

Työnantajan neuvotteluesitys työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 ja 7 §:ien mukaisten neuvotteluiden käynnistämiseksi ja Kutsu yhteistoimintaneuvotteluun

Tausta ja oikeudelliset lähtökohdat

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueilla (myöhemmin yhteistoimintalaki) määrittelee yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat.

Yhteistoimintalain 4 §:n mukaan 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.

Yhteistoimintalain 7 §:ssä edellytetään, että jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

1. aiottujen toimenpiteiden perusteista;
2. alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
4. arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Yhteistoimintaneuvotteluun osallistuu myös yhteistoimintalain 3 §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustaja, jos lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

13.03.2026

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty 14 päivän ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.

Aluehallitus päätti kokouksessaan 12.3.2026 § 74 käynnistää yhteistoimintaneuvottelut työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n ja 7 §:n mukaisesti.

Perusteet yhteistoimintaneuvottelujen aloittamiseksi ja kustannusten sopeuttamistarve

Yhteistoimintaneuvottelujen aloittaminen Itä-Uudenmaan hyvinvointialueella perustuu lakisääteiseen alijäämän kattamisvelvoitteeseen, valtiovarainministeriön arviointimenettelyyn sekä talousarviovalmistelussa todettuun merkittävään ja rakenteelliseen sopeuttamistarpeeseen.

Talouden tasapainottaminen ei ole mahdollista ilman pysyviä kustannusleikkauksia, joilla on henkilöstövaikutuksia, minkä vuoksi yhteistoimintalain mukaiset neuvottelut ovat välttämättömiä. Edellisten, 27.11.2025 päättyneiden, yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen olemme edelleen selkeästi jäljessä tuottavuusohjelmassa määriteltyä henkilöstökulujen pysyvää 11 miljoonan euron (€) säästötavoitetta.

Edellä mainitun lisäksi aluevaltuusto päätti kokouksessaan 17.12.2025, että valtuusto edellyttää 0,5 miljoonan euron (€) säästötavoitteen saavuttamista ylemmän johdon palkkakustannuksista. Euromääräinen säästötavoite on n. 2,5 miljoonaa euroa (€)

Neuvottelujen käynnistäminen koskee koko hyvinvointialueen henkilöstöä, koska talouden tasapainottamistarve edellyttää kaikkien toimialojen ja tehtäväkokonaisuuksien kokonaistarkastelua. Neuvotteluissa arvioidaan ensisijaisesti pysyviä rakenteellisia ja toiminnallisia ratkaisuja. Mikäli talouden tasapainottaminen sitä kuitenkin edellyttää, voidaan neuvotteluissa käsitellä myös mahdollisuutta määräaikaisiin lomautuksiin. Mahdolliset lomautukset olisivat kestoaltaan rajattuja ja kohdentuisivat tasapuolisuusperiaatetta noudattaen.

Arvio henkilöstövaikutuksista

13.03.2026

Alustava arvio kohderyhmästä

Neuvottelujen piirissä on koko hyvinvointialueen henkilöstö, alustavasti noin 2600–2800 työntekijää useissa eri tehtävissä. Arvio tarkentuu neuvottelujen edetessä.

Arvio mahdollisten toimenpiteiden määrästä. Työnantajan alustava arvio on seuraava:

- mahdolliset lomautukset: arviolta enintään 2600 - 2800 henkilöä
- mahdolliset irtisanomiset: arviolta enintään 50 henkilöä,
- mahdolliset osa-aikaistamiset: enintään 5 henkilöä.

Arviot voivat tarkentua neuvottelujen aikana.

Periaatteet, joiden perusteella mahdolliset kohteet määräytyvät

Mahdollisten toimenpiteiden kohdentamisessa noudatetaan vähintään seuraavia periaatteita:

- tehtävien tosiasiallinen vähentyminen tai päättyminen,
- toimintojen uudelleenjärjestelyistä johtuvat muutokset,
- osaaminen, tehtäväkokonaisuuksien tarkoituksenmukaisuus ja toiminnan tehokkuus,
- mahdollisuudet sijoittaa tai uudelleen sijoittaa työntekijä muihin tehtäviin työsopimuslain 7 luvun 4 § ja viranhaltijalain 46 § mukaisesti
- tasapuolisen ja syrjimättömän kohtelun periaatteet.

Arvio aikataulusta

Mahdolliset henkilöstövaikutukset toteutettaisiin aikaisintaan 1.6.2026 alkaen ja viimeistään 31.8. 2026 mennessä. Mahdolliset lomautukset toteutettaisiin porrastetusti ajalla 1.6.2026-31.12.2026. Aikataulu tarkentuu neuvottelujen aikana.

Työnantajan esittämät toimenpiteet

Työnantaja tavoittelee ensisijaisesti pysyviä henkilöstösäästöjä, mutta mitään henkilöstöön liittyvää sopeutustoimenpidettä ei tässä kohtaa suljeta pois keinovalikoimasta. Henkilöstön vaihtuvuutta hyödynnetään mahdollisimman laajasti ja tarkoituksenmukaisesti, mikä saattaa edellyttää tehtävien uudelleen järjestelyjä ja henkilösiirtoja. Sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden käyttötarve arvioidaan entistä huolellisemmin.

Jos talouden sopeuttamistoimenpiteet johtavat tilanteeseen, jossa ei ole taloudellisia ja/tai tuotannollisia edellytyksiä tarjota työtä henkilöstölle, ovat liikkeen luovutus, irtisanomiset ja osa-aikaistamiset mahdollisia.

Mikäli tavoitteiden saavuttamiseksi on välttämätöntä, voidaan toteuttaa koko neuvottelujen piirissä olevaan henkilöstöön tai osaan siitä kohdistuvia lomautuksia.

13.03.2026

Työnantajan tavoitteena on ensisijaisesti pysyvien henkilöstökustannusten vähentäminen. Keinovalikoimaa ei rajata ennalta, mutta painopiste on seuraavissa:

- määräaikaisten palvelussuhteiden vähentäminen
- eläköitymisten hyödyntäminen
- rekrytointien rajoittaminen ja sijaiskäytäntöjen tiukentaminen
- organisaatiomuutokset ja toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyt
- liikkeen luovutusmahdollisuudet
- ulkopuolisten maksullisten harkinnanvaraisten koulutusten rajoittaminen
- matkakustannusten alentaminen
- kiinteistöjen tarkoituksenmukainen käyttö
- henkilöstöetujen poistaminen
- työterveyshuollon palvelusisällön supistaminen
- henkilöstöjärjestöjen esitykset kustannussäästöistä
- henkilöstön esitykset kustannussäästöistä
- paikallisten sopimusten tarkastelu
- työnantajan yksipuoliset toimenpiteet, palvelussuhteiden irtisanominen ja lomauttaminen tai osa-aikaistaminen taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Mahdolliset taloudellisin ja tuotannollisin perustein tapahtuvat irtisanomiset ja osa-aikaistamiset toteutetaan huomioiden HYVTES: en VIII luvun 4 §:n määräykset. SOTE-sopimuksessa ja Lääkärisopimuksessa on viittausmääräykset HYVTES: en mainittuun pykälään. Sen mukaisesti taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan hyvinvointialueen toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan palveluksessa osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaiin. Viranhaltijoiden osalta noudatetaan mahdollisuuksien mukaan vastaavia periaatteita.

Tavoittelemme, että henkilöstö sijoittuu tarkoituksenmukaisesti tehtäviin, oikeisiin paikkoihin ja että henkilöstömitoitus ja resurssien kohdentuminen on oikeudenmukainen sekä vastaa asiakas- ja potilastarpeisiin. Kaikissa muutoksissa huolehdimme asiakas- ja potilasturvallisuuden toteutumisesta.

13.03.2026

Kaksikielisyyden huomioiminen muutostilanteissa

YT-neuvottelujen yhteydessä arvioidaan myös henkilöstöjärjestelyjen vaikutuksia alueen kaksikielisyyden toteutumiseen. Arviointi koskee erityisesti niitä tehtäviä ja palvelukokonaisuuksia, joissa ruotsin kielen osaaminen on palvelujen saatavuuden, asiakasturvallisuuden tai lakisääteisten velvoitteiden täyttymisen kannalta olennainen osa tehtävän vaatimuksia.

Neuvottelujen aikana varmistetaan, että mahdolliset henkilöstömuutokset eivät heikennä ruotsinkielisten asiakkaiden palvelujen saatavuutta tai henkilöstön kielellisten oikeuksien toteutumista, ja että ratkaisut ovat linjassa kielilain ja hyvinvointialueen kaksikielisyysselvoitteiden kanssa.

Työnantajan neuvotteluesitys ja yhteistoimintaneuvottelujen käyminen

Kyseessä on yhteistoimintalain 4 ja 7 §:ien mukainen neuvottelumenettely. Neuvotteluissa keskustellaan tarvittaessa myös yhteistoimintalain 11 §:n mukaisesta liikkeen luovutuksesta. Toimenpiteiden perusteet on kuvattu tässä neuvottelukutsussa. Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitteena on etsiä yhdessä vaihtoehtoja lomautuksille, osa-aikaistamisille ja irtisanomisille.

Yhteistoimintaneuvottelut käynnistetään **keskiviikkona 18.3.2026**, jolloin lain 5 kalenteripäivän vähimmäisvaatimus täyttyy (YTL 7 §, neuvotteluesitys annettu 13.3.2026).

Henkilöstön edustajia pyydetään ilmoittamaan edustajansa **16.3.2026** mennessä henkilöstöjohtajalle, mikäli neuvottelijana toimii varapääluottamusedustaja.

Seuraavista neuvottelujen ajankohdista sovitaan ensimmäisessä neuvottelussa.

13.03.2026

KUTSU YHTEISTOIMINTANEUVOTTELUUN

Aika

18.3.2026 klo 9.00–11.00

Paikka

Tulliportinkatu 1, Vanha Porvoo

Asialista

1. Kokouksen avaus ja järjestäytyminen
2. Pöytäkirjantarkastajien valinta
3. Työnantajan neuvotteluesitys ja neuvottelujen lähtökohdat ja perusteet
4. Neuvottelujen pelisäännöistä sopiminen
5. Neuvotteluja koskevasta viestinnästä sopiminen
6. Neuvottelujen ajankohdista sopiminen
7. Tukitoimet henkilöstölle neuvottelujen aikana ja täytäntöönpanon yhteydessä
8. Muut mahdolliset asiat
9. Neuvottelujen päättäminen

13.3.2026

Max Lönnqvist
Hyvinvointialuejohtaja
Itä-Uudenmaan hyvinvointialue