

TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ TOIMINTASUUNNITELMA XX.XX.XXXX

Sisällys

1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet
2. Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja aikataulu
3. Vaikutukset
4. Sijoittuminen muihin tehtäviin
5. Julkisten työ- ja yrityspalvelujen käyttö
6. Muutosturva ja työllistymisvapaa

1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet.

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain 9 §:n mukaan työnantajan on yhteistoimintaneuvotteluissa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, mikäli tarkoituksena on irtisanoa vähintään kymmenen työntekijää taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta, jota laadittaessa on otettava huomioon, mitä työvoiman vähentämisestä on säädetty tai työ- taikka virkaehtosopimuksin sovittu, tulee käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä.

Neuvotteluesityksessä esitettyjen perusteiden mukaisesti mahdolliset irtisanomiset käytettävissä olevien tietojen mukaan voisivat kohdistua yli 10 työntekijään. Tästä syystä työnantaja on tehnyt työllistämistä edistävän toimintasuunnitelman. Lopullinen toimintasuunnitelma valmistuu yhteistoiminnassa yhteistoimintamenettelyn aikana.

2. Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja aikataulu

Tämä toimintasuunnitelma sisältää ne suunnitelmat ja toimenpiteet, joita työnantaja tekee työntekijöidensä työllistymisen tukemiseksi harkitessaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvia toimenpiteitä.

Työnantajan on neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista ainakin niiden työntekijöiden kanssa, joita asia koskee.

Työnantajan on kutsunut neuvotteluihin kaikki henkilöstön edustajat ja työsuojeluvaltuutetun. Neuvotteluissa käsitellään osapuolten kesken ainakin seuraavat asiat;

- mihin toimenpiteisiin ryhdytään sopimusten irtisanomisten takia
- miten sopimusten irtisanominen vaikuttaa työntekijöiden asemaan
- miten mahdolliset irtisanomiset kohdistuvat ja miten irtisanomisista voidaan ja pyritään rajoittamaan

- henkilöstölle aiheutuvien seurauksien vähentäminen työnantajan toimenpiteillä
- henkilöstön uudelleentyöllistymisen tukeminen ja työnhaun mahdollistaminen irtisanomisaikana

Työnantaja on ilmoittanut yhteistoimintamenettelyn alkamisesta Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistolle (TE-toimisto) XX.XX.XXXX. Neuvottelujen aikana työnantaja tekee yhteistyötä TE-toimiston kanssa.

Neuvottelut alkavat XX.XX.XXXX ja neuvotteluja käydään lain edellyttämä 6 viikkoa. Aikataulu sovitaan ensimmäisessä neuvottelussa muilta osin. Todetaan, että tarpeen mukaan sovitaan lisäneuvotteluista.

Työnantajaa neuvotteluissa edustavat Kuopion kaupungin henkilöstöjohtaja Terttu Ruotsalainen, Kuopion kaupungin lakimies Vesa Toivanen, talous- ja henkilöstöpäällikkö Terhi Holländer, toimitusjohtaja Pekka Kilpimaa ja rakentamispäällikkö Jari Eskelinen. Työnantaja on kutsunut seuraavat henkilöstön edustajat ensimmäiseen neuvotteluun; Keijo Ryyänen ja Juha Pirskanen JHL sekä Isto Mononen KTN ry TS:n osalta. Lisäksi neuvotteluihin on kutsuttu työsuojeluvaltuutettu.

3. Vaikutukset

Työnantajan käytettävissä olevan tiedon mukaan tarjolla oleva työ tulee loppumaan 31.12.2020 mennessä muissa tehtävissä kuin liikennevalo- ja tietoverkkoasennuspuolella. Tämän hetkisen tiedon mukaan neuvotteluiden kohteena on 21 työntekijää.

Neuvotteluesitystä annettaessa ei ole tietoa miten Kuopion kaupunki tulee ratkaisemaan liikelaitoksen tekemän oikaisuvaatimuksen Kaupunkirakennuslautakunnalle. Oikaisuvaatimus on koskenut kaupunkiympäristön palvelualueen 16.12.2019 irtisanomaa ulkovalaistuksen rakentamisen ja kunnossapidon urakkasopimusta. Mikäli oikaisuvaatimus hyväksytään, on sillä vaikutuksia työnantajan mahdollisuuteen tarjota työtä.

Työntekijät ovat työsuhteessa työnantajaan. Työnantajan on noudatettava irtisanomisten osalta työsopimuslain (TSL) 7 luvun 3 §, jossa säädetään taloudellisten ja tuotannollisten irtisanomisperusteiden täyttymisestä.

Työnantajan tarkoituksena on neuvotella ja selvittää nykyisen tilanteen vaikutukset työntekijöidensä työsuhteisiin liittyen yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Työnantajan on noudatettava TSL 6 luvun 6 § ja 13 luvun 6 § takaisinottovelvoitteen osalta.

4. Sijoittuminen muihin tehtäviin

Työnantaja kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana TSL 7 luvun 4 §:n mukaiset mahdollisuudet työllistää työntekijä muihin tehtäviin.

Työntekijälle on tarjottava ensisijaisesti hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Työnantajan on järjestettävä työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan molempien sopijapuolten kannalta pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Selvitysvelvollisuus kohdistuu myös Kuopion kaupungilla avoinna oleviin tehtäviin.

Työnantajalla on myös TSL 6 luvun 6 § mukainen takaisinottovelvollisuus irtisanottujen työntekijöiden osalta.

5. Julkisten työ- ja yrityspalvelujen käyttö

Työnantajan yleisenä toimintaperiaatteena on tukea työntekijöitään mahdollisissa irtisanomistilanteissa. Ensisijaisesti käytetään julkisia työ- ja yrityspalveluita.

Julkisilla työvoimapalveluilla tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamaa työnhakupalvelua, työnvälitystä, työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta, työkokeilua sekä muita ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluita sekä yleistä työnhakuun liittyvää neuvontaa.

Julkisia työvoimapalveluja ovat:

- työnvälitys,
- sähköiset verkkopalvelut www.te-palvelut.fi,
- TE-toimiston asiakaspäätteet ja verkkoneuvojat,
- urasuunnittelu ja ammatinvalinnanohjaus,
- työllistymistä edistävät palvelut, esim. työvoimakoulutus, työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu, työ- ja koulutuskokeilu, tuettu työ, esim. starttiraha, oppisopimus, matka- ja muuttokustannusten korvaus (työttömälle työnhakijalle)

Työntekijälle annetaan TE-toimiston ohjeistus ilmoittautumisesta työttömäksi työnhakijaksi, mikäli työnantaja ei pysty sijoittamaan työntekijää toisiin tehtäviin tai jos työntekijä ei itse työllisty. TE-toimisto tekee työttömän työnhakijan kanssa tilanne- ja osaamiskartoituksen sekä palvelutarvearvioinnin ja työllistymissuunnitelman.

Työttömyysturvan vireille laiton osalta työnantaja on ollut yhteydessä työvoimaviranomaisiin ja muutosturvayksikköön heidän informoimiseksi ja työnhakutoimenpiteiden käynnistämiseksi.

Irtisanottaville järjestetään tiedotustilaisuus muutosturvasta ja TE-toimiston palveluista. TE-toimiston yhteyshenkilö muutosturva-asioissa on asiantuntija x, puh. x, sähköposti x.

6. Muutosturva ja työllistymisvapaa

Työnantaja antaa työntekijöilleen työllistymisvapaata irtisanomisajalla voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti. Edellä kuvatus mukaisesti osapuolet sopivat neuvotteluissa siitä, millä tavoin ja millaista ilmoitusmenettelyä noudattaen työntekijät voivat käyttää työaikaansa työllistymisvapaana.

Työsopimuslain 7 luvun 12 § mukaan jos työnantaja ja työntekijä eivät työnantajan irtisanottua työsopimuksen 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla ole sopineet muuta, työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydetessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työllistymisvapaa tarjotaan kaikille työntekijöille, jotka täyttävät työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaiset edellytykset työsuhteen keston osalta. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

Työsopimuslain 9 luvun 3 a § mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijöiden irtisanomisesta viipymättä työ- ja elinkeinotoimistolle, jos 7 luvun 3 ja 4 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Ilmoituksesta on käytävä ilmi irtisanottavien työntekijöiden lukumäärä, ammatit tai työtehtävät ja työsuhteiden päättymisajankohdat.