

Yhteistoimintaneuvottelujen käynnistäminen koskien työvoimapalveluiden toiminnan uudelleenjärjestelyjä

KH 16.12.2024 § 329
700/01.00.03/2024

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminta käynnistyy 1.1.2025. Äänekosken kaupunki toimii työllisyysalueen vastuukuntana. Samanaikaisesti 31.12.2024 päättyy Jyväskylän seudun työllisyyden kuntakokeilu, johon Äänekosken kaupunki on osallistunut.

Äänekosken kaupungin palvelukseen siirtyy valtiolta työllisyyspalveluiden tehtäviä hoitava henkilöstö liikkeen luovutuksena. Liikkeen luovutuksessa viranhaltijat siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen entisin virkasuhteen ehdoin. Lisäksi Äänekosken kaupungin palveluksessa on kaupungin työllisyyspalveluiden tehtäviä hoitavaa henkilöstöä.

Valtiolta Äänekosken kaupungille siirtyvissä tehtävissä on työskennellyt yhteensä 66 viranhaltijaa. Lisäksi on perustettu työllisyysaluejohtajan virka. Äänekosken kaupungin työllisyyspalveluiden tehtävissä työskentelee kuusi vakinaista henkilöä (4 viranhaltijaa, 2 työsopimussuhteista).

Kaupunginhallitus on 18.11.2024 perustanut liikkeen luovutuksena siirtyvälle henkilöstölle virat 1.1.2025 alkaen. Virat on perustettu niille virkanimikkeille, joilla siirtyvä henkilöstö nykyisin työskentelee.

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 työkokemuksellisia koskevia asioita. Pääosa aikaistussopimuksessa sovitusta asioista poistuu asteittain siirtymäkauden jälkeen.

Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen toiminnan käynnistyminen ja työllisyyden kuntakokeilun päättymisen aiheuttavat muutoksia toiminnan organisoitumisessa ja palvelutuotannossa. Em. muutoksista aiheutuu tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virkanimikkeitä, siirtymisiä työsopimussuhteeseen (mikäli tehtävään ei sisälly julkisen vallan käyttöä), virkapaikkoja, työaikaa ym. palvelussuhteen ehtoja.

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 osaaikaistamista, lomauttamista tai 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.

Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Edellä kuvatun perusteella Äänekosken kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely- ja neuvottelu koskee valtiolta liikkeen luovutuksena siirtyvää Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstöä sekä kaupungin työllisyyspalvelujen nykyistä henkilöstöä.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virkanimikkeissä, siirtymisissä työsuhteeseen, virkapaikoissa ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tavoitteena ei ole henkilöstömäärän vähentäminen. Kaikille henkilöille on tarjota työtehtävä työvoimapalveluissa. Mikäli asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Vähimmäisaikaa neuvotteluille tai määräaikaa neuvotteluesityksen antamiselle ei yhteistoimintalaissa ole säädetty liikkeen luovutuksen osalta.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osaaikaistaminen 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. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

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. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 13§).

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella (hallintosääntö 38§).

Yhteistoimintamenettely voidaan käynnistää vuoden 2025 alussa sen jälkeen, kun henkilöstö on siirtynyt Äänekosken kaupungin palvelukseen. Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattaminen tuodaan kaupunginhallituksen käsiteltäväksi.

Yhteistoimintamenettelyn päätökseen saattamisen jälkeen toimenpiteistä päätetään hallintosäännön toimivallan mukaisesti (mm. virkanimikemuutokset, virkasuhteesta työsuhteeseen siirtymiset ym).

Määräaikaiset järjestelyt

Työllisyysalueen tulee 1.1.2025 alkaen kyetä tuottamaan lakisääteisiä työvoimapalveluita ja työvoimaviranomaiselle säädettyjä lakisääteisiä kotouttamispalveluja sekä turvaamaan asiakkaiden palvelu lakisääteisen palveluprosessin mukaisesti kaikissa toimipisteissä. Tarvittavat määräaikaiset muutokset yhteistoimintaneuvottelujen ollessa kesken toteutetaan määräaikaisesti työllisyysaluejohtajan päätöksillä. Henkilöstön etätyökäytänteet ovat siirtymäajalla ja yhteistoimintaneuvottelujen aikana laajennetut ja tapauskohtaisesti sovittavissa.

Valmistelija Henkilöstöjohtaja Arja-Leena Kriivarinmäki, puh. 0400 471 273

Esittelijä Kaupunginjohtaja Matti Tuononen

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu valtiolta liikkeen luovutuksena siirtyvään Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstöön sekä kaupungin työllisyyspalvelujen nykyiseen henkilöstöön.

Kaupunginhallitus päättää valtuuttaa henkilöstöjohtajan/henkilöstöpäällikön antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti. Henkilöstöpäällikkö sekä työllisyysaluejohtaja edustavat työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä. Kaupunginhallitusta informoidaan yhteistoimintamenettelyn etenemisestä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan asiakaslähtöistä ja paikallisen työmarkkinan tarpeisiin vastaavaa palvelujen järjestämistä. Tavoitteena on tehtävien tarkoituksenmukainen järjestäminen, riittävien voimavarojen suuntaaminen asiakastyöhön ja yhteistoiminta-alueen koko maantieteelliseen alueen palvelujen turvaaminen.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virkanimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen, virkapaikoissa ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tavoitteena ei ole henkilöstömäärän vähentäminen. Kaikille henkilöille on tarjota työtehtävä työvoimapalveluissa. Mikäli asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Tarvittavat määräaikaiset muutokset yhteistoimintaneuvottelujen ollessa kesken toteutetaan määräaikaisesti työllisyysaluejohtajan päätöksillä.

Kaupunginjohtajan kokouksessa tehty ehdotus

Kaupunginhallitus päättää käynnistää työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn, joka kohdistuu valtiolta liikkeen luovutuksena siirtyvään Pohjoisen Keski-Suomen työllisyysalueen henkilöstöön sekä kaupungin työllisyyspalvelujen nykyiseen henkilöstöön.

Kaupunginhallitus päättää valtuuttaa henkilöstöjohtajan/henkilöstöpäällikön antamaan neuvotteluesityksen yhteistoimintamenettelyn käynnistämiseksi ja käynnistämään yhteistoimintaneuvottelun edellä kuvatun mukaisesti. Henkilöstöjohtaja/henkilöstöpäällikkö sekä työllisyysaluejohtaja edustavat työnantajaa yhteistoimintamenettelyssä. Kaupunginhallitusta informoidaan yhteistoimintamenettelyn etenemisestä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa tavoitellaan asiakaslähtöistä ja paikallisen työmarkkinan tarpeisiin vastaavaa palvelujen järjestämistä. Tavoitteena on tehtävien tarkoituksenmukainen järjestäminen, riittävien voimavarojen suuntaaminen asiakastyöhön ja yhteistoiminta-alueen koko maantieteelliseen alueen palvelujen turvaaminen.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virkanimikkeissä, siirtymisissä työsopimussuhteeseen, virkapaikoissa ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehdoissa. Neuvottelujen tavoitteena ei ole henkilöstömäärän vähentäminen. Kaikille henkilöille on tarjota työtehtävä työvoimapalveluissa. Mikäli asianosainen kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Tarvittavat määräaikaiset muutokset yhteistoimintaneuvottelujen ollessa kesken toteutetaan määräaikaisesti työllisyysaluejohtajan päätöksillä.

Päätös

Hyväksyttiin kaupunginjohtajan kokouksessa tehty ehdotus.

- - - - -