

## Yhteistoimintamenettelyn päättäminen

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

Kaupunginhallitus 16.03.2026 § 65

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. Minimineuvotteluaika 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 työ- tai 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 osaaikaistamista, 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
  - 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.

Yhteistoimintamenettelyn päättäminen

Kaupunginhallitus 01.06.2026  
67/01.00.00/2026

Valmistelija

Kaupunginjohtaja Mikko Löfbacka, puh. 044 343 8250

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 16.03.2026 § 65 päättänyt 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.

Henkilöstölle on 20.3.2026 annettu ilmoitus yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta Ulvilan kaupungin intrassa ja sähköpostilla. Samassa yhteydessä on toimitettu neuvotteluesitys ja -kutsu. Pääluottamusedustajille on annettu ilmoitus

yhteistoimintaneuvotteluiden käynnistämisestä ja toimitettu sähköpostilla neuvotteluesitys ja -kutsu 20.3.2026. Kaupunginhallitusta ja henkilöstöä on informoitu yhteistoimintaneuvottelujen etenemisestä prosessin aikana.

Yhteistoimintaneuvotteluihin on osallistunut työnantajan edustajina kaupunginjohtaja Mikko Löfbacka ja talous- ja hallintojohtaja Nora Koskinen sekä asiantuntijoina sivistys- ja hyvinvointijohtaja Kimmo Vepsä ja tekninen johtaja Teemu Björninen. Henkilöstön edustajana on toiminut pääluottamusedustaja Ilkka Blomqvist (JUKO ry./KVTES/OVTES, pääluottamusedustaja Mirja Hussi (JUKO ry./TS) ja pääluottamusedustaja Marko Enonkoski (JHL ry.). Pöytäkirjanpitäjänä on toiminut hallintopäällikkö Kirsi Sainio-Lehtimäki. Lisäksi neuvotteluihin on osallistunut asiantuntijana asianajotoimisto Legistum Oy:n edustaja.

Neuvotteluja on käyty alkuperäisen suunnitelman mukaisesti yhteensä viisi seuraavina ajankohtina: 1.4.2026, 15.4.2026, 22.4.2026, 7.5.2026 ja 18.5.2026. Työnantajan edustajat esittelivät ensimmäisessä neuvottelussa 1.4.2026 alustavat esitykset talousohjelmaan sisällytettävistä toimenpiteistä. Pääluottamusedustajat antoivat toisessa neuvottelussa 15.4.2026 ehdotukset korjaaviksi toimiksi ja evästyksiä työnantajan jatkovalmistelua ja mahdollisia lisäselvityksiä varten. Kolmannessa neuvottelussa 22.4.2026 merkittiin tiedoksi 15.4.2026 esitettyihin selvityspyyntöihin saadut vastaukset sekä työnantajien edustajien (TA) ja pääluottamusedustajien (PL) näkemykset siitä, mitkä toimenpiteen ovat toteuttamiskelpoisia ja mitkä eivät. Neljännessä neuvottelussa 7.5.2026 työnantaja esitti todennäköiset toimenpiteet talousohjelman 2026-2029 sisällöksi. Viidennessä neuvottelussa 18.5.2026 henkilöstön edustajat kommentoivat työnantajan esittämät toimenpiteet ja työnantaja jää harkitsemaan toteuttavia toimenpiteitä talousohjelmassa 2026-2029. Lisäksi merkittiin tiedoksi, että käytiin läpi työnantajan päivittämä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Ulvilan kaupunki työnantajana ohjaa ja tukee henkilöstöä tarvittavien työnhaku- ja koulutuspalveluiden piiriin pääsemisessä. Lisäksi viidennessä neuvottelussa todettiin yhteisesti neuvottelun tavoite täytetyksi yhteistoimintalain 13 §:n mukaisesti ja neuvottelut päättyneiksi.

Taloudellisiin, tuotannollisiin ja uudelleenjärjestelyihin liittyvillä perusteilla käynnistettyjen yhteistoimintaneuvotteluiden lähtökohtana on ollut löytää tasapainotuskeinoja myös muilla tavoilla kuin henkilöstövähennyksillä.

Henkilöstön edustajien neuvotteluissa esittämä kommentti toimenpiteisiin liittyen on: Henkilöstön edustajat eivät hyväksy toimenpiteitä, jotka johtavat irtisanomisiin tai osa-aikaistamisiin, vaan säästöt olisi hyvä saada luonnollisen poistuman kautta.

Irtisanomiset ja palvelussuhteen muutokset kohdennetaan talousohjelmassa 2026-2029 esitetyn mukaisesti. Irtisanomiset ja palvelussuhteen ehtoja koskevat muutokset suoritetaan hallintosäännössä määrätyn toimivallan perusteella. Irtisanomiset toteutetaan irtisanomisaikojen puitteissa, kuitenkin aikaisintaan

1.9.2026 alkaen. Ulvilan kaupunki tarjoaa mahdollisuuden osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen niille, joiden toistaiseksi voimassa oleva työ- tai virkasuhde päättyy irtisanomiseen.

Koska yhteistoimintaneuvottelut on käyty osana Ulvilan kaupungin talousohjelman 2026-2029 laatimista, työnantajan esitys toteutettavista toimenpiteistä käsitellään jäljempänä Ulvilan kaupungin talousohjelma 2026-2029 -pykälässä.

Esittelijä

Kaupunginjohtaja Löfbacka Mikko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää

- todeta, että työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain 4 §:n edellyttämät neuvottelut on käyty, lain 13 §:n mukainen neuvottelovelvoite on täyttynyt ja neuvottelut ovat päättyneet
- käsitellä työnantajan esityksen toteutettavista toimenpiteistä jäljempänä Ulvilan kaupungin talousohjelma 2026-2029 -pykälässä
- velvoittaa kaupunginjohtajaa ilmoittamaan työvoimaviranomaiselle Ulvilan kaupungin talousohjelmaan 2026-2029 sisällytettävät toimenpiteet, joilla on henkilöstövaikutuksia.

Lisäksi kaupunginhallitus päättää tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta välittömästi kokouksessa.

Päätös