Valtuustoaloite muutosneuvotteluiden aloittamisesta koskien koko kaupungin henkilöstöä

KH 22.6.2026 § 218
208/01.00.03/2026

Kari-Antti Virkkula ym. ovat tehneet valtuustoaloitteen koskien muutosneuvotteluiden aloittamista koskien koko kaupungin henkilöstöä. Muutosneuvotteluiden aloittamistarvetta perustellaan, että organisaatiomuutoksen 1.1.2026 alkaen kustannusvaikutuksia ei ole ollut tietoa organisaatiomuutoksesta päätettäessä.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) 4 §:n 1 mom. mukaan *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.*

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 5 §:n 1 mom. mukaan *ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 tai 4 a §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138)*

Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla mukaan on turvata henkilöstölle todellinen mahdollisuus vaikuttaa valmistelussa oleviin toimenpiteisiin ennen päätöksentekoa. Tästä seuraa, että menettely on käynnistettävä siinä vaiheessa, kun työnantaja harkitsee henkilöstön asemaan olennaisesti vaikuttavia toimia, ei vasta sen jälkeen, kun ratkaisut on jo tehty ja pantu täytäntöön. Koska organisaatiomuutos on toteutettu vuoden alusta 2026 lukien ja yhteistoimintamenettelyä esitetään käytäväksi vasta jälkikäteen sen vaikutusten osalta, menettely ei täytä lain ennakoivuus- ja vaikutusmahdollisuusvaatimuksia. Tällöin kyse ei ole aidosta yhteistoiminnasta vaan tosiasiallisesti jo tehtyjen ratkaisujen jälkikäteisestä käsittelystä, mikä on lain tarkoituksen vastaista eikä täytä yhteistoimintavelvoitteen sisältöä. Vuoden 2026 alusta toteutuneen organisaatiomuutoksen tarkoituksena tai tavoitteena ei ole ollut henkilöstövaikutukset tai sopeuttamistoimenpiteet, joten edellä todetun perusteella menettelyä on pidettävä lainvastaisena. Mainittakoon vielä, että organisaatiouudistusta on vuoden 2025 aikana käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Tällä hetkellä Kemijärven kaupungilla ei ole näköpiirissä tai suunnitteilla sellaisia taloudellisia tai toiminnallisia syitä tai muita henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia seikkoja, joiden perusteella olisi käynnistettävä kokohenkilöstä koskevat yhteistoimintalain mukaiset muutosneuvottelut.

Valmistelija Henkilöstö- ja hallintosihteeri Päivi Alatalo 040 587 2490

Esittelijä Kaupunginjohtaja Solatie Dina Kemijärvi

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteessa esitetyn asian tulleen selvitetyksi ja valtuustoaloite katsotaan loppuun käsitellyksi.

Päätös

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle, että valtuusto toteaa valtuustoaloitteessa esitetyn asian tulleen selvitetyksi ja valtuustoaloite katsotaan loppuun käsitellyksi.