

22.10.2026

## Päätöspöytäkirja

Päätöspöytäkirja yhteistoimintaneuvotteluista koskien työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnan ja hyvinvointialueella annetun lain 4§:n mukaista yhteistoimintamenettelyä talousarvioehdotuksessa mahdollisesti edellytettävistä tehostamistoimenpiteistä ja toiminnan uudelleenjärjestämisestä.

### Neuvotteluosapuolet

#### Työnantajan edustajat

Jukka Kujala, kaupunginjohtaja  
Tarja Konola-Jokinen, sivistystoimenjohtaja  
Jussi Korpi, tekninen johtaja  
Sampo Kangastalo, kehitysjohtaja  
Elisa Parkkila, henkilöstöpäällikkö

#### Henkilöstön edustajat

Paula Koskela, pääluottamusedustaja JUKO  
Johanna Haapalainen, pääluottamusedustaja, Jyty  
Arja Karhu, pääluottamusedustaja, JHL  
Minna Torppa, pääluottamusedustaja, Super  
Heidi Juuso, KVTES neuvottelija, Tehy

Työnantaja on aloittanut yhteistoimintaneuvottelut pohjautuen kaupunginhallituksen 31.8.2026 § 267 tekemään päätökseen, jossa on päätetty käynnistää Tornion kaupungin työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla annetun lain 4 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Todettiin yhdessä, että työnantaja on antanut neuvotteluesityksen 1.9.2026 laissa edellytetyssä aikataulussa ja että neuvotteluesitys on sisältänyt laissa edellytetyt tiedot. Työnantaja on antanut neuvotteluesityksen tiedoksi työvoimaviranomaiselle lain edellyttämällä tavalla. Neuvotteluesitys on pöytäkirjan liitteenä.

Yhteistoimintaneuvotteluja on käyty 8.9.2026 – 22.10.2026 välisenä aikana. Talousarvioehdotuksessa edellytettävät toimenpiteet, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Neuvotteluissa käsiteltiin talousarviovalmistelussa esiin nousseita ja harkittavana olevia mahdollisia toimenpiteitä ja toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja, joilla olisi

22.10.2026

toteutuessaan henkilöstövaikutuksia. Työnantaja totesi, että työnantaja on antanut henkilöstön edustajille selvityksen kunnan taloudellisista näkymistä yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla. Henkilöstön edustajat jakavat työnantajan näkemyksen kaupungin heikosta taloudellisesta tilanteesta. Neuvotteluosapuolet totesivat, että yhteistoimintaneuvottelujen peruste on kaupungin taloudellinen tilanne.

Neuvottelukerroilla on käsitelty suunniteltujen toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja ja näiden henkilöstövaikutuksia sekä arvioita euromääräisistä säästöistä. Työnantaja tarkensi neuvotteluprosessin aikana neuvotteluesityksessä kuvattuja toimenpiteitä erillisillä toimenpidesuunnitelmilla sivistyspalveluiden, konserni- ja elinvoimapalveluiden sekä teknisten palvelujen osalta. Lisäksi talous- ja rahoitusjohtaja esitteli kaupungin taloudellista tilannetta peilaten sitä julkisen talouden ja yleisesti kuntatalouden tilanteeseen.

Neuvotteluissa henkilöstön edustajat esittivät vaihtoehtoisia ratkaisuja säästöjen aikaansaamiseksi ja työnantaja kommentoi henkilöstön edustajien esittämiä vaihtoehtoja säästötoimenpide-esityksistä. Erityisesti lomarahen vaihtaminen vapaaksi ja työmatkojen vähentäminen nähtiin yhteisesti mahdollisena säästökeinona, joita voidaan jatkossakin hyödyntää.

### **Toimintasuunnitelma työllistymisen edistämiseksi**

Osana yhteistoimintamenettelyä on yhdessä tehty yhteistoimintalain 9 §:n edellyttämä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Työnantaja antoi henkilöstön edustajille neuvotteluiden alkaessa tiedoksi ensimmäisen version toimintasuunnitelmasta. Neuvottelujen aikaisista menettelytavoista sovittiin yhteisesti ja menettelytavat kirjattiin toimintasuunnitelmaan. Työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa tarkennettiin ja päivitettiin neuvotteluprosessin kuluessa. Muutosturva-asiantuntijat Meri-Lapin työllisyyspalveluista esittelivät 13.10.2026 irtisanotuille suunnattuja muutosturvan palveluita, sekä kertoivat työnantajan velvollisuuksista työvoiman vähentämistilanteessa. Neuvotteluissa käytiin lisäksi läpi työnantajan lainsäädäntöön perustuvaa työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta. Vähennysten kohteeksi joutuvien oikeudet ja työnantajan suunnitellut tukitoimet on kirjattu työllistämistä edistävään toimintasuunnitelmaan.

Neuvotteluissa käsiteltiin periaatteita työn tarjoamisesta sekä takaisinottovelvollisuutta. Työntarjoamisvelvollisuuteen liittyen työnantaja pidättäytyy rekrytoinneista tehtävissä, joita voidaan pitää soveltuvina irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille. Neuvotteluissa käsiteltiin ja hyväksyttiin yhteisesti yt-neuvottelujen aikainen rekrytointikäytäntö ja -periaatteet sekä muut rekrytoinnit, joista ei toiminnallisista syistä voitu pidättäytyä.

22.10.2026

Todettiin työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma ja siihen kirjatut periaatteet käsitellyiksi ja hyväksyttiin se yhteisesti.

### **Neuvottelujen päättäminen ja yhteistoimintaneuvottelujen neuvottelutulos**

Yhteistoimintalain 13 §:n mukaan yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun henkilöstön edustajille on annettu laissa määritellyllä tavalla neuvotteluesitys ja muut asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot ja asiassa on neuvoteltu yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Kun kyseessä on 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettu työvoiman vähentämistilanne, yhteistoimintavelvoitteen täytyminen edellyttää lisäksi, että neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. Työnantaja totesi, että yhteistoimintaneuvottelavelvoite on täytetty yhteistoimintalain 13 §:n edellyttämällä tavalla. Henkilöstön edustajien osalta todettiin, että työnantaja on antanut kaikki pyydetty selvitykset eikä henkilöstön edustajilla ole huomautettavaa neuvotteluprosessin kulkuun.

Neuvotteluesitys annettiin 1.9.2026 henkilöstön edustajille sekä toimitettiin Meri-Lapin työllisyyspalveluille. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin viikoittain 8.10.2026 alkaen ja yhteistoimintaneuvottelukertoja oli yhteensä kahdeksan kertaa.

Sovittiin yksimielisesti yhteistoimintaneuvottelujen päättämisestä päätöspöytäkirjan allekirjoittamisella 22.10.2026. Neuvottelut päättyivät erimielisinä.

Työnantajan arviona neuvottelujen päättymishetkellä on, että mahdolliset henkilöstövähennykset kohdentuvat enintään 28 henkilötyövuoteen. Irtisanomisperusteisten ehtomuutosten ja muiden olennaisten muutosten arvioidaan kohdentuvan 59 henkilöön. Irtisanomisperusteisesti tarjotusta muusta työstä tai osa-aikaisesta työstä kieltäytyminen voi johtaa myös irtisanomiseen. Mahdollisten irtisanomisten ja irtisanomisperusteisten ehtomuutosten kohdentumista on käsitelty tarkemmin neuvotteluissa toimialoja koskevissa toimenpidesuunnitelmissa. Euromääräisesti tarkentuneiden toimialojen toimintasuunnitelmien kautta saavutettaisiin 1,1 miljoonan henkilöstöön kohdistuvat säästöt. Täysimääräisesti säästöt toteutuvat vuoden 2028 aikana. Määrät täsmentyvät ja tarkentuvat muutosten toimeenpanon edetessä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltyjen työnantajan suunnitteleminen toimenpiteiden osalta päätökset tehdään yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä Tornion kaupungin hallintosäännön mukaisesti kaupunginhallituksen käsittelyn jälkeen. Mahdolliset toimenpiteet sekä muutokset on alustavan arvion mukaan tavoitteena toteuttaa viimeistään 31.12.2027 mennessä.

22.10.2026

Työnantaja arvioi lisäksi suunnitelluista toimenpiteistä aiheutuvan tavanomaisia työnjohdollisia muutoksia, jotka ovat työnantajan direktio-oikeuden perusteella toteutettavissa. Muutos saattaa edellyttää tehtäväkokonaisuuksien siirtymistä toiseen työyksikköön, tehtävänimikkeiden muutoksia, vähäisiä muutoksia tehtäväkuvissa, muutoksia toimipisteissä ja muutoksia työkäytännöissä.

Mahdolliset toimenpiteet sekä muutokset on alustavan arvion mukaan tavoitteena toteuttaa viimeistään 31.12.2027 mennessä.

### ***Henkilöstön edustajien päätöspöytäkirjaan toimittama eriävä mielipide***

Henkilöstön edustajat eivät hyväksy Tornion kaupungin henkilöstöön kohdennettavia leikkauksia ja palvelussuhteen heikennyksiä.

Työntekijät ja viranhaltijat on palkattu tuottamaan kuntalaisille tärkeitä peruspalveluja. Henkilöstön vähentäminen johtaa väistämättä kuntalaisille tarkoitetun palvelutuotannon heikentymiseen. Lisäksi se heikentää henkilöstön työmotivaatiota ja työssäjaksamista ja voi johtaa lisääntyviin sairauspoissaoloihin.

Lyhytnäköiset henkilöstöleikkaukset voivat johtaa myöhemmin ylimääräisiin kustannuksiin. Henkilöstövähennykset myös heikentävät työnantajan mahdollisuutta kilpailla osaavasta työvoimasta, kun voimakkaat henkilöstöön kohdistuvat toimet ovat aina myös mainehaitta.

Koska irtisanottavien ja avoinna olevien toimien työt aiotaan jakaa muulle henkilöstölle, tämä johtaa muun henkilöstön kohtuuttomaan kuormitukseen ja vaarantaa palvelujen laadun ja turvallisuuden. Meille annettujen tietojen perusteella työ ei ole merkittävästi vähentynyt. Työnantajan esityksessä säästöt kohdistuvat erityisesti yhteen henkilöstöryhmään, eikä työnantaja ole luotettavasti osoittanut, miksi säästöt on kohdistettava juuri tähän henkilöstöryhmään. Mistä johtuu äkillinen palvelutarpeen väheneminen?

Olemme tuoneet esille vaihtoehtoisia ratkaisuja, jotka eivät aiheuta irtisanomisia tai laajempaa tehtävänkuvien muuttamista. Mikäli työnantaja kuitenkin päätyy irtisanomisiin ja tehtävänkuvien muutoksiin, niin on tärkeää sopia toimenpiteiden vaikutusten säännöllisestä seurannasta. Edellytämme, että muutoksissa noudatetaan irtisanomisaikoja. Irtisanomisuhan alla oleville työntekijöille tulee tehdä osaamiskartoitus ja järjestää kuulemiset, joihin saa pyytää tukihenkilön mukaan.

Yhtenä kaupunkistrategian painopiste alueista on yhdessä uudistuva kaupunkiorganisaatio. Sen yhtenä tavoitteena on tehdä Tornioista Lapin

22.10.2026

vetovoimaisin kuntatyöyhteisö. Riittävä henkilöstöresurssi on tärkeä osa vetovoimaista työyhteisöä. Lisäksi yksi kaupungin kärkihankkeista on UNICEF lapsiystävällinen kunta –toimintamallin toimeenpano. Esitetyt toimenpiteet tulevat vaikuttamaan suoraan lapsille ja nuorille tarjottuihin palveluihin.

Henkilöstön edustajat muistuttavat lisäksi, että työhyvinvointiin panostamisen on todettu tuovan säästöjä, kun sairauspoissaolot vähenevät ja työn tuottavuus kasvaa. Useiden suomalaisten asiantuntijaorganisaatioiden, kuten Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen tutkimusten mukaan yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuottaa keskimäärin 4–6 euroa takaisin.

Päätöspöytäkirjan liitteenä henkilöstön edustajien tarkemmat kommentit toimenpiteittäin.

Viimeisessä neuvottelukokouksessa todettiin yksimielisesti muun muassa seuraavaa:

- Tämän päätöspöytäkirjan laatimisesta ja allekirjoittamisesta
- Neuvotteluja käytiin yhteistoimintalain hengessä ja käsiteltiin suunniteltujen harkittavien toimenpiteiden perusteita, vaikutuksia ja vaihtoehtoja.
- Neuvottelut päättyivät neuvotteluprosessin osalta yksimielisesti.
- Henkilöstön edustajat saivat käyttöönsä käsiteltävien asioiden kannalta tarpeelliset tiedot perusteluineen.
- Neuvotteluissa käsiteltiin työllistymistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja sitä täydennettiin neuvottelujen aikana. Toimintasuunnitelma hyväksyttiin yksimielisesti.
- Neuvotteluja käytiin yli kuuden viikon ajan ja neuvotteluelvoitteen vähimmäisaika todettiin näin täytetyksi.

Neuvotteluesitys, työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma, henkilöstön edustajien päätöspöytäkirjaan toimittamat tarkemmat kommentit toimenpiteittäin ja yhteenveto neuvottelukerroista ovat pöytäkirjan liitteenä.

Tämä päätöspöytäkirja on laadittu kuutena samansisältöisenä kappaleena, yksi kullekin neuvotteluosapuolelle.



**Tornio**

22.10.2026

Torniossa 22.10.2026

Jukka Kujala, kaupunginjohtaja

Tarja Korpola-Jokinen, siivoustoimenjohtaja

Jussi Korpi, tekninen johtaja

Sampo Kangastalo, kehitysjohtaja

Elisa Parkkila, henkilöstöpäällikkö

Paula Koskela, pääluottamusedustaja JUKO

Johanna Haapalainen, pääluottamusedustaja, Jyty

Arja Karhu, pääluottamusedustaja, JHL

Minna Torppa, pääluottamusedustaja, SuPer

Heidi Juuso, KVTES neuvottelija, Tehy