

Yhteistoimintamenettelyn päättäminen Karkkilan kaupungilla

Kaupunginhallitus 17.08.2026 § 220

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha
Valmistelija: HR-erityisasiantuntija Heli Huhtamäki, talous- ja hallintojohtaja Jenny Saarela

Ohjaava lainsäädäntö:
Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Kaupungin talouden sopeuttamistarve on menoleikkauksien osalta talousarviovuodelle 2027 ja suunnitelmavuosille 2028-2031 noin 3,9 miljoonaa euroa. Vuoden 2026 talousarvion valmistelun yhteydessä ei päästy käyttötalouden kustannusten hallinnassa vaadittavalle tasolle, jolla taattaisiin kaupungin taloudellinen kestävyys tulevaisuuteen ja katettaisiin kaupungin talouteen kertynyt alijäämä. Tämä tarkoittanee, että sopeutustyötä on tarpeen jatkaa ja rakenteellisia muutoksia kaupungin toimintaan on tehtävä jo linjattujen toimenpiteiden lisäksi vielä lisää.

Osana talousarvionvalmistelua kaupunginhallitukselle esitetään, että Karkkilan kaupunki käynnistää yhteistoimintamenettelyn. Kaupunginhallitukselle esitetään, että yhteistoimintamenettely käynnistetään tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa annetun lain (449/2007) mukaisesti.

Karkkilan kaupungin tilinpäätös v. 2025 oli reilusti alijäämäinen. Kaikki lähivuodet vuodesta 2027 alkaen näyttävät voimakkaasti alijäämäisiltä ilman huomattavia talouden yksilöityjä sopeuttamistoimenpiteitä. Karkkilan kaupungin tulee tarkastella kaikkia käytettävissä olevia vaihtoehtoja, joiden perusteella voidaan alentaa palveluiden järjestämisen pitkäaikaisia kustannuksia sekä menojen leikkaamista tai tulojen lisäämistä, jotta kaupungin talous saadaan kestäväälle pohjalle.

Kaupungin toiminnassa on välttämätöntä tehdä muutoksia johtuen taloudellisista ja toiminnallisista syistä. Kaupungin talousarvioehdotus vuodelle 2027, sisältää suunnitelmavuodet 2028-2031, edellyttää sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaa henkilöstövähennyksiä sekä organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen organisointia, jolloin toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus antaa kaupunginvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen vuodelle 2027.

Tässä vaiheessa Karkkilan kaupunki ei poissulje mitään vaihtoehtoja henkilöstövähennyksiin liittyen, joita on mainittu laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449, 4§, esim. organisaatorakenteen muutos ja palvelujen uudelleen järjestäminen, ulkoistukset, osa-aikaistamiset, lomautukset ja irtisanomiset.

Yhteistoimintaneuvottelut koskevat niin henkilöstövähennyksiä kuin organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen järjestämistä sekä työnantajan harkitsemia, työnjohtovallan piiriin kuuluvia muutoksia työn organisoinnissa, työtehtävissä, työmenetelmissä ja työtilojen järjestelyissä. Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Huomioitavaa on, että toimenpiteet tarkentuvat talousarvion valmistelun edetessä.

Yhteistoimintamenettely koskee kaupungin henkilöstöä tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi talouden tasapainoon saavuttamiseksi vuosina 2027 – 2031. Henkilöstömäärä 1.8.2026 palvelusuhteen luonteen mukaan oli 233 työntekijää, joista vakinaisia oli 221 työntekijää.

Yhteistoimintamenettely ei koske kaupungin vesihuolto- ja viemärlaitosta, joka on taseyksikkö. Taseyksikkö on edelleen osa kaupungin organisaatiota ja kaupungin kirjanpitoa, mutta sen taloutta seurataan erillään muun toiminnan taloudesta. Vesihuolto- ja viemärlaitoksen henkilöstömäärä on 5 työntekijää.

Todellinen kustannussäästö henkilöstökuluista sivukuluineen vuodelle 2027 tulisi olla vähintään 1,4 M€ viimeistään vuodesta 2030 alkaen täysimääräisinä. Alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennystarve on 40 työntekijää.

Henkilöstövähennysten tarvetta on arvioitu vertaamalla Karkkilan kaupungin henkilöstökuluja toimialoittain FCG:n laatimassa selvityksessä mukana olleisiin vertailukuntiin. Vertailukunnat ovat väkiluvultaan pääosin Karkkilan kokoisia, mikä mahdollistaa tarkoituksenmukaisen vertailun. On kuitenkin huomioitava, että kunnilla on lainsäädäntöön perustuvista yhtenäisistä tehtävistä ja vastuista huolimatta erilaiset toimintaympäristöt, palvelutarpeet ja taloudelliset edellytykset palvelujen järjestämiseen. Vertailutietoa on hyödynnetty yhtenä tausta-aineistona henkilöstötarpeen arvioinnissa sekä kaupungin organisaatorakenteen uudistamisen valmistelussa.

Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Yhteistoimintaneuvottelujen on arvioitu kestävän elokuusta lokakuun puoliväliin 2026.

Mikäli neuvottelussa löydettävät ratkaisut edellyttävät erillisten päätösten tekemistä, tehdään ne hallintosäännön toimintavaltuuksien mukaisesti.

Yhteistoimintaneuvottelut ja muut tarvittavat menettelyt toteutetaan käytännössä kaupungin yhteistyö- ja työsuojelutomikunnassa ja kaupungin pääluottamusedustajien kanssa.

Ratkaisuvalta asiassa on kaupunginhallituksella hallintosäännön 22 § mukaan.

Neuvotteluesityksen luonnos oheismateriaalina. Salassa pidettävä, laki viranomaisentoiminnasta julkisuudessa § 24 mom.18.

Ehdotus: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Kaupunginhallitus päättää

- 1) käynnistää yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaisesti.
- 2) yhteistoimintaneuvottelujen koskevan kaupungin henkilöstöä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2027 – 2031. Yhteistoimintaneuvottelut eivät koske kaupungin taseyksikköä, vesihuolto- ja viemärlaitosta.
- 3) yhteistoimintaneuvottelujen kestävän elokuusta lokakuun puoliväliin 2026.

Päätös:

Kaupunginhallitus päätti

- 1) käynnistää yhteistoimintamenettelyn tuotannollisin ja taloudellisin perustein työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaisesti.
- 2) yhteistoimintaneuvottelujen koskevan kaupungin henkilöstöä talouden tasapainottamiseen tarvittavien toimenpiteiden toteuttamiseksi vuosina 2027 – 2031. Yhteistoimintaneuvottelut eivät koske kaupungin taseyksikköä, vesihuolto- ja viemärlaitosta.
- 3) yhteistoimintaneuvottelujen kestävän elokuusta lokakuun puoliväliin 2026.

Anna Tallgren ja Mari Rautiainen ilmoittivat esteellisyydestään, palvelussuhde, tämän asian käsittelyyn ja poistuivat kokouksesta klo 16.10.

Tomi Toivonen ja Mika Tallgren ilmoittivat esteellisyydestään, intressi, tämän asian käsittelyyn ja poistuivat kokouksesta klo 16.10.

Varajäsenet Virpi Vuoristo, Pertti Toikka ja Marianne Boström osallistuivat kokoukseen tämän asian käsittelyn ajan klo 16.10-17.02.

HR-erityisasiantuntija Heli Huhtamäki kertoi valmistelusta klo 16.10-17.02.

Kokouksessa pidettiin tauko tämän asian käsittelyn jälkeen klo 17.02-17.20.

Täytäntöönpano:

Kaupunginjohtaja
Toimialajohtajat
HR-erityisasiantuntija

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija: HR-erityisasiantuntija Huhtamäki Heli

Ohjaava lainsäädäntö:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetun lain (449/2007) 4 §:n mukaisia toimenpiteitä. Yhteistoimintaneuvottelut koskivat niin henkilöstövähennyksiä kuin organisaatorakenteen muutosta ja palvelujen uudelleen järjestämistä sekä työnantajan harkitsemia, työnjohtovalla piiriin kuuluvia muutoksia työn organisoinnissa, työtehtävissä, työmenetelmissä ja työtilojen järjestelyissä. Neuvotteluissa on kyse henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavista muutoksista ja toimenpiteillä on oletettavasti olennaisia henkilöstövaikutuksia.

Alustavan arvion mukaan henkilöstön vähennystarve oli 40 henkilötyövuotta ja tavoiteltu henkilöstökulujen vähennys vuositasona on 1,4 miljoonaa euroa. Ensisijaisesti henkilöstön vähentämistarve pyritään toteuttamaan määräaikaisten palvelusuhteiden päättymisellä sekä hyödyntämällä luonnollista poistumaa (esim. eläköityminen, vaihtuvuus), jolloin avoinna olevien tai vapautuvien toimien ja virkojen tarvetta tarkastellaan kriittisesti.

Yhteistoimintamenettely korvaa henkilökohtaiset kuulemiset, joten edes irtisanomistilanteessa ei erillistä henkilökohtaista kuulemistä enää yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen tarvita.

HR-erityisasiantuntija on toimittanut sähköpostitse kirjallisen ilmoituksen pääluottamusedustajille 13.8.2026 klo 10.24 esityksestä kaupunginhallitukselle yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä Karkkilan kaupungilla. Kirjallisessa ilmoituksessa on kerrottu aiotun toimenpiteen perusteista, alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä sekä alustava arvio yhteistoimintamenettelyn kestosta. Kirjallinen ilmoitus ei ole lakisääteinen, mutta perustuu avoimeen vuorovaikutukseen ja hyvään henkilöstöhallintoon. Alustavat tiedot on annettu mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista siten, että niihin on mahdollista perehtyä riittävästi ja näin valmistautua tulevaan neuvotteluun. Tiedot on annettu niin varhaisessa vaiheessa, että esimerkiksi henkilöstön edustajille on jäänyt aikaa keskinäisiin neuvotteluihin, jos ne asian luonteen vuoksi ovat tarpeen.

Neuvottelujen alkaessa työnantaja teki ilmoituksen Lohja-Karkkila työllisyysalueen muutosturvaan § 8 mukaisesti. Työnantajan on toimitettava työvoimaviranomaiselle yhteistoimintaa koskeva neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot silloin, kun se esittää käsiteltäväksi toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen. Ilmoitus on tehtävä kirjallisesti viimeistään silloin, kun yhteistoimintaneuvottelut alkavat, jollei tietoja ole toimitettu aikaisemmin muussa yhteydessä. HR-erityisasiantuntija on toimittanut kirjallisen ilmoituksen työllisyysalueen muutosturvaan 19.08.2026. Neuvottelussa 26.8.2026 on käyty läpi toimintasuunnitelmassa olevat periaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa ja sen

jälkeen työnantaja edistetää julkisten työvoimapalveluiden käyttöä sekä työnhakua ja koulutusta.

Yhteistoimintaneuvottelut hoidettiin keskitetysti työnantajan edustajan toimesta. Karkkilan kaupungilla yhteistoimintaneuvottelut käytiin työnantajan edustajien eli kaupunginjohtajan, toimialajohtajien, HR-erityisasiantuntijan ja henkilöstön edustajien eli pääluottamusedustajien (JHL, JUKO (edustaa KTN:n) ja Jyty) kesken. Kaupungin johtajistossa olevien viranhaltijoiden toimivalta henkilöstöasioissa on kaupungin hallintosäännössä ja KVTES II luku 17 §. Luottamusedustajat edustivat yhteistoimintaneuvotteluissa myös järjestäytymättömiä tai johonkin muuhun kuin KVTES:n sidottuun työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä.

Työnantaja on neuvotellut lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun § 5 mukaisesti valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista. 20.8.2026 työnantaja antoi neuvottelukutsun yhteydessä neuvotteluosapuolille § 6 mukaiset tarvittavat tiedot. Neuvottelut alkoivat 26.8.2026, joten pääluottamusedustajilla on ollut 6 päivää aikaa tutustua neuvotteluesitykseen ennen ensimmäistä neuvottelua. Neuvotteluesitys ei ole päätös henkilöstövähennyksistä, vaan työnantajan ilmoitus harkinnassa olevista toimenpiteistä, niiden perusteista ja neuvoteltavista asioista. Henkilöstöllä ja sen edustajilla tulee olla neuvottelumenettelyssä todellinen mahdollisuus vaikuttaa harkittavien toimenpiteiden sisältöön, vaikutuksiin ja vaihtoehtoihin ennen työnantajan lopullista päätöksentekoa.

Neuvotteluesitystä on päivitetty ja tarkennettu aina sen mukaan, miten talousarvion 2027 (TS28-30), talouden sopeutusohjelman ja organisaatorakenteen uudistuksen virkavalmistelu etenee. Pääluottamusedustajilla on ollut aina päivitetty tieto saatavilla ja varattuna riittävästi aikaa valmistautua seuraavaan neuvotteluun.

Yhteistoimintaneuvotteluja Karkkilan kaupungilla on käyty 26.8.- 8.10.2026 välisenä aikana (6 viikkoa ja 1 päivä), jonka aikana on ollut 7 neuvottelua. Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluihin on käytetty vähintään 6 viikkoa ajanjakso niiden alkamisesta lukien. Neuvotteluihin varattu aika tarkoittaa kalenteriviikkoja. Neuvottelu-aika lasketaan alkavan ensimmäisestä neuvottelupäivästä, siten että kyseinen päivä lasketaan siihen mukaan.

Liitteissä on kuvattu neuvotteluryhmässä käsitellyt asiat, pöytäkirjat liitteineen neuvotteluista. Liitteissä on neuvotteluesitys ja sen mukaiset asiat henkilöstövaikutuksineen. Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla (perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot) ja tarpeelliset tiedot on annettu. Liitteet toimitetaan kokoukseen.

Neuvottelutulos annetaan kokouksessa.

Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta se ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Kaupunginhallitus toteaa neuvottelutuloksen ja päättää yhteistoimintamenettelyn työnantajan edustajana (kaupungin hallintosääntö 22 §) kokouksessaan 14.10.2026.

Pöytäkirjat liitteineen ja neuvotteluesitys ovat salassa pidettäviä. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24 § Salassa pidettävät viranomaisen asiakirjat, mom 18. asiakirjat, jotka sisältävät valtion, hyvinvointialueen, kunnan tai muun julkisyhteisön työmarkkinaosapuolena.

Tämä pykälä tarkastetaan kokouksessa.

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Ehdotus

Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta toteaa yhteistoimintaneuvottelut käydyksi ajalla 26.8. – 8.10.2026 ja loppuun saatetuksi. Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta toteaa työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluvuorituksen täyttyneen sekä saattaa neuvottelutuloksen käsittelyn kaupunginhallitukselle 14.10.2026 kokoukseen.

Päätös

Neuvottelutulos

JUKO jättää eriävän mielipiteen erityisopetuksen numeeriseen leikkaukseen, opetusryhmien merkittävään kasvattamiseen, oppituntiresurssin eli tuntikehyksen leikkaamiseen, jakotunteihin opetuksen järjestämisessä, työntekijöiden lomautuksiin, palkattomiin vapaisiin tai lomarahavaihto lomarahavapaisiin lomautuksen vaihtoehtona, sijaisohjeen käyttöönottoon, kaupunkikehityksen palvelujen ulkoistamiseen ja henkilöstöetuuksien vähentämiseen.

Jyty yhtyy JUKO:n eriävään mielipiteeseen ja jättää eriävän mielipiteen ruokapalvelujen ulkoistamiseen.

JHL yhtyy JUKO:n eriävään mielipiteeseen ja Jytyn eriävään mielipiteeseen.

Neuvottelutulos on, että neuvottelujen osapuolet jäävät erimieliseksi.

Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta toteaa yhteistoimintaneuvottelut käydyksi ajalla 26.8. – 8.10.2026 ja loppuun saatetuksi. Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta toteaa työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluvuorituksen täyttyneen sekä saattaa neuvottelutuloksen käsittelyn kaupunginhallitukselle 14.10.2026 kokoukseen.

Pykälä tarkastettiin kokouksessa.

Kokous päättyi klo 15.53.

Täytäntöönpano: Kaupunginhallitus

Kaupunginhallitus 14.10.2026
217/01.00.01/2026

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Valmistelija: HR-erityisasiantuntija Huhtamäki Heli

Ohjaava lainsäädäntö:

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13.4.2007/449

Yhteistoimintaneuvottelussa 8.10.2026 työnantajan edustajat ovat todenneet neuvottelut loppuun saatetuksi.

Liitteissä on kuvattu neuvotteluryhmässä käsitelyt, pöytäkirjat liitteineen neuvottelusta. Liitteessä on neuvotteluesitys ja sen mukaiset asiat henkilöstövaikutuksineen. Yhteistoimintavelvoite on täytynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla (perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot) ja tarpeelliset tiedot on annettu. Edellä mainituista liitteistä muodostuu yhteistoimintaneuvottelusta neuvottelutulos.

Työnantaja pidättäytyi edelleen arvioidussa henkilöstön vähennystarpeessa 40 henkilötyövuotta ja alustavan arvion mukaan henkilöstökulujenvähennys vuositasona olisi täysimääräisenä 2,3 miljoonaa euroa viimeistään vuonna 2030 kaupungin talouden tasapainoon saattamiseksi Kuntalain 110 § ja talouden sopeutusohjelman mukaisesti.

JHL, JYTY, JUKO pääluottamusedustajat jättivät eriävän mielipiteen neuvotteluesityksessä olleisiin henkilöstövähennyksiä ja henkilöstöä koskeviin säästötoimenpiteisiin.

JUKO jätti eriävän mielipiteen erityisopetuksen numeeriseen leikkaukseen, opetusryhmien merkittävään kasvattamiseen, oppituntiresurssin eli tuntikehityksen leikkaamiseen, jakotunteihin opetuksen järjestämisessä, työntekijöiden lomautuksiin, palkattomiin vapaisiin tai lomarahavaihtoon, lomarahavapaisiin lomautuksen vaihtoehtona, sijaisohjeen käyttöönottoon, kaupunkikehityksen palvelujen ulkoistamiseen ja henkilöstöetuuksien vähentämiseen.

Jyty yhtyi JUKO:n eriävään mielipiteeseen ja jättää eriävän mielipiteen ruokapalvelujen ulkoistamiseen.

JHL yhtyi JUKO:n eriävään mielipiteeseen ja Jytyn eriävään mielipiteeseen.

Neuvottelujen lopputuloksena on, että yhteistoimintaneuvottelut päättyivät erimielisinä.

Työnantaja ja henkilöstön edustaja/edustajat voivat jäädä erimielisiksi neuvoteltavista asioista, mutta se ei estä työnantajaa tekemästä päätöstä.

Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta se ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Yhteistoimintaneuvottelun 8.10.2026 pöytäkirja toimitetaan kaupunginhallituksen jäsenille esityslistalle lisäyksenä viimeistään maanantaina 12.10.2026. Pöytäkirjat liitteineen ja neuvotteluesitys ovat salassa pidettäviä. Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24 § mom 18.

Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta totesi kokouksessaan 8.10.2026 yhteistoimintaneuvottelut käydyksi ajalla 26.8. – 8.10.2026 ja loppuun

saatetuksi. Yhteistyö- ja työsuojelutoimikunta toteaa työnantajan yhteistoiminta- ja neuvotteluelvoitteen täyttyneen.

Ratkaisuvalta asiassa on kaupunginhallituksella hallintosäännön 22 § mukaan.

Esittelijä: Kaupunginjohtaja Jokitalo Juha

Ehdotus
Kaupunginhallitus toteaa yhteistoimintaneuvottelut päättyneiksi ja hyväksyy neuvottelutuloksen.

Päätös