

NEUVOTTELUESITYS

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:ssä tarkoitetun yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi annettava 7 §:n mukainen neuvotteluesitys

Neuvotteluesityksen antaja

Vantaan kaupunki, työnantajana

Yhteistoimintaneuvottelun oikeusperusta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

Yhteistoimintaneuvottelujen taustaa

Vuonna 2020 koronakriisin myötä kaupunginhallitus (KH 4.5.2020 § 8) päätti käynnistää valmistelun tuottavuus- ja kasvuohjelman laatimiseksi Vantaan kaupungille. Tuottavuus- ja kasvuohjelman tavoitteena oli vuosikatteen kasvattaminen vuosittain siten, että vuosikate vuonna 2023 olisi 120 miljoonaa euroa.

Vuosikate nousi vuoden 2023 tilinpäätöksessä noin 160 miljoonaan euroon, mutta tämä tulos sisälsi noin 60 miljoonaa euroa kertaluontoisia ns. verohäntiä, jotka johtuivat hyvinvointialueuudistuksesta. Todellinen vuosikate ilman näitä kertaeriä olisi ollut noin 100 miljoonaa euroa, joten tavoitteeseen ei päästy. Vuoden 2023 tuloksen saavuttamiseksi tehtiin noin 20–40 miljoonan euron suuruisia vuosittaisia talouden tuottavuus-, kasvu- ja tasapainottamistoimenpiteitä vuosina 2021–2023, joista noin puolet oli pysyväisluonteisia.

Kaupunkistrategiassa 2022–2025 tavoitteena oli 130 miljoonan euron vuosikate vuoden 2025 talousarviossa. Talousarviossa vuosikatetavoite jäi 70 miljoonaan euroon ja lopullinen vuoden 2025 toteuma vajosi 35 miljoonaan euroon. 95 miljoonan euron lasku vuonna 2022 asetettuun tavoitteeseen nähden kuvaa kaupungin taloustilanteen dramaattista heikkenemistä.

Taloustilanteen heikentyminen johtui mm. Suomen talouden yleisestä kehityksestä sekä epävakaa maailmantilanteesta. Sota Ukrainassa, epävakaa maailmantalousspolitiikka ja Lähi-idän tilanne ovat heiluttaneet maailmanmarkkinoita ja aiheuttaneet epävarmuutta. Nollakorkoajan päättymisen hyydytti asuntomarkkinan, laski voimakkaasti investointihalukkuutta ja rakentamista sekä lisäsi kotitalouksien ja yritysten korkomenoja. Työllisyystilanteen heikkenemisen myötä kasvaneet työttömyysluvut lisäsivät palveluluiden tarvetta, aiheuttivat kunnille suuria työttömyysetuuskustannuksia ja heikensivät kaupungin verotulokertymää.

Kuntalain 110 §:n nojalla kunnan taloussuunnitelman on oltava tasapainossa tai ylijäämäinen. Valmistelussa oleva Vantaan talousarvion 2027 ja taloussuunnitelman 2027–2030 viimeinen suunnitelmavuosi on 2030, johon mennessä kaupungin talous tulee tasapainottaa. Vuodelle 2026 tehtiin talouden tasapainottamistoimenpiteitä mm. tuloja kasvattamalla ja menoja karsimalla noin 18 miljoonan euron edestä. Vuoden 2027 talousarviolaadinnan kehys sisältää

noin 32 miljoonaa euroa talouden tasapainotustoimenpiteitä ja silti talousarviokehitys on lähes 70 miljoonaa euroa alijäämäinen.

Alijäämän kattamiseksi on otettava huomioon kaikki mahdolliset keinot, koska nyt kehityksessä ennakoitujen toimenpiteiden ei analyysin mukaan riitä kääntämään taloutta positiiviseksi tarpeeksi nopeasti taloussuunnitelmakauden aikana.

Vantaan kaupungilla on myös tunnustettu tarve uudistaa kaupunkiorganisaatiota ja sen toimintaa vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ja strategian toimeenpanoon.

Edellä mainitut huomioiden, yhteistoimintaneuvotteluissa tarkastellaan mahdollisten säästötoimenpiteiden perusteita ja vaihtoehtoja, niiden mahdollisia vaikutuksia henkilöstöön sekä niiden aikataulua.

Aiottujen toimenpiteiden perusteet

Kuntatalouden talousnäkymät lähivuosille ovat hyvin haasteelliset, mikä on huomioitava kaupungin toiminnan ja talouden suunnittelussa. Vantaan työttömyysluvut ovat ennätyksellisen korkealla ja työttömyysasteen arvioidaan pysyvän korkeana vielä useita vuosia.

TE-uudistus lisäsi merkittävästi kuntien vastuita työllisyyden kustannuksista. Korkea työttömyys aiheuttaa kaupungille suoria kustannuksia mm. korkeina työttömyysetuuskuluina (mm. työmarkkinatuen kuntaosuus).

Työttömyyden kasvun takia kaupungin kunnallisverokertymä on pysynyt lähes samana vuodesta 2024, vaikka kaupungin asukasluku on kasvanut ja palkansaajien palkat ovat nousseet.

Myös muut toimintaympäristön muutokset aiheuttavat haasteita ja lisäävät epävarmuustekijöitä kaupungin toimintaan ja talouteen. Erityisesti asuntorakentaminen on ollut lähes pysähdyksissä usean vuoden ajan, joka on vähentänyt kaupungin saamia maanmyynti- ja vuokraustuloja, kiinteistöverotuottoja sekä lisännyt rakennusalan työttömyyttä ja sitä kautta vähentänyt kunnallisverotuottoja.

Yritysten tulokunnon heikko kehitys on johtanut siihen, että kaupungin yhteisöverokertymän ennuste vuodelle 2027 on edelleen pienempi kuin kaupungin vuonna 2024 saama yhteisöverokertymä.

Vantaan kaupungin talous on ollut vahvasti negatiivinen vuodesta 2024 alkaen, jolloin tilikauden alijäämä oli -61,3 miljoonaa euroa. Vuoden 2025 tilikauden alijäämä oli -79,7 miljoonaa euroa.

Myös vuoden 2026 talous on jäämässä merkittävän alijäämäiseksi. Tammi-kesäkuun toteuman pohjalta tehty tulosenuste on 62,5 miljoonaa euroa alijäämäinen. Tulosenuste on

5,4 miljoonaa euroa talousarviota parempi, mutta sitä selittää noin 15 miljoonan euron kertatulot, joita ei ollut ennakoitu talousarviossa.

Usean vuoden merkittävästi alijäämäinen tulos pienentää huomattavaa tahtia kaupungin taseen ylijäämää. Kunnilla on kuntalain 110 §:n nojalla alijäämän kattamisvelvoite, joten kaupungin talous tulee tasapainottaa pikaisesti.

Vantaan kaupungin vuoden 2027 talousarviokehys on lähes 70 miljoonaa euroa alijäämäinen. Vuoden 2027 kehykseen sisältyy lainsäädännön muutoksiin, palvelutarpeiden kasvuun ja kustannustason nousuun liittyviä lisäystarpeita sekä toiminnan tehostamistoimenpiteitä ja sopeuttamismahdollisuuksia.

Talousarviokehyksessä on huomioitu mm. kunta-alan palkkaratkaisun noin 14 milj. euron kustannusvaikutus, toimialojen esittämiä muita pakollisia lisäystarpeita yhteensä 33 milj. euroa sekä toiminnan tehostamis- ja sopeuttamistoimenpiteitä yhteensä 32 milj. euroa, joista 22 milj. euroa on pysyväisluonteisia.

Ennustetun yleisen talouskehityksen paranemisen, talouskasvun kiihtymisen ja työllisyyden kasvun ei ennakoida riittävän kuromaan kiinni syntynyttä kaupungin verotulokertymän vajetta.

Vuoden 2026 kaupungin talousarviossa henkilöstömenot ovat suurin yksittäinen toimintameno, 496,9 miljoonaa euroa, joka on 49 % ulkoisista toimintamenoista.

Työnantaja katsoo, että käytettävissä olevien tietojen perusteella on selvää, että vuoden 2027 talousarviolle ja taloussuunnitelman vuosille 2028–2030 asetettuja tavoitteita ei tulla saavuttamaan ilman henkilöstökustannusten vähennyksiä.

Yhteistoimintaneuvotteluiden tavoitteena on tarve kohdistaa enintään 15 miljoonan euron henkilöstömenojen sopeutus siten, että niiden täysimääräinen vaikutus toteutuisi viimeistään vuoden 2028 talousarviossa. Valmistelussa tunnistetut tasapainotustoimenpiteet sekä henkilöstömenoista tavoiteltava sopeutus eivät yksinään riitä talouden tasapainottamiseen taloussuunnitelmavuosien 2027–2030 aikana. Kokonaisuutena tasapainotustarve on noin 80 miljoonaa euroa vuosien 2027–2030 aikana, joten myös muuta aktiivista talouden tasapainotustyötä on jatkettava edelleen.

Edellä esitetyin perustein työnantaja arvioi tarpeelliseksi toiminnan tehostamisen ja uudistamisen sekä tarpeelliseksi tarkastella tehtäväkokonaisuuksia, organisaatorakenteita, toimintatapoja ja työkäytänteitä vastatakseen kiristyneisiin taloudellisiin olosuhteisiin. Toiminnan ja tehtävien uudelleenjärjestelyä harkitaan, jotta ne olisi järjestetty mahdollisimman tarkoituksenmukaisesti ja kustannustehokkaasti. Lisäksi tavoitteena on kehittää organisaatiota ja toimintatapoja siten, että ne tukevat parhaiten talouden tasapainoa.

Tehostamista ja toiminnan uudelleenorganisointia koskevien toimenpiteiden johdosta saattaa koitua tarve työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:ssä tarkoitetuille, taloudellisiin ja tuotannollisiin perustein tapahtuville vähennystoimenpiteille.

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteet

Yhteistoimintaneuvottelujen tavoitteena on löytää taloudellisesti ja toiminnallisesti kestävät ratkaisut Vantaan kaupungin talouden tasapainottamiseksi. Tavoitteena on turvata kaupungin palvelut taloudellisesti kestäväällä tavalla.

Tavoitteena yhteistoimintaneuvotteluissa on Vantaan kaupungin alijäämäisen talouden tasapainottaminen.

Tavoitteena on myös kehittää ja uudistaa kaupunkiorganisaatiota ja sen toimintaa vastaamaan Vantaan kaupungin strategian 2026–2029 päämääriin sekä toimintaympäristön muutoksiin. Toiminnan ja organisaation uudistaminen tukee kaupungin strategian toimeenpanoa.

Muutokselle katsotaan olevan tarve, jotta kaupunki pystyy turvaamaan palvelut ja uudistamaan toimintaansa kestävästi. Muutoksella pyritään vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään ne toimenpiteet, joilla tavoitteeseen pyritään, mukaan lukien niiden henkilöstövaikutukset ja mahdolliset vaihtoehdot.

Mahdollisten toimenpiteiden vaihtoehdot

Suunnitelluille toimenpiteille tullaan neuvotteluissa käymään läpi vaihtoehtoja, joita ovat ainakin irtisanottujen koulutustaustan selvittäminen, joka mahdollistaisi heille vapautuvien tehtävien tarjoamisen esimerkiksi kouluista ja päiväkodeista, mikäli heillä on tehtäviin pätevyys sekä lisäksi muun muassa tehtävien osa-aikaistaminen ja irtisanomisen vaihtoehtona tarjotut uudet tehtävät uusin palvelussuhteen ehdoin.

Työnantajan alustava suunnitelma mahdollisista henkilöstövaikutuksista

Mahdollisesta henkilöstömenojen vähentämisestä saattaa henkilöstölle aiheutua työnantajan arvion mukaan ainakin seuraavanlaisia toimenpiteitä ja vaikutuksia.

- määräaikaisten tehtävien ja eläköityvien tehtävien täyttämättä jättäminen
- työaikakäytänteiden muutokset
- tehtäväkokonaisuuksien siirtyminen toiseen yksikköön tai toiseen tiimiin
- uudelleenorganisoitumisen ja/tai tehtävien tai palveluiden uudelleenorganisoinnin yhteydessä tapahtuvat vähäiset muutokset tehtäväkuvilla
- toimipisteissä tapahtuvat muutokset
- muut työnjohdolliset muutokset toiminnan ja palveluiden tehostamiseen ja kustannusten karsimiseen liittyen
- palvelussuhdelajien muutokset
- muutokset tehtävissä/tehtävänimikkeissä
- nykyisen työtehtävän lakkaaminen ja uuden työtehtävän tarjoaminen
- työntekijän tai viranhaltijan nykyisen työtehtävän olennainen muuttuminen (esim. työtehtävien laaja sisältömuutos, tehtävän vaativuuden tai painotuksen muutos tai muiden olennaisten palvelussuhteen ehtojen muuttuminen)
- osa-aikaistaminen, lomauttaminen tai irtisanominen

- muut henkilöstövaikutukset ja toimenpiteet, jotka voivat olla tarpeen neuvottelujen kohteena olevien toiminnallisten tai taloudellisten muutosten toteuttamiseksi

Työnantajan alustavan arvion mukaan mahdollisilla toimenpiteillä saattaa olla merkittäviäkin vaikutuksia henkilöstön asemaan. Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään mahdollisille toimenpiteille vaihtoehtoja ja henkilöstön esittämiä vaihtoehtoisia ratkaisuehdotuksia.

Selvitys periaatteista, joiden mukaan mahdollisten irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät

Mahdolliset yhteistoimintaneuvottelut koskisivat lähtökohtaisesti koko Vantaan kaupungin henkilöstöä eli noin 8500 henkilöä. Ne kohdistuvat kaupungin kaikkiin toimialoihin: kasvatuksen ja oppimisen toimiala, kaupunkikulttuurin ja hyvinvoinnin toimiala, kaupunkiympäristön toimiala ja konsernijohdon ja elinvoiman toimiala.

Vantaan kaupungin päiväkotien, koulujen ja oppilaitosten toiminnan jatkuvuus tulee varmistaa. Näin ollen kasvatuksen ja oppimisen toimialan osalta mahdollisten yhteistoimintaneuvottelujen jälkeisten irtisanomistoimenpiteiden tai lomautusten ulkopuolelle jäisivät ne noin 5500 työntekijää/viranhaltijaa, jotka toimivat lakisääteistä kasvatus- ja opetuspalvelua toteuttavina työntekijöinä/viranhaltijoina seuraavissa:

1) varhaiskasvatuksen päiväkodeissa, perusopetuksen kouluissa ja toisen asteen koulutuksen (lukio ja ammatillinen koulutus) oppilaitoksissa, seuraavilla tehtävänimikkeillä toimivat:

apulaisrehtori, avustaja, erityisavustaja, erityisluokanopettaja, erityisopettaja, kehitysvammaisten hoitaja, koulusihteeri, laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja, lastenhoitaja, lehtori, lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori ja peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori, lukion lehtori, lukion tuntiopettaja, lukiosihteeri, opinto-ohjaaja, oppilashoitaja ja koordinoiva oppilashoitaja, peruskoulun lehtori, peruskoulun luokanopettaja, päiväkodin johtaja, päiväkotiaavustaja, rehtori, taidepedagogi, toiminnanohjaaja, tuntiopettaja (päätoiminen ja sivutoiminen), varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen sosionomi, yläasteen ja lukion yhteinen lehtori.

2) sekä varhaiskasvatuksen varhaiskasvatuspäälliköt ja perusopetuksen aluepäälliköt.

Yhteistoimintaneuvotteluissa arvioitaisiin mahdollisuuksia saavuttaa vaadittavat säästöt esimerkiksi toiminnan uudelleenjärjestelyillä, henkilöstön luonnollista poistumaa hyödyntämällä, rekrytointeja rajoittamalla, määräaikaisten palvelussuhteiden käyttöä tarkastelemalla sekä henkilöstön uudelleensijoittamismahdollisuuksia selvittämällä, taloudellisista ja tuotannollisista syistä toteutettavia lomautuksilla, osa-aikaistamisilla ja irtisanomisilla.

Mahdollisten henkilöstövaikutteisten toimenpiteiden kohdentamisessa huomioitaisiin muun ohella tehtävien tosiasiallinen väheneminen, kaupungin toimintojen tarkoituksenmukainen järjestäminen Vantaan kaupungin strategiaa 2026–2029 tukevalla tavalla, kaupungin

toimintojen uudelleenjärjestelyjen vaikutukset, henkilöiden osaaminen, työnantajan uudelleensijoittamisvelvoitteen noudattaminen sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen sekä syrjimättömän kohtelun periaatteet.

KVTES:n VIII luvun 4 §:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä sovelletaan mahdollisten irtisanomisten kohdentamisessa.

Alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä

Neuvotteluesityksen antamisen hetkellä työnantajan alustavana arviona on, että mahdolliset irtisanomiset kohdentuisivat enintään 200 henkilöön. Tämän lisäksi lomauttamiset, osa-aikaistamiset ja muut palvelussuhteen ehtoihin kohdistuvat muutokset saattaisivat kohdistua enintään 700 henkilöön. Mahdollisten henkilöstöön kohdentuvien toimenpiteiden määrä, laajuus sekä kohdentuminen täsmentyvät yhteistoimintaneuvottelujen myötä ja on muun muassa riippuvainen siitä, ottavatko henkilöt irtisanomisen vaihtoehtona tarjottavan työn vastaan.

Työnantajan alustava arvio yhteistoimintaneuvottelujen aikataulusta ja mahdollisten muutosten toimeenpanon toteuttamisajasta

Yhteistoimintaneuvottelut alkavat tiistaina 18.8.2026, josta lukien yhteistoimintaneuvotteluja käydään lähtökohtaisesti kuuden viikon ajan. Neuvotteluosapuolet voivat sopia tätä lyhyemmästä neuvotteluaikataulusta. Neuvottelukertojen tarkemmasta aikataulusta sovitaan yhteistoimintaneuvottelujen aikana.

Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja ratkaisee neuvottelun kohteena olevan kustannussäästön toteuttamisen sekä etenemisen muiden yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltävien muutosten ja toimenpiteiden osalta.

Yhteistoimintaneuvottelujen päätyttyä työnantaja arvioi neuvottelujen tulokset ja tekee tarvittavat päätökset.

Mikäli päätösten toimeenpano edellyttää yksittäistä viranhaltijaa, työntekijää tai henkilöstöryhmää koskevia toimenpiteitä, ne valmistellaan ja toteutetaan sovellettavan lainsäädännön sekä työ- ja virkaehtosopimusten mukaisesti.

Työnantajan alustava arvio ajasta, jonka kuluessa mahdolliset irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään

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

Pääluottamusedustajien vapauttaminen muista työtehtävistään yhteistoimintaneuvotteluja ja niihin liittyviä mahdollisia toimenpiteitä varten

Mikäli kaupunginhallituksen kokouksessa päätetään aloittaa tämän neuvotteluesityksen mukaiset yhteistoimintaneuvottelut, vapautetaan samasta päivämäärästä lukien ne pääluottamusedustajat (eli Jyty, SuPer, Tehy, JUKO), joita ei ole kokonaan vapautettu varsinaisista työtehtävistään, vapautetaan heidän niin halutessaan kokonaan pääluottamusedustajan tehtävän hoitamista varten muista työtehtävistään 31.10.2026 saakka.

Työnantajan pääkohdittainen ehdotus neuvotteluissa käsiteltävistä asioista

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään ainakin seuraavia asiakokonaisuuksia:

- Muutosneuvottelujen perusteet, tavoitteet ja oikeudelliset lähtökohdat
 - Vantaan kaupungin taloudellinen tilanne sekä talouden tasapainottamisen tarve
 - Suunnitellut talouden tasapainottamis- ja toiminnan uudelleenjärjestelytoimenpiteet
- Neuvottelujen eteneminen, aikataulu sekä muut neuvottelumenettelyyn liittyvät käytännön asiat
- Mahdollisten toimenpiteiden vaikutukset kaupungin toimintaan, palveluihin ja henkilöstöön
- Alustava arvio henkilöstövaikutuksista
- Vaihtoehdot suunnitelluille toimenpiteille
- Muutosturvaa, uudelleensijoittamista ja muuta henkilöstön tukemista koskevat toimenpiteet
- Muut yhteistoimintamenettelyn aikana esille tulevat asiat, jotka liittyvät neuvottelujen kohteena oleviin toimenpiteisiin

Tämä neuvotteluesitys toimitetaan kirjallisesti työvoimaviranomaiselle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa.

Kutsu ensimmäiseen neuvottelukertaan

Aika: tiistaina 18.8.2026 klo 9.15

Paikka: Vantaan Tikkurila, Kielotie 14 B, 4. krs, nh Kielo A ja B

Ensimmäiseen yhteistoimintaneuvottelukertaan osallistuvat työnantajan edustajina henkilöstöjohtaja Tiina Harju-Kukkula, talous- strategijahtaja Matti Ruusula, viestintäjohtaja Mari Kalmari sekä mahdolliset muut työnantajan nimeämät asiantuntijat.

Henkilöstöä edustamaan kutsutaan pääluottamusedustajat.

Asialista ensimmäisen viikon neuvottelukerroille (viikko 34/2026) on:

- Henkilöstöjohtaja avaa neuvottelut
- Asialistan läpikäynti
- Sovitaan muistio/pöytäkirjakäytänteet
- Kaupunginhallituksen yhteistoimintaneuvotteluja koskevan päätöksen läpikäynti
- Talous- ja strategijahtajan talouden tilannekatsaus
- Neuvotteluprosessi

- Työnantaja esittelee neuvotteluesityksen pohjalta tarkemmin suunnitelmien perusteita ja vaikutuksia sekä vaihtoehtoja, että henkilöstövaikutuksia. Lisäksi käsitellään selvitys periaatteista, joiden mukaan mahdollisten toimenpiteiden kohteeksi joutuvat henkilöt määräytyvät sekä arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet toteutettaisiin.
- Käydään läpi työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma
- Neuvotteluiden aikainen viestintä (mitä kerrotaan ja kuka viestii). On tarkoituksenmukaista, että työnantaja huolehtii neuvotteluiden aikaisesta viestinnästä. Neuvotteluiden alkamiseen liittyvän työnantajan viestinnän (sisäinen/ ulkoinen) tulisi vastata sisällöltään neuvotteluesityksessä kerrottua.
- Yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu. Työnantaja esittää, että kysymykset työnantajalle toimitetaan kaksi päivää ennen seuraavaa kokousta.
- Seuraavat neuvottelukerrat
 - keskiviikkona 19.8.2026 klo 12.30, sama paikka
 - torstaina 20.8.2026 klo 9.15, sama paikka
- Neuvottelukerran päättäminen

Yhteistoimintaneuvotteluihin koskevasta viestinnästä, käytettävästä aineistosta, sen toimittamistavasta ja -aikataulusta sekä neuvotteluissa käsiteltävien tietojen salassapitoa ja muuta luottamuksellista käsittelyä koskevista menettelyistä sovitaan ensimmäisessä yhteistoimintaneuvottelussa. Samassa yhteydessä sovitaan neuvottelujen käytännön toteuttamista koskevista yhteisistä menettelytavoista ja pelisäännöistä neuvottelujen asianmukaisen etenemisen varmistamiseksi.