

LIITE: NEUVOTTELUESITYS

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi annettava 7 §:n mukainen neuvotteluesitys

Neuvotteluesityksen antaja

Lappajärven kunta, työnantajana

Yhteistoimintaneuvottelun oikeusperusta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

1. Neuvottelujen tarkoitus ja tausta

Lappajärven kunnan talous on kevään ja alkukesän aikana heikentynyt merkittävästi. Suurimmat syyt heikkoon talouskehitykseen ovat pienentyneet valtionosuudet ja verotulokertymien merkittävä heikentyminen sekä toimintakulujen kasvaminen. Lappajärven kunnanhallitus on arvioinut taloudellista tilannetta ja käynnistänyt säästötoimenpiteet.

Talousarviovuoden 2026 taustalla on pitkästä aikaa alijäämäinen tilinpäätös vuodelta 2025, toteutuen 231.478,64 euroa alijäämäisenä. Vuosi 2026 ja tulevat vuodet 2027–2028 puolestaan näyttävät tämänhetkisen ennusteen mukaan myös reilusti alijäämäisiltä. Lappajärven kunta on mukana Kuntaliiton Kestävä kuntatalous III -hankkeessa, jonka toimenpiteenä konsulttiyhtiö FCG on toteuttanut talouden painelaskelman vuoden 2027 talousarvion ja vuosien 2027-2029 taloussuunnitelmavuosien laadintaa varten perustuen Valtiovarainministeriön toukokuun vero- ja valtionosuusennusteisiin. Painelaskelman perusteella Lappajärven kunnan talouteen on syntyvässä suunnitelmavuosille noin 0,7-0,8 miljoonan euron vuotuinen alijäämä, mikäli toimintaa jatketaan nykytasolla. Lappajärven kunnan taseessa oli 31.12.2025 ylijäämää noin 2,8 miljoonaa euroa, joka uhkaa olla menetetty vuoteen 2030 mennessä ilman sopeutustoimenpiteitä. Tämän vuoksi Lappajärven kunnan on säästötoimenpiteissään haettava myös

kauaskantoisempia talouden sopeuttamiskäytäntöjä välttääkseen kriisikuntamenettelyä.

Lappajärven kunnan toimintamenoista noin 40 % on henkilöstökuluja eli noin 4,8 milj. euroa. Yli 34 % menoista on palvelujen ostoja (suurimpana asiantuntijapalveluiden ostot ja ICT-menot). Muut menot, kuten aineet, tarvikkeet ja tavarat ovat noin 9,9 %, muut toimintakulut n. 13,6 % ja avustukset noin 2,4 %. Henkilöstömenot ja palveluiden ostot ovat kuntatalouden suurimmat menoerät.

Kunnantalouden tasapainottamistoimenpiteitä joudutaan harkitsemaan hyvin tarkkaan ja kohdistamaan ne niihin toimenpiteisiin ja keinoihin, jotka aiheuttavat vähiten haittaa kunnan palvelutuotannolle. Neuvotteluiden kohteena on koko henkilökunta.

Työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa tulee KytL 4 § mukaan käsitellä 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.*

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 tai aluehallitus tekee kunnan- tai aluevaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Toimialakohtaiset säästötoimenpiteet vuodelle 2026 ovat viranhaltijavalmistelussa ja säästöesitykset tuodaan kunnanhallitukselle valiokuntien käsittelyä kautta.

Toimialakohtaisissa säästötoimenpiteissä voi olla myös talousarvion 2027 ja

taloussuunnitelmavuosiin 2027-2029 vaikuttavia säästötoimenpiteitä, joita voidaan käsitellä yhteistoimintamenettelyssä. Henkilöstöä koskevat säästöt käsitellään niin ikään yhteistoimintamenettelyssä.

2. Toimenpiteiden perusteet ja toimintaperiaatteet

Yhteistoimintaneuvotteluiden perusteena ovat verotulojen ja valtionosuuksien leikkauksista (*taloudellinen syy*) aiheutuva sopeuttamistarve vuodelle 2026 on noin 0,5 miljoonaa euroa, josta henkilöstöön kohdistuva säästöpaino on noin 150.000 euroa.

Toimenpiteiden perusteena on lisäksi väestön ja erityisesti lasten määrän vähenemiseen, ostopalvelusopimusten irtisanomisiin sekä lakimuutosten seurauksesta johtuvien (*tuotannollinen syy*) palveluiden sopeuttamistarpeet taloussuunnitelmavuosille 2027-2029.

Näistä aiheutuvat:

- työtehtävien uudelleenjärjestelyt
- mahdolliset korkeintaan 9 henkilön irtisanomiset
- yli 10 viranhaltijaan tai työntekijään kohdistuvat osa-aikaiset tai kokoaikaiset toistaiseksi voimassa olevat lomautukset enintään 30 päiväksi

Toimintaperiaatteet

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla. (KytL 9 § 23.3.2023/408 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet)

Työnantajan esittäessä käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen, on 7 §:n 1 momentissa tarkoitettu neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimaviranomaiselle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä. (KytL 8 § 23.3.2023/408 Ilmoitus

työvoimaviranomaiselle). Lappajärven kunnan alueella työvoimaviranomainen on Kuntayhtymä Kymppi.

Yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämistä taloudellisten ja tuotannollisten syiden vuoksi on käsitelty Lappajärven kunnan yhteistoimintaelimessä 11.8.2026 § 6 sekä kunnanhallituksen kokouksissa 29.06.2026 § 102 sekä 17.08.2026.

3. Toimenpiteiden vaikutukset

Mahdollisista henkilöstömenojen vähentämisestä saattaa henkilöstölle aiheutua työnantajan arvion mukaan ainakin seuraavanlaisia toimenpiteitä ja vaikutuksia:

- määräaikaisten tehtävien ja eläköityvien tehtävien täyttämättä jättäminen
- työaikakäytänteiden muutokset
- tehtäväkokonaisuuksien siirtyminen toiseen yksikköön tai toiseen tiimiin
- uudelleenorganisoinnin ja/tai tehtävien tai palveluiden uudelleenorganisoinnin yhteydessä tapahtuvat vähäiset muutokset tehtäväkuvissa
- toimipisteissä tapahtuvat muutokset
- muut työnjohdolliset muutokset toiminnan ja palveluiden tehostamiseen ja kustannusten karsimiseen liittyen
- palvelussuhdelajien muutokset
- muutokset tehtävissä/tehtävänimikkeissä
- nykyisen työtehtävän lakkaaminen ja uuden työtehtävän tarjoaminen
- työntekijän tai viranhaltijan nykyisen työtehtävän olennainen muuttuminen (esim. työtehtävien laaja sisältömuutos, tehtävän vaativuuden tai painotuksen muutos tai muiden olennaisten palvelussuhteen ehtojen muuttuminen)
- osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen
- muut henkilöstövaikutukset ja toimenpiteet, jotka voivat olla tarpeen neuvottelujen kohteena olevien toiminnallisten tai taloudellisten muutosten toteuttamiseksi

Työnantajan alustavan arvion mukaan mahdollisilla toimenpiteillä saattaa olla merkittäviäkin vaikutuksia henkilöstön asemaan.

4. Vaihtoehdot mahdollisille toimenpiteille

Yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä mahdollisille toimenpiteille vaihtoehtoja ja henkilöstön esittämiä vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia. Lisäksi

yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä myös henkilöstön muutosturvaa ja muita henkilöstön tukemista koskevia toimenpiteitä. Mahdollisten henkilöstövaikutteisten toimenpiteiden kohdentamisessa huomioitaisiin muun ohella tehtävien tosiasiallinen väheneminen, kunnan toimintojen tarkoituksenmukainen järjestäminen Lappajärven kunnan strategiaa 2026–2029 tukevalla tavalla, kunnan toimintojen uudelleenjärjestelyjen vaikutukset, henkilöiden osaaminen, työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen noudattaminen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen sekä syrjimättömän kohtelun periaatteet.

5. Alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten lukumäärästä

Neuvotteluesityksen antamisen hetkellä työnantajan alustavana arviona on, että mahdolliset irtisanomiset kohdentuisivat enintään 9 henkilöön. Tämän lisäksi lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja muut palvelussuhteen ehtoihin kohdistuvat muutokset saattaisivat kohdistua koko henkilöstöön. Mahdollisten henkilöstöön kohdentuvien toimenpiteiden määrä, laajuus sekä kohdentuminen täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen myötä ja on muun muassa riippuvainen siitä, ottavatko henkilöt irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavan työn vastaan.

6. Selvitys periaatteista, joiden mukaan vähennysten kohteeksi joutuvat työntekijät valitaan

Yhteistoimintaneuvotteluissa arvioitaisiin mahdollisuuksia saavuttaa vaadittavat säästöt esimerkiksi toiminnan uudelleenjärjestelyillä, henkilöstön luonnollista poistumaa hyödyntämällä, rekrytointeja rajoittamalla, määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä tarkastelemalla sekä henkilöstön uudelleensijoittamismahdollisuuksia selvittämällä, taloudellisista ja tuotannollisista syistä toteutettavia lomautuksilla, osa-aikaistamisilla ja irtisanomisilla.

Mahdollisesti välittömästi irtisanottavien henkilöiden irtisanomisten taustalla ovat kohdassa 2. mainitut taloudelliset ja tuotannolliset syyt, jotka voivat johtaa työtehtävien lakkaamiseen tai merkittävään vähenemiseen.

Mahdollisista yksittäisten henkilöiden irtisanomisista käydään henkilökohtaiset neuvottelut asianosaisen työntekijän tai viranhaltijan kanssa sekä toimialajohtajan,

hallintojohtajan ja kunnanjohtajan kanssa. KytL 43 § mukaan ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle. Työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista koskeva päätös perusteluineen on merkittävä pöytäkirjaan. Jos työnantaja on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain mukaan velvollinen neuvottelemaan taloudellisella tai tuotannollisella perusteella tapahtuvan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettua vastaavaa velvollisuutta. Päätös irtisanomisesta voidaan tehdä myös silloin, vaikka asianosainen ei saapuisi kuulemistilaisuuteen.

7. Työnantajan alustava arvio yhteistoimintaneuvottelujen aikataulusta ja mahdollisten muutosten toimeenpanon toteuttamisajasta

Yhteistoimintaneuvottelut alkavat tiistaina 25.8.2026, ja kestävät vähintään 14 vuorokautta. Neuvotteluosapuolet voivat sopia tätä pidemmästä neuvotteluaikataulusta. Neuvottelukertojen tarkemmasta aikataulusta sovitaan yhteistoimintaneuvottelujen aikana. Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja ratkaisee neuvottelun kohteena olevan kustannussäästön toteuttamisen sekä etenemisen muiden yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävien muutosten ja toimenpiteiden osalta. Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja arvioi neuvottelujen tulokset ja tekee tarvittavat päätökset.

Mikäli päätösten toimeenpano edellyttää yksittäistä viranhaltijaa, työntekijää tai henkilöstöryhmää koskevia toimenpiteitä, ne valmistellaan ja toteutetaan sovellettavan lainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti.

8. Työnantajan alustava arvio ajasta, jonka kuluessa mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään

Mahdolliset toimenpiteet sekä muutokset on alustavan arvion mukaan tavoitteena toteuttaa viimeistään 31.12.2027 mennessä.

9. Työnantajan pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään ainakin seuraavia asiakokonaisuuksia:

- Muutosneuvottelujen perusteet, tavoitteet ja oikeudelliset lähtökohdat

o Lappajärven kunnan taloudellinen tilanne sekä talouden tasapainottamisen tarve

o Suunnitellut talouden tasapainottamis- ja toiminnan uudelleenjärjestelytoimenpiteet

- Neuvottelujen eteneminen, aikataulu sekä muut neuvottelumenettelyyn liittyvät käytännön asiat
- Mahdollisten toimenpiteiden vaikutukset kunnan toimintaan, palveluihin ja henkilöstöön
 - Alustava arvio henkilöstövaikutuksista
 - Vaihtoehdot suunnitelluille toimenpiteille
 - Muutosturvaa, uudelleensijoittamista ja muuta henkilöstön tukemista koskevat toimenpiteet
 - Muut yhteistoimintamenettelyn aikana esille tulevat asiat, jotka liittyvät neuvottelujen kohteena oleviin toimenpiteisiin

Tämä neuvotteluesitys toimitetaan kirjallisesti työvoimaviranomaiselle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.