

KÄRKÖLÄN KUNTA

TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ SUUNNITELMA

Yhteistoimintaneuvottelut 16.9.2025

Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007: 4 §
Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

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.*

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007: 7 §
Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) *aiottujen toimenpiteiden perusteista;*
- 2) *alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;*
- 3) *selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä*
- 4) *arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.*

Yhteistoimintamenettelyn aikataulu

- 9.9.2025 klo 8.00–9.00
- 16.9.2025 klo 8.00–10.00
- 22.9.2025 klo 8.00–10.00
- 2.10.2025 klo 12.00–14.00

Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat

Neuvotteluissa käsiteltävät asiat:

- Suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet:

KV:n päätös 11.11.2024 § 47 Talouden vakauttamisohjelma,
KH:n päätös 1.9.2025 § 175 Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen.

- Alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä:

Tavoitellaan 4,5 htv:n pysyvää vähennystä jättämällä vapautuvia tehtäviä täyttämättä ja mahdollisesti irtisanomisilla. Tehtävien uudelleen järjestelyä yhteistyössä muiden Päijät-Hämeen kuntien kanssa ja osa-aikaistuksia ei voida poissulkea neuvotteluista.

- Selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijät määräytyvät toimenpiteiden kohteeksi:

Talouden vakauttamisohjelmaa valmistellaan kunnanjohtajan johdolla. Talouden vakauttaminen edellyttää rakenteellisia ja pysyviä muutoksia kunnan organisaatiossa, palvelutuotannossa ja tehtävissä. Arvioinnin kohteena ovat palvelutuotantoa tukevat hallinnolliset tukitoiminnot ja kunnan johtamisjärjestelmä.

Tehtävien uudelleen järjestelyt sekä mahdollisesti päättyvät tehtävät ratkeavat neuvottelujen edetessä. Ratkaisuja haetaan irtisanomisilla, määräaikaistuksien päättymisillä, tehtävien täyttämättä jättämisillä sekä uudelleen järjestämisellä mahdollisessa yhteistyössä muiden Päijät-Hämeen kuntien kanssa.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 8 luku 4 § ohjaa työvoiman vähentämisjärjestystä.

- Alustava arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan täytäntöön:

Talouden vakauttamisen toimenpiteet jakotetaan vuosille 2025–2027 siten, että kunnan talous on tasapainossa vuoden 2027 tilinpäätöksessä. Irtisanomiset ja mahdolliset tehtäväjärjestelyt tehdään 2025 vuoden loppuun mennessä.

Neuvotteluesitys on toimitettu työvoimaviranomaiselle 9.9.2025.

Yhteistoimintaneuvottelujen vaikutukset

Kärkölän kunnan talousarvio vuodelle 2026 toimialajohtajien esitysvaiheessa tilikauden tulos on 2,2 miljoonaa euroa alijäämäinen.

Talouden sopeutus edellyttää kunnan organisaation ja toimintojen rakenteellista tarkastelua. Vain rakenteellisten muutosten kautta voidaan saavuttaa konkreettisia ja pysyviä kustannussäästöjä sekä

tehokkuuden ja tuottavuuden nousua. Näiden kaikkiin menoluokkiin kohdistuvien kustannussäästövaihtoehtojen mahdollisuuksien selvittäminen on aloitettu.

Rinnalla tarkastellaan myös tulojen kasvattamisen mahdollisuutta esimerkiksi tehtävien uudelleen järjestelyillä yhteistyössä muiden Päijät-Hämeen kuntien kanssa. Tulojen tarkastelu ei kuitenkaan yksin voi ratkaista talouden tasapainottamista ja tulo-odotuksiin sisältyy merkittäviä muun muassa yleisestä taloudellisesta tilanteesta aiheutuvia epävarmuuksia.

Osana talouden tasapainottamista harkitaan myös toimenpiteitä, joiden myötä henkilöstömenot vähenisivät muiden menojen rinnalla. Henkilöstömenot muodostavat vuoden 2026 talousarvioesityksen mukaan noin 52 prosenttia kunnan toimintamenoista. Henkilötyövuosien ja henkilöstömenojen mahdollinen vähentäminen edellyttää palveluiden, toimintojen, tehtävien ja työnjakojen tarkastelemista.

Alustava määrä henkilöstövähennyksistä

Yhteistoimintaneuvottelujen alustava arvio irtisanottavien määrästä on 4,5 henkilötyövuotta. Ratkaisuja on haettu määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisellä, tehtävien täyttämättä jättämisillä sekä mahdollisilla irtisanomisilla. Jotta muun muassa tehtävien täyttämättä jättämisistä voidaan täysimääräisesti toteuttaa, tulee talouden vakauttamisessa saada aikaan muutoksia palveluiden tuottamistavoissa.

Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

Kärkölen kunta työnantajana kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja mahdollisen irtisanomisprosessin aikana työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n sekä lain kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, jäljempänä viranhaltijalaki (304/2003) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet työllistää henkilö Kärkölen kunnalla.

Kärkölen kunta työnantajana kartoittaa neuvottelujen kuluessa ja mahdollisen irtisanomisprosessin aikana mahdollisuudet järjestää sellaista mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy niin sanottu takaisinottovelvollisuus, mikäli neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta (työsopimuslaki 6 luku 6 §). Viranhaltijan osalta takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä, mikäli työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen (viranhaltijalaki 8 luku 46 §).

Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Kärkölän kunta on toimittanut yhteistoimintamenettelyn neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaiselle. Tarvittaessa Päijät-Hämeen työvoimapalvelujen kanssa on mahdollista järjestää neuvottelujen jälkeen infotilaisuus, jossa kerrotaan minkälaista tukea on saatavana muutosturva- ja irtisanomistilanteissa. Infotilaisuus on henkilöstölle työaika.

Työvoimapalvelut työntekijöille ovat muun muassa:

- Muutosturva-infotilaisuudet
- Henkilökohtainen ohjaus ja palvelutarpeen kartoittaminen
- Työhaun tukeminen ja työnvälitys
- Ammatillisen osaamisen kehittäminen
- Ohjaus ja neuvonta yrittäjyyttä harkitsevalle
- Työnhakua tukevat pienryhmäpalvelut ja teematilaisuudet

Palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta www.tyomarkkinatori.fi.

Muutosturva ja työllistymisvapaa

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja mahdollisissa pitkäkestoissa lomautuksissa, antaa tukea työhaussa sekä auttaa työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen. Muutosturvan toimintamalli lisää mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työnhakijoiden ammatillista osaamista.

Irtisanottu henkilö on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos hän on viimeistään irtisanomispäivänä täyttänyt 55 vuotta, hänen työ sopimuksensa on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen, hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 5 vuotta ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi Työmarkkinatorille 60 päivän sisällä irtisanomisesta. Laajennettuun muutosturvaan kuuluu muutosturvaraha, muutosturvakoulutus sekä pidennetty työllisyysvapaa.

Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä Päijät-Hämeen työvoimapalvelujen asiantuntijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työhausta ja työhaun tukemisesta sekä työvoimapalveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan. Työnantaja osallistuu tarpeen mukaan muutosturva- ja irtisanomistilanteissa olevien henkilöiden henkilökohtaisten työllistymissuunnitelmien tekoon Päijät-Hämeen työvoimapalvelujen kanssa.

Työllistymisvapaa

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle viranhaltijalle ja työntekijälle

tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä ja viranhaltijalain 8 luku 37 a § säädetyin edellytyksin.

Työllistymisvapaan pituus enintään yhteensä	Irtisanomisaika	Palvelussuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kuukausi	enintään 4 vuotta
10 työpäivää (+55, 15 työpäivää)	yli 1 kuukausi, mutta enintään 4 kuukautta	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
20 työpäivää (+55, 25 työpäivää)	yli 4 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta (työsopimuslaki 7 luku § 13 ja 7 luku §14 sekä viranhaltijalaki § 37 b ja § 37 c).

Työnantaja tarjoaa irtisanomalleen viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos viranhaltija/työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan/työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan/työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota sen mukaan, kumpi on suurempi.

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan/työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä laissa säädetään arvon määräytymisestä.

Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Keskeisiä teemoja uudelleensijoittumisvalmennuksessa ovat muun muassa työnhakijan tilanteen ja tarpeiden kartoitus, muutostilanteen hallinta, omien kykyjen ja voimavarojen tunnistaminen ja kehittäminen, työnhakuvalmennus, henkilökohtaisten suunnitelmien laadinta, työ- ja koulutusvaihtoehtojen tarkastelu sekä työhakemusten laadinnan harjoittelu.

Palvelussuhdeasiat

Työnantajana Kärkölen kunta ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen takaamiseksi. Käytössä ovat mm. seuraavat tukitoimet:

- työterveyshoitajan akuutti vastaanotto ja lääkärin vastaanotto ajanvarauksella
- työterveyspsykologin palvelut työterveyshoitajan tai lääkärin kautta
- terveystarkastus palvelussuhteen päättyessä altisteisessa työssä.

Työnantajana Kärkölen kunta järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää.

Kärkölen kunnan järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestäväan määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

Eläkeasiat ja työttömyysturva

Työnantaja pyytää tarvittaessa Kevan ja työttömyyskassojen edustajat kertomaan eläkeasioista ja työttömyysturvasta erillisessä infotilaisuudessa.

Muut palvelussuhdeasiat

Irtisanomisajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Irtisanomisaikana on työssäolovelvoite paitsi silloin, jos viranhaltija/työntekijä saa irtisanomisaikana uuden työn toiselta työnantajalta. Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen.

Puhelin, tietokone, avaimet sekä muut viranhaltijan/työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelussuhteen päättymispäivänä.

Työvuorosuunnitelmat ja liukuvan työajan käyttö tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelussuhteen päättymiseen mennessä.

Vuosilomien ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä. Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivänä kuin virka-/työsuhteen kestäessä.

Muutostuki

Esihenkilöiden muutosvalmennus

Muutoksen johtamisen ja hallinnan tueksi järjestetään säännöllisesti esihenkilötapaamisia ja esihenkilöinfotilaisuuksia. Työnantaja voi harkita myös esihenkilöille muutosjohtamiseen työkaluja.

Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot. Kun yhteistoimintamenettely päättyy, henkilöstölle tiedotetaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta, toimenpiteiden aikatauluista, muutostilanteen tukitoimista ja käytänteistä.

Työnantajan päättämien toimenpiteiden toimeenpanoa käsitellään ja arvioidaan yhteistyöryhmässä.