

## Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen talouden tasapainottamiseksi

Khall 01.09.2025  
82/01.04.00/2025

Valmistelija

Kunnanjohtaja Petri Härkönen, 040 177 5069, petri.harkonen@savukoski.fi

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (ns. yhteistoimintalaki) edellyttää, että työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ennen kuin asia ratkaistaan. 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.

Kun työnantaja suunnittelee toimenpiteitä, sen on arvioitava toimenpiteen henkilöstövaikutusten merkittävyys. Toimenpiteiden laajuus määrittää sen, missä laajuudessa yhteistoimintamenettelyt on käytävä. Jos suunniteltu toimenpide aiheuttaa toteutuessaan esimerkiksi työtehtävien sisältöön ja työnjakoon tuntuja ja pysyviä muutoksia, se kuuluu yhteistoiminnan piiriin.

Siinä vaiheessa, kun on tiedossa, että toimenpiteestä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia, on tällaista valmisteilla olevaa asiaa käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä. Tiettyjä toimenpiteitä koskee tavallista laajempi yhteistoimintavelvoite. Käsiteltävä asia vaikuttaa siihen, mikä on kulloinkin oikea neuvotteluajankohta.

Jos neuvottelut käydään taloudellisin tai tuotannollisin perustein ja toimenpiteet koskevat vähintään kymmentä henkilöä, yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto on kuusi viikkoa. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen ensimmäisen neuvottelun alkamista. Neuvottelu aika lasketaan alkavaksi ensimmäisestä neuvottelupäivästä siten, että kyseinen päivä lasketaan siihen mukaan. Työnantaja saa tehdä päätöksensä vasta neuvotteluiden päättymistä seuraavana päivänä.

Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta se ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla.

Talouden tasapainottamisohjelmassa ehdotetuilla toimenpiteillä saattaa olla sellaisia henkilöstövaikutuksia, joiden vuoksi työnantajan on käytävä yhteistoimintaneuvottelut kuuden viikon mittaisella prosessilla.

Kunnan tai hyvinvointialueen talousarvion valmistelun yhteydessä pitää käydä yhteistoimintaneuvottelut, jos talousarvioehdotuksessa edellytetään toimenpiteitä, joiden toteuttaminen aiheuttaisi todennäköisesti irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehtoihin. Yhteistoimintaneuvottelut täytyy tällöin sovittaa aikataulullisesti yhteen talousarvion valmistelun ja sitä koskevan päätöksenteon kanssa.

Esittelijä

Kunnanjohtaja Petri Härkönen

**Päätösehdotus**

Kunnanhallitus päättää käynnistää tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvat koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut. Kunnanhallitus valtuuttaa kunnanjohtajan käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Yhteistoimintaneuvottelujen tulos ja päätösehdotus tarvittavien toimenpiteiden täytäntöönpanosta tuodaan kunnanhallituksen käsiteltäväksi, kun yhteistoimintaneuvottelut ovat päättyneet.

**Päätös**

Jakelu