

Työllisyyden henkilöstön yhteistoimintamenettelyn tulos

YTTK 13.03.2025 § 4

Joensuun kaupunginhallitus päätti 13.1.2025 § 7:n mukaan käynnistää lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007 muutoksineen) 4 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut koskien 1.1.2025 aloittaneen Pohjois-Karjalan työllisyysalueen järjestäytymistä. Osana neuvotteluja käytiin myös työaikamuodon arviointi kaupungin vapaaehtoisen työllisyydenhoidon osalta.

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. Liikkeenluovutuksella siirtynyttä henkilöstä koskee voimaanpanolaki sekä aikaistussopimus, jotka takaavat heille määrääjäksi muun muassa siirtymähetken palkkaturvan sekä nimikkeet. Työllisyysalueen vuoden 2025 talousarviossa henkilöstömääräksi on arvioitu 170 henkilötyövuotta. Lisäksi Joensuun kaupungin työllisyyden tehtävissä työskentelee henkilöitä erilaisissa vapaaehtoisen työllisyydenhoidon tehtävissä.

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.

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

Yhteistoimintaneuvotteluissa käsiteltiin työllisyysalueen organisoituminen, henkilöstön virkanimikkeet ja kelpoisuusehdot, mahdolliset siirtymiset työsopimussuhteeseen, virkapaikat, sovellettava työaikamuoto, henkilöstön mallitehtävänkuvaukset, jotka tarkentuvat ja muovautuvat tehtävän mukaan esihenkilön ja työntekijän/viranhaltijan kahdenkeskisissä keskusteluissa, henkilöresurssien kohdentuminen, ym. palvelussuhteen ehdot. Neuvottelujen aikana annettiin jokaiselle asianosaiselle mahdollisuus antaa kirjallinen ja suullinen vastine omaan tehtäväänsä, työaikaan ja sijoittumiseensa liittyen.

Tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi arvioitiin käytettävä työaikamuoto myös kaupungin vapaaehtoisen työllisyyden hoidon tehtävien osalta. Arviointi koski tarkemmin työelämän- ja kotouttamisen palveluita. Heidän osaltaan

työaikamuodon arviointi ja käytäntöönpano jatkuu erillisenä prosessina kuulemismenettelyiden sekä irtisanomisaikojen puitteissa.

Kutsu yhteistoimintaneuvotteluihin lähetettiin 14.1.2025 ja yhteistoimintaneuvotteluja käytiin kahdeksan (8) kertaa: 22.1.2025, 30.1.2025, 6.2.2025, 14.2.2025, 17.2.2025, 20.2.2025, 27.2.2025 ja 12.3.2025.

Sisällöltään neuvottelut jaettiin seuraavasti:

1. Aloitus kokous
2. Henkilöasiakkaan palvelut Joensuu
3. Henkilöasiakkaan palvelut maakunta
4. Keskitetyt palvelut ja tukipalvelut
5. Työaikamuoto ja kelpoisuusehdot
6. Erityispalvelut, työnantajapalvelut ja ekosysteemi
7. Työaikamuoto ja kelpoisuusehdot
8. Neuvottelujen päättäminen ja lopputulos

Yhteistoimintaneuvottelut päättyvät 12.3.2025. Neuvotteluja on käyty lainmukainen määräaika, joten neuvotteluvaikeus voidaan katsoa täytetyksi. Yhteistoimintamenettelyiden aikana pidettiin henkilöstölle tiedotustilaisuuksia ja näiden jälkeen tarjottiin neuvottelujen piirissä olevalle henkilöstölle mahdollisuus tulla kuulluksi ehdotetuista muutoksista. Kuulemisvastineen antoi yhteensä 37 henkilöä.

Työnantajan esitys muuttui yhteistoimintamenettelyiden aikana mm. uraohjaajien tehtävänkuvan sekä virkojen kelpoisuusvaatimuksien osalta. Lisäksi henkilöiden sijoittumiseen tuli pieniä muutoksia. Neuvotteluissa tarkennettiin henkilöiden tehtävänkuvauksia ja tehtiin niiden pohjalta työnantajan linjaukset sovellettavasta työaikamuodosta.

Henkilöstöä koskevia muutoksia on käsitelty tarkasti yhteistoimintaneuvotteluissa ja muutokset on käyty läpi yksilöidysti. Neuvotteluiden tavoitteena ei ollut henkilöstömäärän vähentäminen, mutta palveluiden tarkoituksenmukaisella organisoinnilla, riittävien resurssien kohdentamisella asiakastyöhön ja palvelujen saatavuuden varmistamisella koko yhteistoiminta-alueelle voi olla oleellisia vaikutuksia henkilöiden virka-/työsuhteiden ehtoihin, kuten tehtävänkuvuihin, tehtävien vaativuuteen ja ensisijaiseen virka- tai työpaikkaan. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa on neuvoteltu työehtosopimuksen mukaisen työaikamuodon soveltamisen tulkinnasta.

Mikäli siirtynyt henkilöstö ei ota vastaan työnantajan tarjoamaa tehtävää/virkaa, on mahdollista, että hänen kohdallaan vaihtoehtona on irtisanominen. Työnantaja ei esitä lomauksia, eikä henkilöstön vähennyksiä. Jokaiselle siirtyvälle henkilölle tarjotaan uutta korvaavaa työtä/virkaa. Mikäli henkilö ei halua ottaa vastaan tarjottua työtä, tulee hänen ilmoittaa erikseen kieltäytymisestä kirjallisesti maaliskuun loppuun mennessä.

Yhteistoimintamenettelyt päättyivät 12.3.2025, neuvottelutulos käsitellään 13.3.2025 yhteistyötoimikunnassa ja 17.3.2025 kaupunginhallituksessa. Henkilöstö- ja työllisyysjaosto perustaa neuvottelutuloksen pohjalta tarvittavat virat ja hyväksyy kelpoisuusehdot ja tämän jälkeen henkilöstölle laaditaan uudet virkamääräykset tai työsopimukset. Yhteistoimintamenettelyssä linjatut asiat toimeenpannaan 1.4.2025 lukien.

Henkilöstö- ja työllisyysjaostoa on informoitu yhteistoimintaneuvotteluiden etenemisestä neuvotteluiden aikana. Neuvottelutulos, työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma sekä henkilöstön edustajien kirjalliset eriävät mielipiteet ovat liitteenä ja luettavissa sähköisessä kokouksessa.

Valmistelija: henkilöstöjohtaja

Päätösehdotus:

Todetaan yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 449/2007 mukaiset yhteistoimintaneuvottelut käydyksi henkilöstövaikutuksineen. Seuraavaksi yhteistoimintaneuvottelujen tulos ja työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma menee kaupunginhallitukseen päätettäväksi.

Päätös:

Henkilöstön edustajat toimittavat kaksi eriävää mielipidettä pöytäkirjan liitteeksi.

Todettiin yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 449/2007 mukaiset yhteistoimintaneuvottelut käydyksi henkilöstövaikutuksineen.

KH 17.03.2025 § 103
55/01.00.01.01/2025

Neuvottelutulos, työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma sekä henkilöstön edustajien kirjalliset eriävät mielipiteet ovat liitteenä ja luettavissa sähköisessä kokouksessa.

Kaupunginjohtajan päätösehdotus:

Kaupunginhallitus päättää

todeta yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 449/2007 mukaiset yhteistoimintaneuvottelut käydyksi henkilöstövaikutuksineen ja

hyväksyä yhteistoimintaneuvottelujen tuloksen ja työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman.

Päätös:

Hyväksyttiin yksimielisesti.

Henkilöstöjohtaja Mari Pitkänen oli kokouksessa asiantuntijana asian käsittelyn aikana.