

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

Kaupunginhallitus 16.03.2026 § 65
67/01.00.00/2026

Valmistelija

Kaupunginjohtaja Mikko Löfbacka, puh. 044 343 8250

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 22.09.2025 § 269 perustanut taloustyöryhmän talouden sopeuttamisohjelman laatimista varten. Taloustyöryhmän tehtävänä on ollut laatia kuluvan valtuustokauden loppuun asti ulottuva talousohjelma, joka hyväksytään valtuuston kokouksessa vuonna 2026.

Taloustyöryhmä on kokoontunut viisi (5) kertaa, ja todennut, että Ulvilan kaupungin talouden tasapainottaminen edellyttää toimenpiteitä, joita ei voida tehdä ilman yhteistoimintaneuvotteluja. Näin ollen yhteistoimintaneuvottelut tulee käynnistää taloudellisiin, tuotannollisiin ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla. Lähtökohtana on löytää tasapainotuskeinoja myös muilla tavoilla kuin henkilöstövähennyksillä. Lopputulema kokonaisuudesta saadaan kuitenkin luonnollisesti vasta neuvottelujen jälkeen.

Selvitysten mukaan Ulvilan kaupungin talouden sopeuttaminen edellyttää arviolta noin 3 miljoonan euron vuosittaisia kustannussäästöjä, joihin päästään tämän valtuustokauden aikana. Säästötoimenpiteistä arvioidaan kohdentuvan henkilöstöön enintään noin 20 henkilötyövuoden verran. Sopeutuksella tavoiteltava kustannussäästö huomioiden on tarkoituksenmukaista ulottaa yhteistoimintaneuvottelut koskemaan Ulvilan kaupungin koko henkilöstöä. Minimineuvottelu-aika yhteistoimintalain mukaan on tässä tilanteessa kuusi (6) viikkoa.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella määrittelee kunnassa toimeenpantavan yhteistoimintamenettelyn periaatteet ja neuvottelumallin. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan ja palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Laissa tarkoitetun yhteistoiminnan osapuolia ovat kunta työnantajana ja sen palveluksessa oleva henkilöstö. Yhteistoiminnassa ovat osallisina työntekijä, jota yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävä asia koskee, ja hänen esihenkilönsä taikka henkilöstöryhmän tai sen osan edustaja tai asianomaisten henkilöstöryhmien edustajat sekä työnantajan edustaja. Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työtai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.

Lain 4 §:ssä määritellään 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.

Lain 5 §:ssä todetaan "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). Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti tämän ja työnantajan välillä. Työntekijän pyynnöstä asian käsittelyyn voi osallistua myös 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa. Laajakantoiset tai henkilöstöä yleisesti koskevat asiat käsitellään 14 §:ssä tarkoitetussa yhteistoimintaelimessä."

Edellä kuvatun perusteella Ulvilan kaupunki on työnantajana velvollinen käynnistämään yhteistoiminnasta annetun lain mukaisen yhteistoimintamenettelyn.

Osana talouden sopeuttamista harkitaan palvelumuutosten lisäksi toteutettavaksi myös organisaatioon ja virka- tai tehtäväkohtaisiin vastuisiin liittyviä muutoksia, joilla on niin suoria kuin välillisiäkin vaikutuksia henkilöstön asemaan. Tässä yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsemien toimenpiteiden toteutus olisi mahdollista vuosien 2026–2027 aikana.

Ulvilan kaupungin hallintosäännön 22 §:n mukaan kaupunginhallitus johtaa ja vastaa yhteistoimintamenettelystä. 55 §:n mukaan, mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella. 56 §:n mukaan kaupunginhallitus päättää viran perustamisesta ja lakkauttamisesta. Toimen perustamisesta ja lakkauttamisesta päättää alaisensa henkilöstön osalta kaupunginhallitus ja asianosainen lautakunta. Virka- ja toiminimikkeen muuttamisesta päättää kaupunginjohtaja.

Koska yhteistoimintamenettely on edellä kuvatusti tarpeen käydä osana talouden tasapainottamista ja se koskee kunnan koko henkilöstöä ja organisaatiota, asia kuuluu kaupunginhallituksen päätettäväksi. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamiseksi tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi talousohjelma, joka viedään koko valtuustokauden mittaisena ohjelmana edelleen valtuuston päätettäväksi. Tämän jälkeen mahdollisista toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Löfbacka Mikko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää

- käynnistää taloudellisiin, tuotannollisiin ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla koko Ulvilan kaupungin henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti talouden tasapainottamiseksi ja palvelutuotannon kehittämiseksi
- todeta, että yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on saavuttaa noin 3 miljoonan euron vuosittaiset kustannussäästöt, joista henkilöstöön kohdistuu enimmillään noin 20 henkilötyövuoden vähentäminen
- todeta, että yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä muun muassa
 - toiminnan muutoksia
 - tehtävien uudelleenjärjestelyjä
 - henkilöstövähennyksiä
 - muita talouden sopeuttamiseen liittyviä toimenpiteitä
- todeta, että yhteistoimintaneuvotteluissa ei käsitellä toimenpiteenä lomautuksia
- valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi
- valtuuttaa kaupunginjohtajan toimittamaan neuvottelukutsun/kutsut pääluottamusmiehille ja järjestäytymättömille työntekijöille
- valtuuttaa kaupunginjohtajan vastaamaan Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman valmistelusta
- nimetä kaupunginjohtajan ja talous- ja hallintojohtajan sekä muut mahdolliset edustajat edustamaan työnantajaa käynnistyvissä neuvotteluissa sekä oikeuttaa kaupunginjohtajan nimeämään tarvittaessa muut asiantuntijat neuvotteluihin
- velvoittaa kaupunginjohtajan informoimaan kaupunginhallitusta ja henkilöstöä yhteistoimintaneuvottelujen etenemisestä prosessin aikana.

Käsittely

Petri Syväkuru palasi tauon jälkeen kokoukseen tämän asian käsittelyn aikana kello 19.41.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti

- käynnistää taloudellisiin, tuotannollisiin ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla koko Ulvilan kaupungin henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti talouden tasapainottamiseksi ja palvelutuotannon kehittämiseksi
- todeta, että yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on saavuttaa noin 3 miljoonan euron vuosittaiset kustannussäästöt, joista henkilöstöön kohdistuu enimmillään noin 20 henkilötyövuoden vähentäminen
- todeta, että yhteistoimintaneuvotteluissa voidaan käsitellä muun muassa

o toiminnan muutoksia

o tehtävien uudelleenjärjestelyjä

o henkilöstövähennyksiä

o muita talouden sopeuttamiseen liittyviä toimenpiteitä

- todeta, että yhteistoimintaneuvotteluissa ei käsitellä toimenpiteenä lomautuksia
- valtuuttaa kaupunginjohtajan antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi
- valtuuttaa kaupunginjohtajan toimittamaan neuvottelukutsun/kutsut pääluottamusmiehille ja järjestäytymättömille työntekijöille
- valtuuttaa kaupunginjohtajan vastaamaan Työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman valmistelusta
- nimetä kaupunginjohtajan ja talous- ja hallintojohtajan sekä muut mahdolliset edustajat edustamaan työnantajaa käynnistyvissä neuvotteluissa sekä oikeuttaa kaupunginjohtajan nimeämään tarvittaessa muut asiantuntijat neuvotteluihin
- velvoittaa kaupunginjohtajan informoimaan kaupunginhallitusta ja henkilöstöä yhteistoimintaneuvottelujen etenemisestä prosessin aikana.