

Yhteistoimintamenettelyjen käynnistäminen Ylivieskan kaupungilla

Kaupunginhallitus 14.01.2025 § 9
23/01.04.00/2025

Valmistelija henkilöstöpäällikkö Nina Savolainen

Yhteistoimintamenettely kunnissa ja hyvinvointialueilla

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (ns. yhteistoimintalaki) edellyttää, että työnantajan on neuvoteltava valmisteilla olevien toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ennen kuin asia ratkaistaan. Lain 4 § määrää asiat, jotka on käsiteltävä yhteistoiminnassa.

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) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Jos kunnan tai hyvinvointialueen talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia taikka merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteiden ehdoissa, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kaupunginhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

Jos neuvottelut käydään taloudellisin tai tuotannollisin perustein ja toimenpiteet koskevat vähintään kymmentä henkilöä, yhteistoimintaneuvottelujen vähimmäiskesto on kuusi viikkoa. Työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys vähintään viisi päivää ennen ensimmäisen neuvottelun alkamista.

Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävä lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvottelovelvoitensa, 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 neuvotteluvelvoitteensa, 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§)

Jos työnantaja harkitsee vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, on sen annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät ja työvoiman vähentämisjärjestys
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset.

Neuvottelut toteutetaan edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä.

Vähimmäisaikaa neuvotteluille tai määräaikaa neuvotteluesityksen antamiselle ei yhteistoimintalaissa ole säädetty liikkeen luovutuksen osalta. Muissa tapauksissa esitys on annettava vähintään viisi päivää ennen neuvottelujen alkua.

Mikäli toimivallasta henkilöstöasioissa ei ole säädetty laissa eikä määrätty hallintosäännössä, toimivalta on kaupunginhallituksella (Hallintosääntö 56 §).

Työllisyysalueen toiminnan uudelleenjärjestely

Ylivieska-Kalajoki-Nivalan työllisyysalueen toiminta on käynnistynyt 1.1.2025. Ylivieskan kaupunki toimii alueen vastuukuntana. Lisäksi työnantajakuntina toimii Kalajoki sekä Nivala.

Valtiolta työllisyyspalveluiden tehtäviä hoitanut henkilöstö on siirtynyt ensimmäisessä vaiheessa Ylivieskan kaupungin palvelukseen liikkeenluovutuksella. Liikkeen luovutuksessa viranhaltijat siirtyvät luovutuksensaajan palvelukseen entisin virkasuhteen ehdoin. Lisäksi alueen työnantajakunnat ovat rekrytoineet henkilöstöä tehtäviin, joihin ei ole saatu liikkeenluovutuksessa asiantuntijoita.

Valtiolta Ylivieskan kaupungille siirryneitä on kaikkiaan 22 viranhaltijaa. Kaupunginhallitus on perustanut liikkeenluovutuksena siirtyvälle henkilöstölle virat 1.1.2025 alkaen.

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.

Ylivieska-Kalajoki-Nivalan työllisyysalueen toiminnan käynnistyttyä toiminnan organisoitumisessa ja palvelutuotannossa tulee muutoksia. Em. muutoksista aiheutuu tarve muuttaa henkilöstön tehtäväsisältöjä, virkapaikkoja, työaikaa ym. palvelusuhteen ehtoja.

Edelle kuvatun perusteella Ylivieskan kaupunki työnantajana on velvollinen aloittamaan yhteistoimintamenettelyn yhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

Yhteistoimintamenettely- ja neuvottelu koskee valtiolta liikkeen luovutuksena siirtynyttä Ylivieska-Kalajoki-Nivalan työllisyysalueen henkilöstöä.

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

Niemelän koulun lakkauttamisprosessin käynnistäminen

Kaupunginvaltuusto on tehnyt ohjaavan linjauksen 11.11.2024 § 65 Ylivieskan kaupungin kouluverkon palveluverkon muutoksista. Ennen koulun lakkauttamispäätöksen käsittelyä valtuustossa tulee asiaa valmistella riittävästi toimivaltaisissa elimissä. Hallintolain (434/2003) 31 § mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot sekä selvitykset. Päätös voi perustua kouluverkkoa koskevaan selvitykseen, minkä laatimiseen ei kuitenkaan ole lakiin perustuvaa velvoitetta.

Em. Ylivieskan varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluiden palvelutarve- ja palveluverkkoselvitys ja lisäselvitys sisältävät ajantasaiset tiedot kouluverkosta, oppilasmäärien kehityksestä, kustannusrakenteesta, kiinteistöihin liittyvistä tiedoista ja mahdollisten muutosten tuomista talousvaikutuksista. Selvityksen lisäksi asian valmistelussa ja käsittelyssä on otettava huomioon hallintolain 41 §:ssä säädetty vaikuttamismahdollisuuksien varaaminen sekä varmistettava, että käsittelyyn ei osallistu esteellisiä henkilöitä. Koulun lakkauttamiseen liittyvässä valmistelussa tulee käsitellä myös mahdolliset henkilöstövaikutukset käynnistämällä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 4 § mukaiset yhteistoimintaneuvottelut. Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen kuuluu hallintosäännön mukaan kaupunginhallituksen yleistoimivaltaan henkilöstöasioissa.

Yhteistoimintamenettely- ja neuvottelu koskee yleissivistävän koulutuksen henkilöstöä Niemelän koulun lakkauttamiseen liittyvien henkilöstömuutosten osalta.

Neuvotteluissa käsitellään toimintojen organisoitumista ja muutoksia henkilöstön tehtävissä, virkapaikoissa ja työajoissa ym. palvelussuhteen ehtoissa. Mikäli neuvottelun osapuolena oleva henkilöstö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää, voi vaihtoehtona olla irtisanominen.

Esittelijä kaupunginjohtaja Maria Sorvisto

Päätösehdotus Kaupunginhallitus päättää:
1. käynnistää Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) mukaisen yhteistoimintamenettelyn.
2. että yhteistoimintamenettely koskee työllisyysalueen valtiolta Ylivieskan

kaupungille siirtynyttä henkilöstöä ja sivistyspalveluiden osalta yleissivistävän koulutuksen henkilöstöä.

3. että yhteistoimintaneuvottelut toteutetaan edustuksellisesti yhteistoimintaryhmässä Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (13.4.2007/449) edellyttämällä tavalla.

Päätös

Hyväksyttiin.