

KANNONKOSKEN KUNNAN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA

Henkilöstöllä sekä työ- ja elinkeinoviranomaisella on mahdollisuus vaikuttaa toimintasuunnitelman sisältöön yhteistoimintaneuvottelujen edetessä.

Toimintasuunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksissa sovittu, mm. irtisanomisperusteet, irtisanomisajat sekä työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuudet.

Toimenpiteiden perusteet

Kannonkosken kunnan taloustilanne on heikentynyt merkittävästi ja tulevien vuosien tilikauden tuloksen osalta ennuste näyttää merkittävää alijäämää. Lopulliseksi vuoden 2019 tilinpäätöksen alijäämäksi muodostui noin 3 miljoonaa euroa, josta tosin verkkoholdingyhtiön takausvastuiden pakollinen varaus oli noin 2,4 miljoonaa euroa. Taloudellisen tuloksen heikkeneminen on merkittävältä osin seurausta valtionosuuksien asteittaisesta vähenemisestä vuodesta 2017 alkaen sekä verotulokertymän vähenemisestä vuodesta 2018 alkaen arvioituun nähden. Myös kunnan henkilöstökulut ovat selkeästi kasvaneet viimeisten vuosien aikana ja tämän kehityksen on arvioitu jatkuvan. Lisäksi tilikauden ennustetta sekä tulevien vuosien arvioita heikentää käyttötalousmenojen uhkaava kasvu erityisesti sosiaali- ja terveystalouden osalta.

Yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 12.3.2020 ja päätetään kunnanvaltuuston päätöksellä 1.6.2020.

Yhteistoimintaneuvottelujen menettelytavat ja neuvotteluryhmän kokoonpano

Yhteistoimintaneuvottelussa 12.3.2020 on sovittu laajennetun yhteistoimintaryhmän kokoonpanosta yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäpuolen kanssa. Yhteistoimintaryhmän muodostavat Markku Vehkaoja, kunnanjohtaja; Kalle Lehtinen, JUKO-pääluottamusmies; Teemu Marttinen, kunnaninsinööri; Jouni Hartikainen, JHL-henkilöstön edustaja ja pääluottamusmies; Pia Vaajoki, työsuojeluvaltuutettu; Päivi Ruotsalainen, JYTY-pääluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu; Reijo Vesterinen, työnantajan edustaja; Eija Saari (pj), työsuojeluvaltuutettu; Jarno Manni (sihteeri), kunnansihteeri-sivistysjohtaja, työsuojelupäällikkö; Maria Oikari, OivaTyö; Heljä Laajala, Oiva Työ Oy edustaja; Tanja Tuominiemi-Riekkö, Piispalan henkilöstön edustaja; Ville Peltoniemi, Piispalan johtaja.

Yhteistoimintaryhmä kokoontuu ja tiedottaa neuvottelujen etenemisestä henkilöstölle sovitusti. Tiedottamisesta vastaa kunnanjohtaja, liikelaitoksen johtaja sekä toimialajohtajat toimialansa osalta.

Toimenpiteiden vaikutukset

Kannonkosken kunnassa on päätetty aloittaa koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut ja tavoitteena on merkittävät euromääräiset säästöt tulevien kolmen vuoden aikana toteutettavaksi. Kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2019 tilanteen

mukaan 39 vakituista ja 7 sijaista/määräaikaista sekä työllistettyjä 3 henkilöä. Virkasuhteessa oli 28 henkilöä ja työsuhteessa 18 henkilöä. Henkilöstön keski-ikä oli 48 vuotta. Talouden tasapainotussuunnitelman laatimisen edetessä myös henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet tulevat tarkentumaan.

Yhteistyö työ- ja elinkeinoviranomaisen kanssa

Kannonkosken kunta on tehnyt 6.3.2020 Keski-Suomen työ- ja elinkeinotoimistoon (TE-toimisto) ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamisesta toimittamalla neuvotteluesityksen Keski-Suomen työ- ja elinkeinotoimistoon.

Irtisanomisaikana noudatettavat toimenpiteet

Päädyttäessä tuotannollista ja taloudellisista syistä johtuviin irtisanomisiin tai lomautuksiin toimintasuunnitelmaan kirjataan irtisanomisaikana noudatettavat periaatteet työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti.

Työvoiman vähentämisjärjestys määräytyy kunkin vastuualueen ja yksikön henkilöstörakenteen ja osaamisvaatimusten perusteella. Työvoiman vähentämisjärjestyksessä pyritään viimeksi irtisanomaan vastuualueiden ja yksiköiden laadukkaan ja kustannustehokkaan toiminnan, moniammatillisen ja monipuolisen osaamisen, jatkuvuuden sekä henkilöstön joustavan käytettävyyden turvaamisen kannalta tärkeitä työntekijöitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, pyritään huomioimaan myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrää ja työsuhteen kestoaike.

Työvoiman vähentämisjärjestyksestä ja vähennettävistä henkilöistä päättää kunnanvaltuusto kunnanhallituksen esityksestä talouden tasapainotussuunnitelman ja yhteistoimintaneuvottelujen päättämisen käsittelyn yhteydessä.

Ennen palvelusuhteiden irtisanomista selvitetään työntekijäkohtaisesti, voidaanko työntekijä ammattitaitoonsa ja kykyynsä nähden kohtuudella sijoittaa muihin kunnassa mahdollisesti avoimena oleviin tehtäviin. Työntekijälle tarjotaan ensisijaisesti hänen työsuhteen mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle tarjotaan muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä. Tarjotusta työstä maksetaan tarjotun työn mukainen palkka.

Työnhaku ja koulutus

Lomautettaville ja irtisanottaville tarjotaan työtä, joka on kunnassa tiedossa irtisanomisilmoituksen antamishetkellä tai jota ilmaantuu irtisanomisilmoituksen antamisen jälkeen ennen palvelusuhteen päättymistä sekä yhdeksän kuukauden kuluessa palvelusuhteen päättymisestä.

Tällaisista mahdollisesti vapautuvista tehtävistä tiedotetaan kunnan internet-sivuilla. Irtisanotuille, jotka haluavat ottaa näitä töitä vastaan, varataan tilaisuus ilmoittautua määräajassa tiedotuksen julkaisemisesta.

Muutosturva

Taloudellisella tai tuotannollisella perusteella irtisanotulla työntekijällä annetaan irtisanomisaikana palkallista vapaata työllistymisohjelman laatimiseen, siihen perustuvaan työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi ja työsuhteen kesto alle 4 vuotta
- enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään 4 kuukautta ja työsuhteen kesto 4-12 vuotta
- enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kuukautta ja työsuhteen kesto yli 12 vuotta

Irtisanomisajan aikaisesta työntekovelvoitteesta sovitaan työntekijäkohtaisesti huomioiden työyksikön työjärjestelyt. Mahdollisesta irtisanomisajan työvelvoitteesta vapauttamisesta päättää kunnanjohtaja lähiesimiehen esityksestä.

Työsuhdeasiat

Kannonkosken kunnan normaalit työvälineet, kuten matkapuhelimet, tietokoneet ovat käytössä irtisanomisajan, jos työntekijän työntekovelvoite jatkuu irtisanomisajan. Vuosilomat pyritään mahdollisuuksien mukaan pitämään irtisanomisaikana. Lomautettava henkilöstö saa käyttää lomautusajan kunnan sähköpostiosoitetta yhteydenpitoa varten sekä myös työterveyshuollon palveluja.

YT-neuvottelujen seurauksena irtisanottaville tarjotaan työterveyshuollon palveluja kuuden (6) kuukauden ajan palvelusuhteen päättymisen jälkeen, jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta. Työterveyshuollon palvelut sisältävät edellä mainitut normaalit työterveyshuollon palvelut, joiden tavoitteena on työssä jatkamisen tukeminen, uuden työn hakeminen tai uuteen työhön kouluttautuminen.