnille tuottaa Luhangalle yli sadan tuhannen euron lisärasitteen, joka heikentää kunnan tulosta.

Kunnanhallitus on 14.9.2026 hyväksynyt vuoden 2027 talousarvion valmistelua varten talousarvion laadintaohjeen. Talousarvio-ohjeessa on asetettu tavoitteeksi:

- Palvelujen tasoa ei tule lisätä ilman lakisääteistä velvoitetta.
- Kunnanhallituksen tulostavoite minimissään tilikauden yli-/alijäämän nolla-taso
- Sopeutustarve koskee kaikkia toimialoja
- Uusia investointeja ei päätetä ennen päiväkodin valmistumista.
- Valtionosuus- ja veroarviot syötetään ennusteiden mukaisina

Budjetoinnin euromääräiset tavoitteet talouden sopeuttamiselle:

- Henkilöstömenojen vähennys vähintään 120.000 euroa verrattuna TA2026
- Toimintamenojen vähennys vähintään 250.000 euroa

Kunta saa suurimman osuuden valtionosuudesta alle 16-vuotiaiden lasten kasvatus- ja sivistyspalveluihin. Tämä väestönosa on jo pienentynyt ja tulee tulevaisuudessa pienentymään niin suhteelliselta osuudeltaan kuin lukumäärältään, mikä vaikuttaa edelleen valtionosuuksia heikentävästi. Kyseisen ryhmän valtionosuudesta yläkoululaisten osuus menee opetuksen järjestäjälle Joutsan kunnalle. Syksyllä 2027 alakoulusta siirtyy yläluokille yli kymmenen nuoren ikäluokka, joka pienentää merkittävästi kunnan saamaa valtion-osuutta.

Luhangan kunnan kokonaiskustannuksista noin kolmannes on henkilöstömenoja, joista nyt saadun ohjeen mukaisesti tulisi löytää säästöjä 120.000 euroa verrattuna TA26 tasoon nähden. Myös

palveluista, aineista, tarvikkeista tai muista kuluista tulisi löytää myös 130.000 euroa vastaavaa toimintamenojen vähenemistä. Laadintaohjeessa on todettu:
” *Näyttää myös siltä, että olemme panostaneet henkilöstöön liikaa suhteessa palvelutuotannon kokoon nähden. Tukipalveluiden ja yleishallinnon koko on liian suuri suhteessa palvelutuotannon kokonaisuuteen. Väestönkasvua, elinvoimankasvua ja samalla tulojen kasvua ei ole näköpiirissä, tulee tarkasteltavaksi myös henkilöstöresurssien tarkoituksenmukaisuus ja mahdollisesti vuodesta 2028 alkaen veronkorotukset.”*

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Talousarvion laadintaohjeen mukaisilla sopeuttamistoimenpiteillä voi olla henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa tai organisaatiorakenteissa. Sopeuttamistoimet voivat johtaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuviin osa-aikaistamisiin, irtisanomisiin taikka palvelussuhteen olennaisten ehtojen muutoksiin, kuten muutoksiin tehtävänkuvissa. Ulkoistukset ovat mahdollisia. Käytettävät toimenpiteet ja niiden laajuus selviävät neuvottelujen kuluessa. Tarkoituksena ei ole käyttää lomautuksia talouden sopeuttamiskeinona, koska muutoksilla haetaan pysyviä säästöjä. Toimenpiteet voivat vaikuttaa väliaikaisesti palvelutason laskuun suoraan tai välillisesti joissakin palveluissa.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen tai osa-aikaistaminen kohdistuu enintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kahden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Neuvottelujen kuluminen lasketaan ensimmäisestä neuvottelusta alkaen. Tämän perusteella Luhangan kunta työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti yhteistoimintamenettelyn, joka toteutetaan yhteistoimintaelimessä.

Käynnistettäväksi esitettävässä yhteistoimintamenettelyssä neuvottelut koskevat koko kunnan henkilöstöä.

Yhteistoimintamenettelyn osana työnantaja kartoittaa vaihtoehtoisia ratkaisumalleja sekä niiden perusteita ja vaikutuksia. Yhteistoimintamenettelyn piirissä on noin 20 htv:tä, mutta sopeuttamisvaihtoehdoista riippuen henkilötyövuosien vähennystarve asettunee 2-4 htv:een. Ennen toimenpiteistä päättämistä työnantaja käsittelee suunnitelmia ja niiden vaihtoehtoja sekä henkilöstövaikutuksia yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä.

Työnantaja arvioi vähentämistoimenpiteiden kohdentamisessa työntekijöiden ja viranhaltijoiden osaamisen merkityksellisyyttä työnantajan toiminnalle sekä työntekijöiden ja viranhaltijoiden laaja-alaista käytettävyyttä, erityisesti koulutuksen ja osaamisen monipuolisuutta. Palvelujen järjestämistä arvioidaan tuloksellisuuden ja taloudellisuuden näkökulmasta. Henkilöstövähennyksiä voi tapahtua myös määräaikaisuuksien päättymisen ja eläköitymisten kautta.

Lainsäädäntö / Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 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 edistyminen ja päättäminen

Yhteistoimintamenettely esitetään käynnistettäväksi siten, että neuvottelut saadaan käytyä ennen kunnanjohtajan talousarvioesityksen antamista. Lain mukaisesti yhteistoimintamenettelyn kesto on vähintään kaksi viikkoa. Neuvotteluajan kuluminen lasketaan ensimmäisestä neuvottelusta alkaen. Neuvottelut alkavat yhteistoimintaelimen kokouksessa 26.10.2026.

Yhteistoimintamenettelyssä kuntaa työnantajana edustaa kunnanjohtaja. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattaminen käsitellään kunnanhallituksessa. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen toimivaltaiset henkilöt toimeenpanevat yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksen erillisillä päätöksillä, jotka annetaan asianosaisille tiedoksi. Mahdolliset muutokset palvelussuhteisiin astuvat voimaan päätösten mukaisesti ja irtisanomisajat määräytyvät työehtosopimusten mukaisesti.

Arvioitaessa kunnan palveluksessa olevien jäsenten esteellisyyttä asiassa voidaan todeta, että käsiteltävä päätös koskee koko henkilöstöä yleisellä tasolla eikä päätöksellä ratkaista henkilöstötoimenpiteiden kohdentamista yksittäisiin toimialoihin, yksiköihin, tehtäviin tai henkilöihin. Jäsenten palvelussuhdetta kuntaan ei siten pidetä kuntalain 97 §:n ja hallintolain 28 §:n perusteella esteellisyyden aiheuttavana.

Kunnanjohtaja antaa kunnan talousarvioesityksen 23.11.2026. Valtuusto käsittelee talousarviota kokouksessaan 31.12.2026 mennessä.

Toimivalta:
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007).
Hallintosääntö § 39
Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella.

Esittelijä: Kunnanjohtaja Tuomo Kärnä

Päätösehdotus:

Kunnanhallitus päättää

1) käynnistää koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn 26.10.2026

2) valtuuttaa kunnanjohtajan edustamaan työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä

Kokouksen kulku: Jarno Ankerman teki vastaehdotuksen.

Vastaehdotus: Kunnanhallitus siirtää muutosneuvottelujen käynnistämistä koskevan päätöksen myöhempään kokoukseen ja arvio asian uudelleen sovittelun etenemisen jälkeen.

Perustelut:
Päätöstä siirtämällä turvataan asianmukainen menettely ja henkilöstön luottamus samalla kun kunnan talaouden tasapainottamista valmistellaan. Kunnanhallituksella on samanaikaisesti käsiteltävänä kunnanjohtajaa ja neljää muuta työntekijää koskeva tarjous työyhteisösovittelusta, joka liittyy ilmoitukseen työssä koetusta häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta. Koska muutosneuvotteluesitys on kunnanhallituksen esityslistalla 19.10.2026 ennen sovittelutarjousta koskevaa asiakohtaa, sovitteluun ryhtymisestä ei ole vielä tehty päätöstä.
Kunnanhallituksen tulee käsitellä ensin sovittelutarjous ja päättää sovittelun käynnistämisestä. Muutosneuvottelujen aloittamista tulee lykätä

siihen saakka, että sovittelu on toteutettu ja sen edellyttämät jatkotoimet on arvioitu.
Kunnanjohtajan ollessa itse sovittelun asianosainen ja mahdollisesti toimimassa työnantajan edustajana muutosneuvotteluissa on erityisen tärkeää varmistaa menettelyn puolueettomuus sekä henkilöstön luottamus siihen, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

Vastaehdotus ei saanut kannatusta.

Päätös:

Kunnanhallitus päätti hyväksyä päätösehdotuksen.

Jarno Ankerman jätti asiassa eriävän mielipiteen.

Kunnanhallitus 23.11.2026
368/01.00.02/2026

Valmistelija: Kunnanjohtaja Tuomo Kärnä

Kunnanhallitus käsitteli kokouksessaan 19.10.2026 § 212 yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämistä. Neuvottelut liittyivät talouden tasapainottamiseen ja sitä kautta vuoden 2027 talousarvioehdotuksen valmisteluun. Kunnanhallitus valtuutti kunnanjohtajan käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut sekä edustamaan työnantajaa yhteistoimintaneuvotteluissa.

Neuvotteluesitys annettiin henkilöstön edustajille 20.10.2026.

Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin henkilöstön edustajien kanssa seuraavasti:

<u>Ensimmäinen neuvottelu 26.10.2026</u>:
- Neuvottelujen taustat, tavoitteet, henkilöstörakenne, taloudellinen tilanne ja toimintaympäristö

<u>Toinen neuvottelu 3.11.2026</u>:
- Toimialakohtaiset muutosesitykset ja vaihtoehdot, ennakkovaikutusten arviointi
- Työnantajan esitys, että tukipalvelut jäävät tässä vaiheessa neuvottelujen ulkopuolelle (ruokahuolto, siistiminen ja kiinteistönhoito).

<u>Kolmas neuvottelu 9.11.2026</u>:
- tarkennukset taloudellisista kokonaisvaikutuksista.
- työnantajan esitys yhteistoimintamenettelyn jatkosta ja yhden neuvottelukerran lisäämisestä alkuperäisestä suunnitelmasta.

<u>Neljäs neuvottelu 13.11.2026</u>:
- työntekijäjärjestöjen vastaukset kaikkiin työnantajan alustaviin esityksiin

<u>Viides ja päätösneuvottelu 20.11.2026:</u>
- Työnantajan vastaukset työntekijäjärjestöjen vastauksiin, yhteistoimintamenettelyn loppuarviointi ja työnantajan lopullinen esitys

Yhteistoimintamenettely päättyi työnantajan ja työntekijäjärjestöjen kesken erimielisenä.

Neuvottelujen tuloksena esitetyt kustannusvaikutukset ovat yhteensä 140.000 euroa. Vaikutukset kohdistuvat henkilöstöön tehtävien lakkauttamisen sekä tehtäväkuvien uudelleen järjestelyjen kautta.

Yleishallinnon toimialalle esitetään:

- Tehtävänkuvien uudistaminen
- Yleishallinnon tuen uudelleen resursointi
- Henkilöstö- ja hallintopalveluiden johtamisen vahvistaminen

Sivistys ja hyvinvointitoimialalle esitetään:

- Johtamisrakenteen uudistus ja selkeyttäminen
- Hallinnollisten tehtävänkuvien uudistaminen
- Varhaiskasvatuksen määräaikaisia tehtäväjärjestelyjä tarkistetaan siten, ettei määräajan päättyessä vapautuvaa tehtävää täytetä uudelleen

Teknisen toimialueelle esitetään

- Teknisen toimialan johtamisrakenteen uudistus ja selkeyttäminen
- Teknisen toimen hallinnollisen tuen uudelleen resursointi

Toimivalta:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla (449/2007).

- Hallintosääntö § 39
  Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kunnanhallituksella.

Esittelijä: Kunnanjohtaja Tuomo Kärnä

Päätösehdotus:

Kunnanhallitus päättää

1) päättää henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn 23.11.2026

2) että yhteistoimintamenettelyn lopputulos toteutetaan työnantajan lopullisen esityksen mukaisesti.

3) valtuuttaa kunnanjohtajan valmistelemaan ja allekirjoittamaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksen toteutuksen vaatimat toimenpiteet.

Päätös: