

Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen, työllisyyden henkilöstö

KH 13.01.2025 § 7

55/01.00.01.01/2025

Pohjois-Karjalan työllisyysalue on aloittanut toiminnan 13 kunnan alueen vastuullisena työvoimaviranomaisena 1.1.2025 lukien. Työllisyysalueen vastuukuntana toimii Joensuun kaupunki. TE-toimistosta, ELY-keskuksesta ja KEHA-keskuksesta siirtyi liikkeenluovutuksella 147 henkilöä Joensuun kaupungin palvelukseen. Työllisyysalueen vuoden 2025 talousarviossa henkilöstömääräksi on arvioitu 170 henkilötyövuotta. Lisäksi Joensuun kaupungin työllisyyden tehtävissä työskentelee henkilöitä erilaisissa vapaaehtoisen työllisyydenhoidon tehtävissä.

Voimaanpanolain mukaisesti on sovittu, että henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella kuntien palvelukseen. Liikkeenluovutustilanteessa valtion viranhaltijat siirtyvät kunnalle siirtohetken tehtävissä ja toimenkuvissa ja he tulevat saamaan siirtohetken palkkaa 30.6.2025 asti. Lain mukaan voimassa olevista virkasuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät luovutushetkellä luovuttajalta luovutuksensaajalle.

Siirtyvälle henkilöstölle on perustettu virat Joensuun kaupungin organisaatioon siirtymähetken virkojen mukaisesti, lisäksi työllisyysalueelle on rekrytoitu 17 henkilöä määräaikaisiin virkasuhteisiin sekä kolme henkilöä vakituisiin virkasuhteisiin. Lisäksi on perustettu työllisyysaluejohtajan virka.

Työllisyysalueen käynnistymiseen liittyen on valtakunnallisesti sovittu ns. aikaistussopimuksesta. Sen mukaan henkilöstö siirtyy KVTES - sopimusalan piiriin 1.1.2025 alkaen. Aikaistussopimukseen sisältyy mm. palkkausta, työaikoja, vuosilomaa ja työkokemuslisää koskevia asioita. Pääosa aikaistussopimuksessa sovitusta asioista poistuu asteittain siirtymäkauden jälkeen.

Pohjois-Karjalan työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen, oman työllisyyspalvelun uudelleen organisoituminen ja työllisyyden kuntakokeilun päätyminen aiheuttavat muutoksia toiminnan organisoitumisessa ja palvelutuotannossa.

Määräaikaiset järjestelyt

Pohjois-Karjalan työllisyysalue on määritellyt aloitusorganisaation, jotta uusi työllisyysalue pääsi käynnistämään toimintansa heti vuoden 2025 alusta. Aloitusorganisaation alustavat sijoittumiset ilmoitettiin siirtyvälle henkilöstölle syyskuussa 2024. Koska uusi työnantaja ei voinut kuulla siirtyvää henkilöstöä ennen 1.1.2025, jokaiselle siirtyvälle henkilölle varattiin mahdollisuus heti vuoden 2025 alussa tulla kuulluksi aloitusorganisaation määräaikaisesta virkatehtävästä.

Osalle siirtyvistä henkilöistä tehtiin kuulemisen jälkeen määräaikainen viranhaltijalain 23 §:n mukainen virantoimitusvelvollisuuden muuttaminen siihen saakka, kunnes siirtyvän henkilöstön uudet työ-/virkanimikkeet ja -tehtävät on yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen päätetty.

Virantoimitusvelvollisuuden muuttamisen perusteena oli Pohjois-Karjalan työllisyysalueen käynnistymisorganisaation mukainen tarve, jotta turvataan lakisääteisten työllisyyspalveluiden käynnistyminen siirtymävaiheessa.

Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007 muutoksineen) 4 §:n mukaisesti 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) **taloudellisesta tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa** osa-aikaistamista, lomauttamista irtisanomista.

Ennen kuin työnantaja ratkaisee 4 §:ssä tarkoitetun asian, hänen on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee. Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. (20.12.2013/1138). Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, voidaan asia käsitellä asianomaisten henkilöiden kanssa tai henkilöstön osan edustajien kanssa.

Yhteistoimintaneuvottelun aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Joensuun kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti. Yhteistoimintamenettely- ja neuvottelu koskee valtiolta liikkeen luovutuksena siirtynyttä Pohjois-Karjalan työllisyysalueen henkilöstöä sekä kaupungin työllisyydenhoidon tehtävissä työskenteleviä henkilöitä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään työllisyysalueen organisoituminen, muutokset henkilöstön tehtävissä, henkilöresurssien kohdentuminen, henkilöstön virkanimikkeet ja kelpoisuusehdot, mahdolliset siirtymiset työsopimussuhteeseen, virkapaikat, sovellettava työaikamuoto ym. palvelussuhteen ehdot.

Neuvottelujen tavoitteena ei ole henkilöstömäärän vähentäminen. Muutoksilla voi olla oleellisia vaikutuksia henkilöiden virka-/työsuhteiden ehtoihin ja työnantajan tulee neuvotella asiasta ennen päätösten tekemistä. Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen vahvistetaan henkilöstön sijoittuminen ja työ-/virkasuhteen keskeiset ehdot. Mikäli siirtyvä henkilöstö ei ota vastaan työnantajan tarjoamaa tehtävää/virkaa, on mahdollista, että hänen kohdallaan vaihtoehtona on irtisanominen. Tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi on tarpeen arvioida käytettävä työaikamuoto myös työelämän- ja kotouttamisen palveluiden osalta.

Vähimmäisaikaa neuvotteluille tai määräaikaa neuvotteluesityksen antamiselle ei yhteistoimintalaissa ole säädetty liikkeen luovutuksen osalta. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvaihtoehtonsa, kun neuvotteluja on käyty vähintään kuuden viikon ajanjaksona niiden alkamisesta lukien, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§). Yhteistoimintalain säännöksiin perustuen on varauduttava vähintään kuuden viikon neuvotteluajanjaksoon. Neuvottelut aloitetaan tammikuussa 2025.

Asia kuuluu kuntalain 39 §:n nojalla kaupunginhallituksen päätettäväksi.
Kaupunginhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta.

Yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsemien toimenpiteiden toteutus suoritetaan vuoden 2025 aikana.

Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen mahdollisista toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti.

Yhteistoimintamenettelyn lopputulos käsitellään yhteistyötoimikunnassa ja se tuodaan kaupunginhallitukselle hyväksyttäväksi.

valmistelija: henkilöstöjohtaja

Kaupunginjohtajan päätösehdotus:

Kaupunginhallitus päättää

käynnistää edellä mainitut yhteistoimintaneuvottelut ja valtuuttaa henkilöstöjohtajan antamaan neuvotteluesityksen, käynnistämään yhteistoimintaneuvottelut edellä kuvatun mukaisesti. Henkilöstöjohtaja ja työllisyysaluejohtaja edustavat työnantajaa yhteistoimintamenettelyissä, sihteerinä toimii henkilöstösuunnittelija Piia Sallinen.

Henkilöstöjohtaja voi kutsua neuvotteluihin tarvittaessa asiantuntijoina myös muita työnantajan edustajia. Menettelyn etenemisestä raportoidaan ensisijassa henkilöstö- ja työllisyysjaostoa. Lisäksi henkilöstöjohtaja informoi kaupunginhallitusta säännöllisesti yhteistoimintamenettelyjen etenemisestä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan asiakaslähtöistä ja Pohjois-Karjalan työllisyysalueen tarpeeseen vastaavaa palvelujen järjestämistä. Tavoitteena on tehtävien tarkoituksenmukainen järjestäminen, riittävien voimavarojen suuntaaminen asiakastyöhön ja yhteistoiminta-alueen koko maantieteelliseen alueen palvelujen turvaaminen. Lisäksi tarkoituksena on yhdistää työllisyysalueen toiminta vastuukunnan organisaatioon soveltuvilta osin, mm. tukipalveluiden osalta.

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsitellään työllisyysalueen organisoituminen, henkilöstön tehtävänkuvaukset, henkilöresurssien kohdentuminen, henkilöstön virkanimikkeet ja kelpoisuusehdot, mahdolliset siirtymiset työsopimussuhteeseen, virkapaikat, sovellettava työaikamuoto ym. palvelussuhteen ehdot. Mikäli asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Päätös:

Hyväksyttiin yksimielisesti.