

HLÖT 13.05.2022 § 36

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Yhteistoimintaa prosessina säädellään yhteistoimintalain (449/2007) useilla pykälillä. Laissa on muun muassa määräykset siitä, mitä asioita yt-neuvotteluissa on ainakin käsiteltävä ja missä aikataulussa neuvotteluissa edetään.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007) mukaan luovutukseen liittyvän yhteistoimintamenettelyn yhteydessä luovuttajalle ja luovutuksensaajalle on asetettu erityinen henkilöstöä koskeva informaatiovelvollisuus.

Lain 11 §:n mukaan sekä liikkeen luovuttajan että luovutuksensaajan on selvitettävä niille henkilöstön edustajille, joiden edustamia työntekijöitä luovutus koskee

1. luovutuksen ajankohta tai suunniteltu ajankohta
2. luovutuksen syyt
3. luovutuksesta työntekijöille aiheutuvat oikeudelliset, taloudelliset ja sosiaaliset seuraukset
4. suunnitellut, työntekijöitä koskevat toimenpiteet.

Luovuttajan on annettava hallussaan olevat, näitä asioita koskevat tiedot henkilöstön edustajille hyvissä ajoin ennen luovutuksen toteuttamista.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä henkilöstö siirtyy luovutuksensaajan palvelukseen ja heidän palvelussuhteensa ehdot pysyvät samoina työnantajan vaihtumisesta huolimatta.

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva asia on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä, ennen kuin työnantaja tekee ratkaisunsa. Työnantajan on annettava ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot henkilöstölle. Tiedot on annettava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen alkamista, jotta niihin on mahdollista perehtyä riittävästi. Vaikka luottamusmies edustaisi työntekijöitä neuvotteluissa, ei henkilöstön tiedonsaanti voi olla vain luottamusmiehen antaman tiedon varassa. Työnantajan on huolehdittava, että henkilöstö saa oikea-aikaisesti ja riittävästi tietoa siitä, mitä neuvotteluissa käsitellään.

Pudasjärven kaupungilla ateria- ja puhtauspalveluyhtiön perustaminen, In house-yhtiö, koskee koko ruokapalvelujen henkilöstöä (vakinaiset ja määräaikaisten). Pudasjärven kaupungilla ateria- ja puhtauspalveluyhtiön perustaminen ja yt-neuvottelut, In house-yhtiö, koskee koko ruokapalvelujen henkilöstöä (vakinaiset ja määräaikaisten). Yhteistoimintamenettely, liikkeen luovutus, koskee 31.3.2022 päivätyn työntekijälistauksen mukaan 25 työntekijää.

Henkilöstön kanssa on pidetty työnantajan infotilaisuus 1.3.2022, jossa aiheena on ollut mahdollinen In House-yhtiön perustaminen ja henkilöstön asema. Mukana oli henkilöstön edustajat Jyty ja JHL, pääluottamusmiehet.

Henkilöstölle ja henkilöstön edustajille (Jyty ja JHL pääluottamusmiehet) on tiedotettu 7.4.2022 yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä sähköpostitse otsikolla ; Ilmoitus yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä - Ruokapalvelujen toimintojen ja henkilöstön liikkeen luovutus suunniteltuun yhteisten ateria- ja puhtauspalveluyhtiöön 31.12.2022. Ilmoituksessa on kerrottu perusteet, aikataulu ja henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa.

Yhteistoimintamenettelyyn (Yt-neuvottelut) kutsu sekä asialista (perusteet, henkilöstön asema, vaihtoehdot liikkeen luovutukselle) on laitettu henkilöstön edustajille (Jyty ja JHL pääluottamusmiehet) 7.4.2022.

Yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut on pidetty työnantajan edustajien sekä Jyty ja JHL pääluottamusmiesten kesken 28.4.2022 ja 4.5.2022.

Liikkeen luovutuksen perusteet

Hyvinvointialue ei voi ostaa suoraan sote- ruokapalveluita kunnilta. Lähtökohtaisesti on hyvinvointialueen voimaannpanolaissa (18 §) mainittu, että myös tukipalveluista vähintään 50% sotelle palvelua tuottava henkilöstö (Pudasjärven kaupungin tapauksessa ruokapalveluista) siirtyisi hyvinvointialueelle. Puhtaanapitopalvelut ovat kaupungilla ostopalveluina tuotettavaa palvelua.

Pohjois-Pohjanmaan kunnat yhdessä hyvinvointialueen edustajien kanssa ovat todenneet tarpeelliseksi laajemminkin selvittää maakunnan alueella ateria- ja puhtauspalvelujen sidosyksikkötoiminnan laajentamista uusilla in house –yhtiöillä. Oulun kaupunki ja Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri omistavat jo nyt Inhouse- yhtiön yhdessä, Oulun Tuotantokeittiö Oy (Lööki).

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue sekä alueen kunnat ovat suunnitelleet yhteisten ateria- ja puhtauspalveluyhtiöiden perustamista siten, että tarkoitusta varten perustettaisiin yhteensä kolme erillistä yhtiötä, joiden omistukset jakaantuisivat alueittain.

Yhtiön 1 ("Rannikko ja Lakeus") omistaisivat Kalajoki, Merijärvi, Pyhäjoki, Siikajoki, Liminka, Tyrnävä, Muhos, Hailuoto, Raahe ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue.

Yhtiön 2 ("Koillismaa ja Oulunkaari") omistaisivat Ii, Pudasjärvi, Utajärvi, Vaala, Taivalkoski, Kuusamo ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue.

Yhtiön 3 ("Oulu Eteläinen") omistaisivat Alavieska, Ylivieska, Sievi, Nivala, Oulainen, Haapavesi, Pyhäntä, Pyhäjärvi, Haapajärvi, Reisjärvi ja Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue.

Yhtiöt tuottaisivat ateriapalveluja oppilaitos- ja päiväkotikohteisiin ja sosiaali- ja terveystalusten tarpeisiin sekä hoiva- ja kotipalvelukohteisiin. Lisäksi ruokapalvelut valmistavat lounasruokaa alueen lounasravintoloihin.

Yhtiöt tuottaisivat myös puhtauspalveluja muutamien kuntakohtaisin poikkeuksin.

Suunnitelman mukaan kunnat tekisivät ns. ensivaiheen päätökset järjestelyyn (yhtiön perustaminen, apporttiluovutus/liikkeen luovutus) osallistumisestaan 31.5.2022 mennessä. Yhtiöt perustettaisiin kesän 2022 aikana, jolloin myös osakassopimukset allekirjoitettaisiin. Varsinaisista perustettujen yhtiöiden myöhemmin toteuttamien osakeantien perusteella tehtävistä osakemerkinnöistä ja apporttisopimusten hyväksymisestä päätettäisiin kunnissa elo-syyskuun aikana. Ateria- ja osittain myös puhtauspalvelujen siirtäminen kunnista toteutettaisiin siis yhtiöön tehtävällä apporttisijoituksella, jossa kunnat saavat vastikkeena yhtiön osakkeita. Varsinaiset liikkeen luovutukset kunnilta perustettuihin yhtiöihin toteutuisivat 31.12.2022.

Liikkeen luovutus edellyttää kahden lain yhteistoimintavelvoitteiden täyttämistä kunnissa ja yhtiöissä. Kuntien ja yhtiöiden on täytettävä omien lakiansa mukaiset selvitys-/tiedottamisvelvollisuudet liikkeen luovutuksen yhteydessä. Lisäksi kunkin osapuolen on käytävä tarvittaessa oman lakinsa mukaiset yleiset yhteistoimintaneuvottelut. Liikkeen luovutus edellyttää toimivaltaisten toimielinten päätöksiä kussakin kunnassa. Käytännössä myös apporttiluovutus on tarkoituksenmukaista hyväksyä samalla päätöksellä omana sopimusasiakirjanaan. Sopimukset tulevat allekirjoitettaviksi kunkin kunnan ja yhtiön välillä kuntien päätöksenteon jälkeen.

Henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat muutokset työn organisoinnissa ja kunnan palvelurakenteessa

Kuntasektorilla liikkeenluovutustilanteissa luovutuksesta tyypillisesti päätetään kokonaisuutena, johon liittyy liikkeenluovutussopimus, siirtyvää omaisuutta, tiloja, sopimuksia sekä muita oikeuksia ja velvoitteita sekä siirtyvää henkilöstöä ja henkilöstön asemaa koskevia liiteasiakirjoja. Työoikeudellisen liikkeen luovutuksen tunnusmerkkien täytyessä tai osapuolten sopiessa liikkeen luovutuksen periaatteiden noudattamisesta, luovutushetkellä voimassa olevien työ-/virkasuhteiden oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhde-etuudet siirtyvät liikkeen luovutuksensaajalle.

Kunnan siirtäessä ateria- ja/tai puhtauspalvelutoimintonsa apporttiluovutuksena perustamalleen yhtiölle, kyse on samalla liikkeen luovutuksesta, jossa myös kyseisiin toimintoihin kuuluva henkilöstö siirtyy kunnasta yhtiöön.

Merkittävät henkilöstön työn järjestelyihin liittyvät muutosneuvottelut jäävät käytäviksi yhtiöissä liikkeen luovutuksen jälkeen. Yhtiön tulee erikseen käydä oman yhteistoimintalakinsa (1333/2021) vuoropuhelusaännösten mukainen vuoropuhelu ja järjestää 16 §:ssä tarkoitetut muutosneuvottelut ennen muutoksia työn järjestelyissä tai ehdoissa.

Vaihtoehdot liikkeen luovutukselle



Omalla mallilla (kuvassa VE0) jatkettaessa, eli ruokapalvelut säilyisi kaupungin palvelutuotantona, joudutaan luultavasti tilanteeseen, jossa jouduttaisiin henkilöstön vähentämiseen. Koska suoraan emme voi 1.1.2023 alkaen kaupungin palvelutuotantona tuottaa sote-aterioita hyvinvointialueelle.

Jos ruokapalvelut yhtiöitettäisiin kaupungin omaksi yhtiöksi (kuvassa VE1.), ei ole ollenkaan varma, että pärjättäisiin kilpailutuksessa sote-aterioista hyvinvointialueelle. Kilpailutuksessa huomioidaan hinta, joka tällä hetkellä on ruokapalveluissa verrattain korkea verrattuna muihin kuntiin Pohjois-Pohjanmaalla. Tässäkin on erittäin korkea riski, että hävittäisiin kilpailutukset ja se johtaisi henkilöstön vähentämiseen.

Koko ruokapalvelun ulkoistaminen markkinoilla toimiville palveluntuottajille (kuvassa VE3) ei ole myöskään henkilöstön kannalta paras vaihtoehto, koska alueella on toimijoita rajallisesti. Ja ei olisi ollenkaan varmaa, että keskuskeittiö säilyisi paikallisesti Pudasjärvellä. Tässäkin on hyvin korkea riski henkilöstön vähentämiseen.

Tämän takia on päädytty Inhouse-yhtiön perustamiseen (kuvassa VE2.), sekä hyvinvointialueen selvityksessä että kaupungin oman tekemän selvityksen (Inspira v.2021) johtopäätöksissä. Inhouse yhtiö-mallissa voidaan varmistaa henkilöstön työpaikat kaikista pienemmällä riskillä. Ruokapalvelut on hyvin haasteellinen rekrytoitava ala ja työvoiman saatavuus on ollut ongelmana. Tämä on hyvä muistaa henkilöstön palvelusuhteiden ehdoissa yhtiöittämisen jälkeenkin. Yhtiössä voidaan keskittyä ydintoimintona ruokapalvelujen tuottamiseen, joten ammattialan tuki ja toimintojen kehittäminen on varmasti tehokkaampaa kuin osana kunnan toimintoja.

4.5.2022 Neuvottelun tulos

Palkansaajajärjestön edustaja ja työnantajan edustajat ovat yhdessä todenneet yksimielisesti, että henkilöstön siirtyminen liikkeen luovutuksella esitettyyn In House-yhtiöön on paras vaihtoehto tässä tilanteessa. Haluamme yhdessä kuitenkin korostaa jatkovalmisteluun sitä, että yhteistoimintalain vuoropuhelusaännösten mukaista vuoropuhelua tulee käydä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa heti sen jälkeen, kun

on yhtiö perustettu ja konkreettinen valmistelu alkaa liikkeen luovutuksesta (viimeistään elokuusta 2022 alkaen).

Henkilöstöpäällikön esitys Henkilöstötoimikunta toteaa lain edellyttämän yhteistoimintavelvoitteen täytetyksi ja hyväksyy yksimielisesti neuvottelutuloksen. Henkilöstötoimikunta saattaa asian päätöksentekoa varten kaupunginhallitukselle, 24.5. kokoukseen.

Päätös Henkilöstötoimikunta totesi lain edellyttämän yhteistoimintavelvoitteen täytetyksi ja hyväksyi yksimielisesti neuvottelutuloksen. Henkilöstötoimikunta saattaa asian päätöksentekoa varten kaupunginhallitukselle, 24.5. kokoukseen.

Merkitään pöytäkirjaan, että tämän asian käsittelyn yhteydessä henkilöstötoimikunnan sihteeri Mariitta Timonen toimi Jytyn pääluottamusmiehen Jouni Pirin sijaisena. Sihteerinä toimi henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki.

KH 24.05.2022 § 190
765/01.00.03/2022

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Heli Huhtamäki, puh. 040 190 3056

Pudasjärven kaupungilla ateria- ja puhtauspalveluyhtiön perustaminen ja yt-neuvottelut, In house-yhtiö, koskee koko ruokapalvelujen henkilöstöä (vakinaiset ja määräaikaiset). Yhteistoimintamenettely, liikkeen luovutus, koskee 31.3.2022 päivätyn työntekijälistauksen mukaan 25 työntekijää, joista 15 työntekijää on vakinaisessa palvelussuhteessa.

Henkilöstön kanssa on pidetty työnantajan infotilaisuus 1.3.2022, jossa aiheena on ollut mahdollinen In House-yhtiön perustaminen ja henkilöstön asema. Mukana oli henkilöstön edustajat Jyty ja JHL, pääluottamusmiehet.

Henkilöstölle ja henkilöstön edustajille (Jyty ja JHL pääluottamusmiehet) on tiedotettu 7.4.2022 yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä sähköpostitse otsikolla ; Ilmoitus yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä - Ruokapalvelujen toimintojen ja henkilöstön liikkeen luovutus suunniteltuun yhteisten ateria- ja puhtauspalveluyhtiöön 31.12.2022. Ilmoituksessa on kerrottu perusteet, aikataulu ja henkilöstön asema liikkeen luovutuksessa.

Yhteistoimintamenettelyyn (Yt-neuvottelut) kutsu sekä asialista (perusteet, henkilöstön asema, vaihtoehdot liikkeen luovutukselle) on laitettu henkilöstön edustajille (Jyty ja JHL pääluottamusmiehet) 7.4.2022.

Yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut on pidetty työnantajan edustajien sekä Jyty ja JHL pääluottamusmiesten kesken 28.4.2022 ja 4.5.2022.

Neuvottelujen tulos: Palkansaajajärjestön edustaja ja työnantajan edustajat ovat yhdessä todenneet yksimielisesti, että henkilöstön siirtyminen liikkeen luovutuksella esitettyyn In House-yhtiöön on paras vaihtoehto tässä tilanteessa. Haluamme yhdessä kuitenkin korostaa jatkovalmisteluun sitä, että yhteistoimintalain vuoropuhelusäännösten mukaista vuoropuhelua tulee käydä henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa heti sen jälkeen, kun on yhtiö perustettu ja konkreettinen valmistelu alkaa liikkeen luovutuksesta (viimeistään elokuusta 2022 alkaen).

Henkilöstötoimikunta käsitteli yhteistoimintamenettelyn mukaisen neuvottelutuloksen kokouksessaan 13.5.2022. Henkilöstötoimikunta totesi lain edellyttämän yhteistoimintavelvoitteen täytetyksi ja hyväksyi yksimielisesti neuvottelutuloksen. Henkilöstötoimikunta saattaa asian päätöksentekoa varten kaupunginhallitukselle, 24.5. kokoukseen.

Ruokapalveluiden henkilöstöinfot on sovittu pidettäväksi 19.5. ja 24.5. teknisen johtajan ja henkilöstöpäällikön toimesta.

Liitteenä yhteistoimintamenettelyn mukaisen neuvottelujen pöytäkirja päivätty 4.5.2022 (liite nro 2) ja henkilöstölistaus 31.3.2022, työntekijät joita yt-menettely koskee (liite nro 3). Liitteet ovat salassa pidettäviä, Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta 24 § mom. 18 perusteella - kunta työmarkkinaosapuolena.

Kaupunginjohtajan esitys	Kaupunginhallitus hyväksyy yhteistoimintamenettelyn mukaisen neuvottelutuloksen 4.5.2022 päivätyn neuvottelupöytäkirjan, liitteen nro 2, mukaisesti.
--------------------------	--

Päätös	Kaupunginhallitus hyväksyi esityksen yksimielisesti.
--------	--