

## TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA

### 1 Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Mäntyharjun henkilöstön edustajana toimivalle luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle, luottamusvaltuutetuille ja varaluottamusvaltuutetuille annettiin [päivämäärä] neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelun käynnistämiseksi ja neuvottelukutsu. Neuvottelut alkavat [päivämäärä].

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007, jäljempänä ”yhteistoimintalaki”) 9 §:n 1 momentin mukaan tehtyään neuvotteluesityksen tarkoituksenaan irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymisestä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Työnantaja lähetti / lähettää Mikkelin seudun työllisyysalueen kirjaamoon esityksen yhteistoimintaneuvottelun käynnistämisestä [päivämäärä]. [Tähän työllisyysalueen vastaus ja tarjoamat palvelut (esim. palveluista kertominen työpaikalla)]

Toimintasuunnitelmassa, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työsopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Toimintasuunnitelma noudattaa lain säännöksiä sekä voimassa olevan kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä.

Lopullinen suunnitelma valmistuu yhteistoiminnassa yhteistoimintamenettelyn aikana.

### 2 Yhteistoimintamenettelyn aikataulu ja menettelytavat

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan [päivämäärä]. Yhteistoimintaneuvottelut päättyvät yt-lain mukaan aikaisintaan kuuden viikon kuluttua neuvottelujen alkamisesta lukien, ellei neuvotteluissa muuta sovita.

Yhteistoimintaneuvotteluja käydään arviolta vähintään [päivämäärä] asti.

Kokouksia arvioidaan pidettävän 5-6 kappaletta, arviolta noin kerran viikossa ja niissä käsiteltävien asiakokonaisuuksien arvioidaan sijoittuvan kokouksiin seuraavasti:

1. kokous: Työnantaja esittää ehdotuksia korjaaviksi toimiksi
2. kokous: Työntekijöiden edustajat esittävät ehdotuksia korjaaviksi toimiksi
3. kokous: Työnantaja ja työntekijöiden edustajat neuvottelevat näkemyksistään siitä, mitkä toimet ovat toteuttamiskelpoisia ja mitkä eivät, seuraavaksi toteuttamiskelpoisten esitysten taloudelliset vaikutukset

4. kokous: -"- (tarvittaessa)
5. kokous: Työnantaja esittää todennäköisiä ratkaisumalleja tilanteessa
6. kokous: Työntekijöiden edustajat kommentoivat työnantajan ehdotuksia ja työnantaja jää harkitsemaan toteutettavia lopputoimia

Kokousten teemat täsmentyvät neuvottelujen edetessä.

Yhteistoimintaneuvotteluissa noudatetaan yhteistoimintalain edellyttämiä menettelytapoja.

Neuvotteluissa valitaan puheenjohtaja ja sihteeri.

Neuvotteluista tehdään aina pöytäkirja ja sen allekirjoittavat kaikki kokoukseen osallistujat. Pöytäkirja pyritään kirjoittamaan ja allekirjoittamaan ilman aiheetonta viivästyä neuvottelun jälkeen (sähköisesti).

Neuvottelut pidetään [neuvottelujen paikka].

Jokaisesta neuvottelusta tehdään lyhyt tiedote henkilökunnalle ja se laitetaan työntekijöille tiedoksi sähköpostilla (kunnan sähköpostiosoite).

Yhteistoimintaneuvottelut päätetään arviolta [päivämäärä] mennessä, jolloin yhteistoimintavelvoite todetaan täyttyneeksi.

### 3

#### **Vaikutukset**

Työnantajan alustavan arvion mukaan työvoiman vähentäminen tulee kohdistumaan n. 11-17 työntekijän työpanokseen siten, että näistä merkittävä osa arvioidaan irtisanottavan, mutta mahdollisuuksien mukaan osa työvoiman vähentämisestä voidaan toteuttaa myös irtisanomista kevyempänä menettelynä, eli lähinnä lomauttamisten ja osa-aikaistamisten muodossa.

#### **Periaatteet henkilöstön vähentämisessä**

Ensisijaisina määräyksinä huomioidaan lakisääteiset erityistä suojaa nauttivat henkilöt (esim. luottamushenkilöt).

Ensisijaiset periaatteet:

Mahdollisten irtisanomisten, lomauttamisten tai osa-aikaistamisten kohteeksi joutuvat työntekijöiden määräytymisessä noudatetaan voimassa olevan Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (jäljempänä "KVTES") VIII luvun 4 §:n määräystä koskien työvoiman vähentämisjärjestyksestä.

Mainitun määräyksen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteella samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Kunnan toiminnalle tärkeällä työntekijällä tarkoitetaan erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin erikoistuneita tai erityisen koulutuksen saaneita ammattityöntekijöitä sekä sellaisia työntekijöitä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksensa, kokemuksensa tai muun vastaavanlaisen kyvyn tai taidon perusteella ovat muiden samaa työtä tekevien joukossa kunnalle tärkeitä.

Vähäiset erot tällaisissa kyvyissä eivät ole ratkaisevia. Työntekijän erityisen koulutuksen, kyvyn tai taidon tulee olla työn hoidon kannalta merkityksellistä.

Työntekijän tärkeyttä arvioidaan käytettävyyden kannalta.

Toissijaiset periaatteet:

Mikäli edellä mainitut periaatteet eivät tee eroa henkilöiden välillä (tasavertaisessa asemassa), toissijaisiksi periaatteiksi, joiden mukaan irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten kohteiksi joutuvat työntekijät määräytyvät, arvioidaan seuraavat: työntekijän tiedot, taidot ja osaamisen monipuolisuus, kokonaistyömäärän vähentymisen vaikutukset (vähentäminen kohdistetaan niihin, joiden työmäärä vähenee), yhdistelmätoimien käyttömahdollisuudet, työntekijän koulutustaso ja pätevyys, työntekijän työsuhteen kesto ja mahdolliset henkilöihin liittyvät erityisperusteet. Lopulliset päätökset tehdään kaikkien periaatteiden perusteella suorittavan kokonaisharkinnan perusteella.

## 4 Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

### Sijoittuminen

Työnantaja kartoittaa mahdollisen irtisanomisprosessin aikana mahdollisuudet työllistää henkilö jollakin muulla palvelusektorilla kuin missä hän on ennen työskennellyt. Lisäksi pyritään löytämään mahdollisia erilaisten tehtäväkokonaisuuksien yhdistämiä niin, että henkilö voi toimia eri palvelusektoreiden välillä ns. ristikkäin.

Jos ennen neuvotteluita tai neuvottelujen aikana ilmenee, että tällaisia työpaikkoja on, tiedotetaan siitä sähköpostilla koko / yt-neuvotteiden kohteena olevalle henkilökunnalle. Näin pyydetään henkilökuntaa ilmoittamaan, mikäli jollakulla on kiinnostusta uuteen tehtävään.

Taloudellisista ja tuotannollisista sekä organisatorisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy ns. takaisinottovelvollisuus, mikäli neljän / kuuden kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt.

Lisäksi jos työntekijän määräaikainen työsopimus on sovittu irtisanomisajan varaiseksi ja se päätetään YT-menettelyn yhteydessä kesken sopimuskauden taloudellisella tai tuotannollisella perusteella, työnantaja selvittää uutta työvoimaa palkatessaan, onko kyseinen työntekijä ilmoittautunut työttömänä työnhakijana työvoimaviranomaiselle. Tällöin takaisinottovelvollisuus ulottuu alkuperäisen määräaikaisen sopimuksen sopimuskauden loppuun.

### Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Työllisyysalueen edustaja tulee pitämään henkilöstölle infotilaisuuden sen jälkeen, kun neuvottelut on pidetty.

Työllisyysalueen työ- ja elinkeinopalvelut (Te-palvelut) ovat:

- työnvälityspalvelut
- tieto- ja neuvontapalvelut
- osaamisen kehittämispalvelut
- yritystoiminnan käynnistämisen- ja kehittämispalvelut

- henkilöasiakkaan palveluun liittyvät asiantuntija-arvioinnit
- erilaiset tuet ja korvaukset

Työllisyysalueen palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta [www.tyomarkkinatori.fi](http://www.tyomarkkinatori.fi). Mäntyharjun alueella työ- ja elinkeinopalveluja tarjoaa Mikkelin seudun työllisyysalue.

Työnhakijaksi ilmoittaudutaan netin kautta henkilökohtaisilla pankkitunnuksia osoitteessa [www.tyomarkkinatori.fi](http://www.tyomarkkinatori.fi). Tiedot täytetään mahdollisimman huolellisesti ja yksityiskohtaisesti. Työnhaun tulee olla voimassa viimeistään ensimmäisenä työttömyys- tai lomautuspäivänä, jotta työttömyysturvaa on mahdollista saada työttömyyden tai lomautuksen alusta lukien.

Työnantaja ja henkilöstön edustajat kartoittavat työllisyysalueen kanssa julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen tarpeen. Työnantaja pyytää tarvittaessa apua työllisyysalueelta toimintasuunnitelman laatimisessa ja toteuttamisessa julkisen työvoima- ja yrityspalvelun osalta.

Työvoimapalveluita voidaan selvittää yksityiskohtaisemmin neuvottelujen kuluessa.

## **5 Muutosturva ja työllistymisvapaa**

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja pitkäkestoisissa lomautuksissa, antaa tukea työnhaussa sekä auttaa työllistymään mahdollisimman nopeasti uudelleen. Muutosturvan toimintamalli lisää mahdollisuuksia osallistua työllistymistä edistäviin toimiin sekä parantaa ja ylläpitää työnhakijoiden ammatillista osaamista.

Työnantaja tekee työsopimuslain mukaiset ilmoitukset työllisyysalueelle henkilöiden uudelleentyöllistymisen edistämiseksi. Ilmoitukseen merkitään irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit ja työtehtävät sekä palvelusuhteiden päättymisajankohdat.

Työnantaja tiedottaa muutosturvan piirissä oleville työntekijöille heidän oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

### **Työllistymissuunnitelma**

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä Työllisyysalueen virkailijan kanssa. Se sisältää kartoituksen työnhakijan tilanteeseen sekä suunnitelman, jossa sovitaan omatoimisesta työnhausta ja työnhaun tukemisesta sekä TE-palveluista, joilla edistetään työnhakijan nopeaa ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.

### **Työllistymisvapaa**

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5-20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain säädetyin edellytyksin.

Työllistymisvapaan pituudet ovat seuraavat:

Työllistymisvapaan pituus yhteensä enintään	Irtisanomisaika	Palvelusuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kuukausi	enintään 4 vuotta
10 työpäivää	yli kuukausi, mutta enintään neljä kuukautta	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijät, jotka ovat irtisanomishetkellä täyttäneet 55 vuotta ja joiden työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta.

5 työpäivää	enintään 1 kuukausi	enintään 4 vuotta
15 työpäivää	yli kuukausi, mutta enintään neljä kuukautta	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
25 työpäivää	yli 4 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoittumisvalmennukseen.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin se mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteista. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

## 6 Palvelusuhdeasiat

### Työterveydenhuollon tuki

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen varmistamiseksi.

Työterveyshuollon palvelut ovat irtisanottavien käytettävissä samoin edellytyksin kuin yleensäkin henkilöstöllä palvelusuhteen päättymisen jälkeen.

### Muut palvelusuhdeasiat

Irtisanomisajat määräytyvät kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelusuhteen päättymiseen saakka.

Puhelimet, avaimet sekä muut työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelusuhteen päättymispäivänä.

Työvuorosuunnitelmat tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelusuhteen loppuun mennessä. Vuosilomien ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sekä muiden sovellettavien kunnallisten kollektiivisopimusten (kuten tekninen sopimus) määräyksiä ko. sopimusten soveltamisalalla.

Palkka maksetaan työsuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivinä kuin työsuhteen kestäessä.

Mäntyharjussa

[Työnantajan edustajan nimi]  
[Työnantajan edustajan asema]