



Syksyn 2024 yhteistoimintaneuvottelujen tulos

Aluehallitus 25.11.2024

6418/01.00.00/2024

Valmistelija Suikkanen Juha

Lisätietoja: puhelinnumero: 040 1835803, etunimi.sukunimi@ovph.fi

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain 4 ja 5 §:ien mukaan työnantajan on, ennen kuin se ratkaisee asian, joka koskee mm.

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa,
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuvia irtisanomisia, lomautuksia tai osa-aikaistamisia, tai
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla henkilöstövaikutuksia,

neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Aluehallitus päätti kokouksessaan 16.9.2024 § 180, että koko organisaatiossa (pois lukien pelastuslaitos ja hyvinvointialuejohtajan erikseen määrittelemät tehtävät) aloitetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, joilla tavoitellaan henkilökustannusten vähentämistä 10 miljoonalla eurolla vuonna 2025. Henkilöstösäästöjen arvioidaan kohdistuvan siten, että vähennystarve on enintään 250 henkilötyövuotta.

Työnantaja antoi neuvottelujen käynnistämistä koskevan neuvotteluesityksen henkilöstön edustajille 17.9.2024. Neuvotteluja käytiin aikavälillä 23.9. - 14.11.2024 kaikkiaan 5 kertaa. Neuvottelujen perusteet pohjautuvat tulevaisuus- ja tasapainottamisohjelmaan 2025-2026, josta käy ilmi säästövaatimusten laajuus.

Henkilöstökulujen säästövaatimukset olivat alustavissa suunnitelmissa 10 M€ euroa. Neuvotteluissa haetaan muutoksia hallintoon ja esihenkilörakenteeseen, eli näitä tehtäviä pyritään vähentämään suhteessa eniten toimialan henkilöstömäärään nähden.

Vähennyksiä haettiin myös muihin henkilöstöryhmiin, kun toimintoja tullaan muuttamaan, supistamaan tai lakkauttamaan. Muutoksia haettiin lisäksi palveluverkkoihin.

Neuvotteluissa todettiin, että ne saattavat johtaa irtisanomisiin ja/tai osa-aikaistamisiin, mutta vaihtoehtoisia ratkaisuja haetaan laajasti neuvotellen mm. tehtävien täyttämättä jättämisellä, tehtävänkuvien ja virkavelvollisuuden muutoksilla, työsuhteen ehtojen muutoksilla ja määräaikaisten palvelussuhteiden tarkemmalla arvioinnilla.

Työnantaja esitti yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa erilaisia toimenpiteitä, joilla saavutetaan pysyviä säästöjä henkilöstökustannuksissa yhteensä 9,2 miljoonaa euroa. Neuvotteluissa keskusteltiin myös säästöjen hakemisesta henkilöstöeduista sekä leikkaamalla koulutusmäärärahoja mutta niiden osalta työnantaja ei ehdota säästöjä. Hallinnon ja johtamisrakenteen keventämisellä, palvelurakenteiden muutoksilla ja tyhjien vakanssien poistamisilla, eläköitymistä hyödyntämällä ja työtehtävien muutoksilla saadaan n. 8,2 M€:n säästöt. Hallinnon toimialan osuus säästöistä on n. 2,47 M€ ja johtamisrakenteen säästöt n. 0,9M€.



Lisäksi säästöjä haetaan hälytysrahasopimusten irtisanomisilla ja sopimuksen uudelleen neuvottelemalla noin 1 M€:n edestä. Kustannussäästöt on laskettu vuositasolla, vaikka tietyistä toimenpiteistä ei saada täyttä kustannusvaikutusta 1.1.2025 alkaen, vaan ne toteutetaan vuoden aikana.

Vaikutukset henkilötyövuosina kohdistuvat toimialoittain seuraavasti:

Toimiala	Henkilöstömäärä	Vaikutus henkilötyövuosissa	Osuus henkilöstöstä
Hallinto ja ylin johto	400	55	13,8 %
Koti- ja asumispalvelut	2060	30	1,5 %
Resurssi- ja asiakaskeskus	1380	12,3	0,9 %
Sairaalapalvelut	1250	23	1,8 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	1100	6,5	0,6 %
Kuntoutuspalvelut	1015	10	1 %
Psykososiaaliset palvelut	370	5,5	1,5 %

Yhteistoimintaneuvottelujen päättymisen jälkeen voidaan aloittaa keskustelut asianomaisten henkilöstöryhmien kanssa ja niiden henkilöiden kanssa, joita sopeuttamistoimenpiteet koskevat suoraan.

Toimenpiteiden kohteena olevien tehtävien määrä ja niihin kohdistuvat toimenpiteet tarkentuvat täytäntöönpanon edetessä. Irtisanottavien henkilöiden lopullinen määrä tarkentuu, kun selviää kuinka moni ottaa irtisanomisen välttämiseksi tarjottavan uuden tehtävän vastaan. Irtisanomisuhan alla olevien osalta uudelleensijoitusmahdollisuuksia arvioidaan henkilöittäin täytäntöönpanon yhteydessä ennen irtisanomisen toteuttamista sekä irtisanomisaikana.

Neuvottelut päättyivät erimielisinä. Neuvottelutuloksen erimielisyydestä huolimatta neuvotteluja käytiin hyvässä ja rakentavassa hengessä. Neuvottelujen päätteeksi työnantaja totesi, että yhteistoimintaneuvottelut on käyty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain mukaisesti ja yhteistoimintavelvoite on siten täytetty.

Hyvinvointialuejohtaja Kinnunen Marina

ehdottaa, että

- 1) aluehallitus merkitsee yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen tiedoksi
- 2) valtuuttaa toimivaltaiset viranomaiset toimeenpanemaan neuvottelutuloksen mukaiset toimenpiteet hallintosäännön toimivaltaa koskevien määräysten mukaisesti

Päätös: