



POMARKKU

**TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ
TOIMINTASUUNNITELMA**

Sisällys

1 Yhteistoimintamenettelyn perusteet	1
2 Suunniteltu aikataulu	1
3 Neuvottelussa noudatettavat menettelytavat	2
4 Vaikutukset.....	2
5 Työnhaun ja koulutuksen periaatteet	3
Sijoittuminen Pomarkun kunnassa muihin tehtäviin.....	3
Julkisten työvoimapalvelujen käyttö	4
6 Muutosturva ja työllistymisvapaa.....	4
Muutosturva	4
Työllistymissuunnitelma	5
Työllistymisvapaa	5
55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen	6
7 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus	6
8 Palvelussuhdeasiat	7
Työterveyshuollon tuki	7
Eläkeasiat ja työttömyysturva	7
Muut palvelussuhdeasiat.....	7
9 Henkilöstön muutosvalmennus	8

1 Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Pomarkun kunnan talouden näkymät vuodesta 2024 eteenpäin ovat merkittävästi muutamaa edellisvuotta heikkommat. Valtuuston hyväksymä vuoden 2024 talousarvio on noin 1,1 milj. euroa alijäämäinen. Suunnitelmavuosina 2025 ja 2026 talouden tasapainotushaasteiden odotetaan pysyvän vähintään vuoden 2024 tasolla. Talouden tasapaino on heikko ja edellyttää pikaisia sopeutustoimia. Tilapäisten sopeutustoimien lisäksi on välttämätöntä tehdä rakenteellisia muutoksia, jotka parantavat talouden tasapainoa pysyvästi.

Vuoden 2024 talousarvioon sisältyy henkilöstömenojen 122 000 euron säästötavoite. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt talousarvioesityksen sisältämän henkilöstömenojen säästötavoitteen kokouksessaan 21.11.2023.

Kunnanhallitus on 9.1.2024 päättänyt asettaa työryhmän kuntatalouden sopeuttamista varten ja asettanut tavoitteeksi löytää ne toimenpiteet, joilla saavutetaan vaikuttavuudeltaan 300 000 euron säästövaikutus vuonna 2025. Kuntatalouden sopeuttamisen työryhmän on määrä antaa kunnanhallitukselle loppuraportti palvelurakenteen uudistamisesta ja talouden tasapainottamistoimenpiteistä 31.5.2024 mennessä.

Osana talouden sopeutustoimia kunnanhallitus on 30.1.2024 päättänyt käynnistää tuotannollista ja taloudellisista syistä koko henkilöstöä koskevan yhteistoimintamenettelyn. Yhteistoimintamenettelyn tavoitteena on sopia toimenpiteistä, joilla saavutetaan vuoden 2024 aikana 122 000 euron säästö henkilöstömenoissa. Lisäksi neuvottelussa keskustellaan mahdollisuuksista saada aikaan 300 000 euron säästö vuoden 2025 toimintamenoissa. Osa edellä mainitusta 300 000 euron sopeutustavoitteesta pyritään saavuttamaan muina kuin henkilöstömenoihin kohdistuvina säästöinä. Työnantajan harkitsemat irtisanomiset, osa-aikaistamiset tai lomauttaminen enintään 90 päiväksi kohdistuu alle kymmeneen työntekijään. Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 7.2.2024 yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Tavoitteena on saada yhteistoimintaneuvottelut päätökseen 31.5.2024 mennessä.

2 Suunniteltu aikataulu

Kunnanhallituksen asettama kuntatalouden sopeuttamistyöryhmä käsittelee henkilöstöä koskevia säästötavoitteita toimialoittain. Yhteistyötoimikunta kokoontuu kuntatalouden sopeuttamistyöryhmän kokousten jälkeen käsittelemään henkilöstösäästöehdotuksia toimialoittain. Yhteistyötoimikunta sopii tarpeen mukaan lisää tapaamisia yhteistoimintaneuvotteluita varten.

Yhteistoimintamenettelyn aikataulu:

- 7.2.2024 Yhteistyötoimikunta
- 9.2.24 ja 15.2.24 infotilaisuudet henkilöstölle
- 9.2.- 18.2.2024 henkilöstölle suunnattu kysely säästötoimista
- 13.3.2024 Yhteistyötoimikunta

- 18.4.2024 Yhteistyötoimikunta
- 8.5.2024 Yhteistyötoimikunta

Alustava suunnitelma on, että henkilöstösäästöjen esityksiä käsitellään kunnanhallituksen kokousaikataulujen mukaisesti 28.5.2024. Päätökset vuoden 2024 toimenpiteiden osalta pyritään tekemään 30.6.2024 mennessä. Vuodelle 2025 kohdistuvista toimenpiteistä pyritään tekemään päätökset 30.10.2024 mennessä.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottuu koko organisaatioon ja henkilöstöön. Nyt käytävissä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, lomauttaminen tai osa-aikaistaminen kohdistuu alle kymmeneen työntekijään, neuvotteluja on käytävä 14 päivää. Yhteistoimintaneuvotteluihin käytettävä ajanjakso tulee olemaan merkittävästi pidempi kuin laissa säädetty 14 vuorokautta.

3 Neuvottelussa noudatettavat menettelytavat

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella (449/2007) mukaisesti yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kyseessä olevan lain 4 § mukaan työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoiminnassa käsitellään ainakin sellaiset asiat, jotka koskevat:

- henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan tai hyvinvointialueen palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien tai hyvinvointialueiden tai näiden välisessä yhteistyössä;
- palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla ulkopuolisen työvoiman käytöstä tai liikkeen luovutuksesta johtuvia tai muita olennaisia henkilöstövaikutuksia;
- henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia;
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista.

Yhteistoimintavelvoite on täytynyt, kun asiasta on neuvoteltu lain edellyttämällä tavalla ja käsiteltävän asian kannalta tarpeelliset tiedot on annettu. Jos kyseessä on työvoiman vähentäminen, edellytetään myös, että neuvotteluissa käsitellään työllistämistä edistävää toimintasuunnitelmaa ja periaatteita.

4 Vaikutukset

Kunnanvaltuusto on asettanut yhdeksi vuoden 2024 toiminnalliseksi tavoitteeksi talouden sopeuttamisen palvelurakennetta uudistamalla. Säästötoimia mietittäessä huomioidaan myös henkilöstölle suunnatun säästötoimi -kyselyn vastauksia

Henkilöstövähennykset toteutetaan ensisijaisesti hyödyntämällä eläke- ja muuta poistumaa mahdollisimman täysimääräisesti ja vähentämällä määräaikaista henkilöstöä. Muita mahdollisia sopeuttamistoimenpiteitä on lomarahojen vaihto vapaaksi sekä palkattomat vapaat (viikonloput palkallisiksi). Neuvotteluissa käydään myös läpi mahdolliset osa-aikaistamiset ja henkilöstön lomauttamisen ja irtisanomisien mahdollisuus.

Koska 122 000 euron vähennystavoitetta ei saavuteta pelkästään edellä mainituilla keinoilla vuoden 2024 loppuun mennessä, ovat virka- ja työsuhteiden irtisanomiset todennäköisiä. Mahdollisissa irtisanomisissa tulee ottaa huomioon työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä ja kunnallisen viranhaltijalain 8 luvun 37 §:ssä säädetty edellytykset taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuville irtisanomisille. Henkilöstövähennykset kohdistuvat koko henkilöstöön ja kaikkiin henkilöstöryhmiin.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämistäjärjestyksestä (taloudelliset ja tuotannolliset syyt). Määräyksen mukaan taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan työntekijän irtisanomisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan kunnan/kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

Henkilöstön tarkoituksenmukaista kohdentumista eri yksiköihin ja tehtäviin sekä sisäistä liikkuvuutta parannetaan. Vastuiden ja tehtäväkuvien tarkastelun myötä henkilöstöä siirretään tarvittaessa organisaation tarpeiden mukaisesti toisiin tehtäviin. Näissä muutostilanteissa työnantaja keskustelee työntekijän/ työntekijäryhmän kanssa irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista. Sisäisissä siirroissa kiinnitetään erityistä huomiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen.

5 Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

Sijoittuminen Pomarkun kunnassa muihin tehtäviin

Työnantaja kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n sekä viranhaltijalain (304/2003) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet työllistää henkilö Pomarkun kunnalle.

Työnantaja kartoittaa neuvottelujen kuluessa ja irtisanomisprosessin aikana mahdollisuudet järjestää sellaista mahdollisten uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy ns. takaisinotto-velvollisuus, mikäli neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä tarvitaan työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta (TSL 6 luku 6 §). Viranhaltijan osalta takaisinottovelvollisuus on yhdeksän kuukautta irtisanomisajan päättymisestä,

mikäli työnantaja tarvitsee viranhaltijaa tehtäviltään samankaltaiseen toistaiseksi voimassa olevaan tai yli kuusi kuukautta kestävään virkasuhteeseen (KVhL 8 luku 46 §).

Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Työnantaja pyytää TE-toimiston edustajaa esittelemään palveluitaan henkilöstölle, jotta he voivat valmistautua muutoksiin, joita saattaa tulla yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä.

TE-toimiston työ- ja elinkeinopalvelut (TE-palvelut) ovat

- työnvälityspalvelut
- tieto- ja neuvontapalvelut
- osaamisen kehittämisspalvelut
- yritystoiminnan käynnistämis- ja kehittämisspalvelut
- henkilöasiakkaan palveluun liittyvät asiantuntija-arvioinnit
- erilaiset tuet ja korvaukset.

TE-toimiston yhteyshenkilö Pomarkun kunnan osalta on Juri Raikkerus

TE-toimiston palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta www.toimistot.te-palvelut.fi.

Satakunnan maakunnan alueella työ- ja elinkeinopalveluja (TE-palveluja) tarjoaa Satakunnan TE-toimisto. Lisätietoja: www.toimistot.te-palvelut.fi/satakunta.

6 Muutosturva ja työllistymisvapaa

Muutosturva

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.

Irtisanottu henkilö on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos

- hän on viimeistään irtisanomispäivänä täyttänyt 55 vuotta,
- hänen työsopimuksensa on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen,
- hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 5 vuotta, enintään 30 päivän keskeytyksin

- ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta.

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

Työllistymissuunnitelma

Työllistymissuunnitelmalla parannetaan työntekijän mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi koulutuksen avulla. Työllistymissuunnitelma tehdään yhdessä TE-toimiston asiantuntijan 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. Työntekijä voi saada työttömyyspäivärahan korotusosaa tai korotettua ansio-osaa työllistymistä edistävien palvelujen osallistumisen ajalta, jos palvelusta on sovittu työllistymissuunnitelmassa.

Työllistymisvapaa

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle viranhaltijalle ja työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaata irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetyin edellytyksin (KVhL 8 luku 37 a §).

Työllistymisvapaan pituus yhteensä <i>enintään</i>	Irtisanomisaika	Palvelussuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kk	enintään 4 vuotta
10 työpäivää	yli 1 kk, mutta enintään 4 kk	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
20 työpäivää	yli 4 kuukautta	yli 12 vuotta

Työntekijällä on oikeus työllistymisvapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

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

55 vuotta täyttäneen erityinen oikeus työllistymisvapaaseen

Jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta, työllistymisvapaan pituus määräytyy työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetystä poiketen seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 15 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 25 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

7 Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta (TSL 7:13 ja 7:14 sekä KVhL 8 luku 37 b § ja 37 c §).

Työnantaja tarjoaa irtisanomalleen viranhaltijalle/työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos viranhaltija/työntekijä on ollut ennen palvelussuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava viranhaltijan/työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun viranhaltijan/työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi. Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisaajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa palvelussuhteen päättymishetkellä. Työnantaja ja viranhaltija/työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla viranhaltijan/työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain.

Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin siitä, mitä laissa säädetään arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä.

Uudelleensijoitusvalmennuksen yksityiskohtaisempi sisältö määritellään sen jälkeen, kun palvelujen tuottaja on valittu.

8 Palvelussuhdeasiat

Työterveyshuollon tuki

Työnantaja ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen takaamiseksi.

Käytössä ovat mm. seuraavat tukitoimet:

- Työterveyshoitajan ja lääkärin vastaanotto ajanvarauksella
- Työterveyspsykologin palvelut työterveyshoitajan tai lääkärin kautta
- Terveystarkastus palvelussuhteen päättyessä altisteisessa työssä.

Työnantaja järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti.

Pomarkun kunnan järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanotto siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.

Eläkeasiat ja työttömyysturva

Työnantaja pyytää tarvittaessa Kevan ja työttömyyskassojen edustajat kertomaan eläkeasioista ja työttömyysturvasta erillisessä infotilaisuudessa.

Muut palvelussuhdeasiat

Irtisanomisajat määräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Irtisanomisaikana on työssäolovelvoite paitsi silloin, jos viranhaltija/työntekijä saa irtisanomisaikana uuden työn toiselta työnantajalta tai lähtee TE-palvelujen aktiivitoimenpiteisiin.

Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen.

Matkapuhelin, avaimet sekä muut viranhaltijan/työntekijän käytössä olevat työnantajan työvälineet luovutetaan viimeistään palvelussuhteen päättymispäivänä.

Työvuorosuunnitelmat ja liukuvan työajan käyttö tulee suunnitella siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan palvelussuhteen päättymiseen mennessä.

Vuosilomien osalta noudatetaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä.

Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivänä kuin virka- /työsuhteen kestäessä.

9 Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot. Henkilöstölle pyritään tiedottamaan avoimesti. Kun yt-menettely päättyvät, henkilöstölle tiedotetaan yt-menettelyjen lopputuloksesta. Henkilöstölle kerrotaan suunnitelluista tukitoimista. Toimenpiteiden aikatauluista kerrotaan myös koko henkilöstölle. Henkilöstötilaisuuksia järjestetään keskitetysti mutta avainasemassa muutoksen johtamisessa tulee olemaan esimiehet ylimmän johdon tukemana.

Työnantajan päättämien toimenpiteiden toimeenpanoa käsitellään ja arvioidaan yt-neuvottelukunnassa.