



Tornio



Tornio

TOIMINTASUUNNITELMA TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMISEKSI

Tämä suunnitelma on työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvin-vointialueella annetun lain (449/2007) 9 §:n mukainen toimintasuunnitelma, jonka tavoitteena on edistää työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä, mikäli yhteistoimintaneuvottelut johtavat irtisanomisiin.

Toimintasuunnitelma sisältää;

- yhteistoimintaneuvottelujen perusteet
- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- sovellettavan työ- ja virkaehtosopimuksen työvoiman vähentämistä koskevat määräykset sekä muut mahdolliset periaatteet vähentämistoimenpiteiden määräytymisessä ja kohdentumisessa
- suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi
- koulutuksen tai valmennuksen tarjoaminen irtisanottavalle lain edellytysten täyttyessä.

Työnantaja antoi ensimmäisen luonnoksen toimintasuunnitelmasta henkilöstön edustajille 8.9.2026 neuvotteluiden alkaessa.

Toimintasuunnitelmaa päivitetään yhteistyöneuvottelujen kuluessa.

Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Kuntatalouden talousnäkymät lähivuosille ovat yleisesti hyvin haasteelliset, mikä on huomioitava kaupungin toiminnan ja talouden suunnittelussa. Lisäksi valtion talouden tasapainottamistoimet saattavat tulevina vuosina heikentää kuntataloutta entisestään. Myös muut toimintaympäristön muutokset aiheuttavat haasteita ja lisäävät epävarmuustekijöitä kaupungin toimintaan ja talouteen. Tulevien vuosien talousennustetta haastavat erityisesti heikko yleinen talouskasvu ja vähenevät verotulot, leikkaukset valtionosuuksiin, kunta-alan palkkaratkaisut sekä yleinen hintojen ja korkojen nousu. Kaupungin talousarviossa henkilöstömenot ovat suurin yksittäinen toimintameno. Vuoden 2026 muutetun talousarvion mukaan kaupungin henkilöstömenot ovat 48,1 milj. euroa, joka on 59 % koko kaupungin ulkoisista toimintamenoista.

Tornion kaupungin vuosien 2027–2029 talousarvion laatiminen on käynnissä ja se on tällä hetkellä yhteensä noin 20 miljoonaa euroa alijäämäinen. Työnantaja katsoo, että käytettävissä olevien tietojen perusteella on selvää, että vuosien 2027–2029 taloussuunnitelmakaudelle asetettuja tavoitteita ei tulla saavuttamaan ilman merkittäviä sopeuttamistoimenpiteitä, jotka sisältävät myös henkilöstökustannusten vähennyksiä. Neuvotteluiden tavoitteeksi on asetettu 1,1 miljoonan euron säästötavoitteen saavuttaminen vuoden 2027 talousarviossa muilla kuin tilapäistä säästöä tuottavilla toimenpiteillä.

Edellä kerrotuin perustein työnantaja katsoo tarpeelliseksi tehostaa toimintaa sekä tarkastella organisaatorakenteita, tehtäväkokonaisuuksia, toimintatapoja ja työkäytänteitä kyetäkseen vastaamaan tiukentuneeseen taloudelliseen tilanteeseen. Toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestämistä harkitaan myös, jotta toiminta olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja kustannustehokasta. Pyrkimyksenä on myös uudistaa organisaatiota ja toimintatapoja tukemaan tasapainoista taloutta parhaalla mahdollisella tavalla.

Tehostamistoimenpiteet ja toiminnan uudelleenorganisointi saattavat aiheuttaa tarpeen yhteistoimintalain 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitetuille taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuville vähennystoimenpiteille.

Toimenpiteiden aikataulu ja menettelytavat

Neuvottelut koskevat kaikkia työntekijöitä ja viranhaltijoita, jotka työskentelevät kaupungin palveluksessa (pl. Meri-Lapin työllisyyspalvelut, Meri-Lapin ympäristöpalvelut, Tornionlaakson museo ja Aineen taidemuseo).

Neuvottelujen kesto määräytyy kunnissa noudatettavan yhteistoimintaa koskevan lain (449/2007) mukaan ja neuvotteluja käydään vähintään kuusi viikkoa. Neuvottelujen päättymisen todetaan kokouksessa yhteisesti.

Neuvottelukokoukset pidettiin: 8.9, 15.9, 22.9, 29.9, 6.10, 13.10 ja 20.10. Neuvottelujen päätöspöytäkirja allekirjoitettiin 22.10.2026.

Neuvottelujen kutsuista, aikataulusta ja asiakirjojen sekä aineistojen toimittamisesta vastaa henkilöstöpäällikkö sovitun neuvotteluajataulun mukaisesti. Yhteisesti sovittiin, kokouksiin voi osallistua myös etäyhteydellä (Teams), kunhan noudatetaan hyviä etäkokouskäytäntöjä. Mikäli henkilöstön edustaja on estynyt tulemaan neuvotteluihin, voidaan kannanotto käsiteltäviin asioihin toimittaa kirjallisesti.

Neuvotteluasiakirjat ovat valmisteluasiakirjoja ja siten salassa pidettäviä. Asiakirjat toimitetaan yhteistoimintaneuvotteluja varten perustettuun teams-kansioon.

Henkilöstön edustajien kysymykset työnantajalle toimitetaan kaksi päivää ennen seuraavaa kokousta.

Yhteistoimintaneuvottelut käydään edustuksellisesti työnantajan ja henkilöstöedustajien kesken. Työnantajaa edustavat neuvotteluissa kaupunginjohtaja, sivistystoimenjohtaja, tekninen johtaja, kehitysjohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Lisäksi neuvotteluihin voi osallistua muita työnantajan edustajia käsiteltävän toimenpidesuunnitelman kohdentumisen perusteella. Neuvotteluissa henkilöstöä edustavat kaikki kaupungin pääluottamusedustajat sekä Tehy:n valtuuttama KVTES neuvottelija.

Työnantaja pidättäytyy mahdollisuuksien mukaan rekrytoinneista yhteistoimintaneuvottelujen aikana sellaisissa tehtävissä, joita voidaan pitää mahdollisesti soveltuvana irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille ja viranhaltijoille.

Mahdolliset päätökset henkilöstöön kohdistuvista toimenpiteistä tehdään vasta yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Päätökset valmistellaan ja tehdään hallintosäännön mukaisesti.

Periaatteet, joiden mukaan mahdollisten irtisanomisten ja osa-aikaistamisten sekä tehtävämuutosten kohteeksi joutuvat määräytyvät

Mikäli neuvotteluiden jälkeen päädyttäisiin henkilöstövähennyksiin, työnantajan toimenpiteiden kohdentumisperiaatteena on kokonaisharkinta. Työnantajan on otettava huomioon KVTES VIII luvun 4 pykälä Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt), jossa todetaan:

”Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat

näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.”

Työnantajan on huolehdittava siitä, että toimintoja mahdollisesti muutettaessa työnantajan toiminta on tulevaisuudessa mahdollisimman tuloksellista ja tehokasta. Mahdollisia toimenpiteitä kohdennettaessa otetaan tarkoituksenmukaisesti huomioon työnantajan toiminnalliset vaatimukset ja mahdollisuudet huolehtia palveluiden tuottamisesta parhaalla mahdollisella tavalla. Tällöin huomiota voidaan kiinnittää esimerkiksi henkilöstön osaamiseen, koulutukseen, työkokemukseen ja monikäyttöisyyteen sekä soveltuvuuteen.

Suunnitellut toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen tukemiseksi

Työnantaja pyrkii välttämään irtisanomiset tarjoamalla muuta työtä niille, joihin mahdolliset vähennykset kohdentuisivat sekä hyödyntämällä muita erilaisia vaihtoehtoja mm. eläköitymiset ja henkilöstön muu vaihtuvuus. Irtisanomiset ovat mahdollisia, mikäli työnantajalla ei ole tarjota muuta soveltuvaa työtä tai mikäli tarjottua työtä ei oteta vastaan. Mikäli työntekijän tai viranhaltijan omassa toimintayksikössä ei ole tarjottavissa muuta soveltuvaa työtä, työnantaja pyrkii etsimään soveltuvaa työtä koko kaupunkitasoisesti. Uudelleensijoitusprosessi käynnistyy työntekijän osaamiskartoituksen laatimisella.

Työtä tarjotaan laissa säädetyn mukaisessa järjestyksessä eli työntekijälle tarjotaan ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä tai tätä vastaavaa työtä ja toissijaisesti muuta kaupungilla tarjolla olevaa, työntekijän koulutusta, ammattitaitoa ja kokemusta vastaavaa työtä.

Viranhaltijalle tarjotaan toista virkasuhdetta tai sellaista työsuhdetta, jonka tehtävät eivät olennaisesti poikkea viranhaltijan aiemmista tehtävistä. Työnantaja järjestää vähentämisuhan alaisille tarvittaessa kohtuullista

uudelleenkoulutusta eli sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää sekä työnantajan että työntekijän kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Uudelleensijoittumisen tukemiseksi järjestettävä koulutus on yleensä lyhytkestoista ja osaamista lisäävää täydennyskoulutusta.

Palkallista työllistymisvapaata omaehtoiseen työnhakuun myönnetään kaikille työntekijöille, jotka irtisanotaan tuotannollisista tai taloudellisista syistä. Työllistymisvapaiden järjestämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työllistymisvapaapäivien lukumäärä määräytyy irtisanomisajan perusteella:

- Irtisanomisaika enintään 1 kk → 5 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 1 kk, mutta enintään 4 kk → 10 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 4 kk → 20 työpäivää

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy seuraavasti:

- Irtisanomisaika on enintään 1 kk à 5 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 1 kk, mutta enintään 4 kk à 15 työpäivää
- Irtisanomisaika yli 4 kk à 25 työpäivää

Työntekijän ja viranhaltijan on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalla niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys kunkin

vapaan perusteesta. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

Työllistymisvapaan käyttämisessä noudatettavissa periaatteista sovittiin yhteistoimintaneuvotteluissa.

Ilmoitus työllistymisvapaan käytöstä tehdään puhelimitse ja vapaasta tehdään merkintä palkkajärjestelmään. Mikäli kyseessä on kokopäivän kestävä poissaolo, ilmoitus tehdään koodilla ”korvaavatyö”. Mikäli kyseessä on osapäivänpoissaolo, käytetään koodia ”koulutus, ulkoinen”. Lisätietojakenttään merkitään työllistymisvapaa sekä selvitetään vapaan peruste esim. työhaastattelu. Työntekijä ehdottaa ajankohtaa, mutta työnantaja voi poikkeustilanteissa kieltäytyä, jos vapaan käyttö aiheuttaisi merkittävää haittaa. Työllistymisvapaan tarkoituksena on tukea työllistymistä ja työnantaja suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti sen käyttöön ja pyrkii mahdollistamaan työllistymisvapaan työntekijän toivomana ajankohtana.

55-vuotta täyttäneiden laajennettuun muutosturvaan kuuluu edellä mainituin edellytyksin palvelussuhteen keston osalta myös muutosturvaraha ja yksilöllinen muutosturvakoulutus. Muutosturvarahan ja yksilöllisen muutosturvakoulutuksen osalta edellytetään ilmoittautumista työnhakijaksi.

Lain mukaan työntekijällä on työntekovelvoite irtisanomisaikana.

Irtisanotun työntekijän tai viranhaltijan työvelvoitteesta vapauttaminen irtisanomisaikana ei ole työnantajan intressissä tilanteessa, jossa pyritään tehostamaan toimintaa. Työnantaja kuitenkin tukee irtisanottuja muilla keinoin, kuten joustavilla edellä kuvatuilla työllistymisvapaakäytänteillä ja tarvittaessa tehtäväjärjestelyillä irtisanomisaikana.

Vuosilomaa kertyy työsuhteen päättymiseen saakka eli myös irtisanomisaikana riippumatta siitä, onko työntekijällä työvelvoitetta vai ei. Työnantajalla on oikeus

määrätä pitämätöntä vuosilomaa pidettäväksi irtisanomisajalla noudattaen KVTES:in määräyksiä.

Irtisanotun työntekijän oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen sekä työterveyshuoltoon

Työntekijälle/viranhaltijalle, jonka työ-/virkasuhde irtisanotaan taloudellisella ja tuotannollisella syyllä, tarjotaan mahdollisuus työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Koulutusta tai valmennusta tarjotaan työntekijälle/viranhaltijalle, joka on ollut työnantajan palveluksessa vähintään viiden vuoden ajan. Valmennukset tai koulutukset järjestetään ulkopuolisen palveluntuottajan toimesta.

Valmennuksen/koulutuksen on arvoltaan vastattava työntekijän/viranhaltijan laskennallista palkkaa vähintään kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän/viranhaltijan kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota sen mukaan, kumpi on suurempi. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus on toteutettava kahden kuukauden sisällä palvelussuhteen päättymisestä, ellei painavasta syystä muusta sovita.

Henkilöille, joiden työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, on työnantajan järjestettävä työterveys kuuden kuukauden ajan työntekovelvoitteen päättymisen jälkeen. Velvollisuus järjestämiseen lakkaa, kun työntekijä/viranhaltija siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen ja tämän toisen työnantajan järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin

siirtymisestä.

Yhteistyö työvoimaviranomaisen kanssa

Työnantaja tekee yhteistyötä työnvoimaviranomaisen kanssa koko prosessin ajan. Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut. Työvoimaviranomaisen kanssa sovitaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Työntekijöitä ja viranhaltijoita kehoitetaan osallistumaan yhteistyöhön.

16.10 työllisyyspalvelut pitävät neuvottelijoille infon irtisanotuille suunnatusta muutosturvasta. Tarvittaessa henkilöstölle järjestetään muutosturvainfot neuvottelujen päätyttyä.

Työntarjoamis- ja takaisinottovelvollisuus

Takaisinottovelvollisuus tarkoittaa laissa säädettyä työnantajan velvollisuutta tarjota tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanomalleen työntekijälle uudelleen työtä, jos työnantaja jälleen tarvitsee työntekijöitä.

Työnantajan velvollisuus tarjota entiselle työntekijälleen työtä kestää neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä tai jos työsuhde entisen työntekijän ja työnantajan välillä on jatkunut keskeytyksettä vähintään 12 vuotta, takaisinottovelvollisuus kestää kuusi kuukautta työsuhteen päättymisestä. Viranhaltioden kohdalla takaisinottovelvollisuus on 9 kuukautta. Tarjottavan työn on oltava samaa tai samankaltaista, mitä entinen työntekijä aiemmin on tehnyt.



Tornio

Muun työn tarjoamisvelvollisuus on olemassa ennen irtisanomista ja koko irtisanomisajan. Muun työn tarjoamisvelvollisuus koskee kaikkia kunnan tai kuntayhtymän organisaatiossa avoinna olevia määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevia koko- tai osa-aikaisia tehtäviä. Tarjoamisvelvollisuus edellyttää, että irtisanottu työntekijä on ilmoittautunut työnhakijaksi työllisyyspalveluihin

Takaisinottovelvollisuus on vain työnantajan velvollisuus eli työntekijän ei ole pakko ottaa tarjottua työtä vastaan, vaan hän voi kieltäytyä siitä tai ottaa vastaan muuta työtä.