

Yhteistoimintamenettely

KH 16.03.2026
701/02.02.03/2025

Tausta

Äänekosken kaupunginhallitus on kokouksessaan 1.12.2025 § 338 käsitellyt kaupungin taloudellista tilannetta ja päätynyt perustamaan talouden tasapainottamistyöryhmän ja sille ohjausryhmän.

Työryhmä on perustettu tilanteessa, jossa kaupungin talous on ollut jäämässä 2,3 miljoonaa euroa alijäämäiseksi. Kun tähän on lisätty ennusteet tuleville vuosille, kaupungin aiempien vuosien 10,3 miljoonan euron ylijäämä on syöty kokonaisuudessaan jo vuoteen 2028 mennessä. Näiden lukujen valossa työryhmä on velvoitettu etsimään 1,5 miljoonan euron vuosittaiset säästöt, tai lisätulot, huhtikuun 2026 loppuun mennessä valmiina tukemaan talousarvion laatimista vuosille 2027-2029. Tämän lisäksi arvioidaan sellaisia toimenpiteitä, mitkä voitaisiin toteuttaa jo kuluvan vuoden aikana.

Nykytilanne

Vuoden 2025 tilinpäätös on toteutumassa muutettua talousarviota (-2,3 milj. euroa) parempana, ollen noin 0,9 miljoonaa euroa alijäämäinen. Vuosi 2026 ja tulevat vuodet 2027– 2028 puolestaan näyttävät tämänhetkisen ennusteen mukaan myös reilusti alijäämäisiltä. Suurimmat syyt heikkoon talouskehitykseen ovat pienentyneet valtionosuudet ja verotulokertymien merkittävä heikentyminen sekä toimintakulujen kasvaminen.

Työryhmän tavoitteena on löytää tarvittavat pysyvät säästöt ja yksi tehokkaimmista toimenpiteistä on toiminnan uudelleen organisointi vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä kustannustehokkaasti ja asiakas- ja asukasystävällisesti. Reagoimalla nyt voimme kaupunkina tehdä hallittuja muutoksia ja toimenpiteitä, joilla saamme talouden tasapainotettua ja palvelut turvattua asukkaille myös tulevaisuudessa.

Talouden tasapainottamistyöryhmä on kokoontunut kolme (3) kertaa, 8.12.2025, 2.2.2026 ja 6.3.2026. Ohjausryhmä on kokoontunut toistaiseksi yhden kerran, 12.2.2026. Selvitystyötä, laskelmia ja vaikutusten arviointia, on tehty tauotta kokoontumisten välissä.

Työryhmä on löytänyt monipuolisesti erilaisia mahdollisia keinoja tasapainottaa taloutta. Osa toimenpiteistä ovat luonteeltaan sellaisia, että ne ovat järkeviä toteuttaa välittömästi operatiivisena toiminnan muutoksena. Osa muutoksista puolestaan vaatii valtuuston käsittelyn.

Merkittävimmät ja pysyvimmat säästöt löydetään kuitenkin organisoimalla toimintaa uudelleen. Työryhmä on tunnistanut mahdollisuuksia, miten eri tavoin toimintaa voitaisiin järjestellä siten,

että palveluiden laatu joko säilyy ennallaan tai paranee, mutta toiminta pystyttäisiin toteuttamaan vähemmillä resursseilla.

Lisäksi työryhmän perustamisen jälkeen Äänekosken kaupungin valtuusto on kokouksessaan 16.2.2026 § 3 päättänyt omistajapolitiikasta. Näin ollen tulee selvitettäväksi, miten resurssit käytännössä jaetaan Äänekosken kaupungin ja Äänekosken Kehitys Oy:n kesken ja miten toiminta Äänekosken kaupungilla organisoidaan toteutuvan muutoksen seurauksena.

Kaikista edellä mainituista muutoksista voi aiheutua tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virka- ja/tai tehtävänimikkeitä, siirtymisiä työsopimussuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), työaikaa ym. palvelussuhteen ehtoja. Lisäksi työryhmä on tunnistanut noin 40 virkaa/tehtävää, jotka mahdollisesti lakkaisivat talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2029 loppuun mennessä. Valtaosa tunnistetuista viroista/tehtävistä olisi mahdollista lakkauttaa nykyisen viranhaltijan/työntekijän eläköitymisen yhteydessä.

Yhteistoiminta

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) taloudellisesta tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osaaikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138). Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Äänekosken kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu koskee koko Äänekosken kaupungin henkilöstöä pois lukien Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstö, jonka toiminnan budjetoinnista vastaavat Pohjoisen Keski-Suomen 13 kuntaa yhteisvastuullisesti.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka-/tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 40 virkaa/tehtävää saattaa tulla lakkautetuksi talouden tasapainottamisohjelman tarkastelujakson aikana vuoden 2029 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella (hallintosääntö 38§).

Yhteistoimintamenettely voidaan käynnistää kuudentena (6) päivänä neuvotteluesityksen antamisesta. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattaminen tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti (mm. virka- tai tehtävänimikemuutokset, työaikamuutokset, virkojen tai tehtävien lakkauttamiset ym.).

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Hanna Gore, puh. 040 543 4017

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää:

- 1) käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu Äänekosken kaupungin koko henkilöstöön pois lukien Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstö. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan toiminnan uudelleen organisointia vastaamaan nykyistä toimintaympäristöä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan tehtävien organisointia kustannustehokkaasti sekä asiakas- ja asukasystävällisesti niin, että toiminnan organisointi tukee talouden tasapainotusohjelman tavoitetta saavuttaa vuositasolla kokonaisuudessaan 1,5 miljoonan euron pysyvät säästöt;
- 2) valtuuttaa henkilöstöpäällikön antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti. Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virka- ja tehtävänimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tuloksena korkeintaan 40 virkaa/tehtävää saattaa lakata vuoden 2029 loppuun mennessä. Ensisijaisesti pyrimme eläkejärjestelyihin ja/tai tarjoamaan lakkautetun tehtävän tilalle muita soveltuvia tehtäviä. Mikäli soveltuvia tehtäviä ei ole tarjota tai asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen; ja
- 3) nimetä henkilöstöpäällikön ja hallintopäällikön työnantajan edustajiksi yhteistoimintamenettelyssä ja todeta, että neuvotteluiden puheenjohtajana toimii henkilöstöpäällikkö. Kaupunginhallitusta informoidaan yhteistoimintamenettelyn etenemisestä.

Päätös