



Orimattilan kaupunki

Työllistymistä edistävä suunnitelma



Sisällys

Yhteistoimintamenettelyn perusteet.....	3
Yhteistoimintamenettelyn aikataulu	4
Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat.....	4
Yhteistoimintaneuvottelujen vaikutukset.....	5
Alustava määrä henkilöstövähennyksistä	5
Työnhaun ja koulutuksen periaatteet.....	6
Julkisten työvoimapalvelujen käyttö.....	6
Muutosturva ja työllistymisvapaa	7
Työllistymissuunnitelma	7
Työllistymisvapaa	8
Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.....	9
Palvelussuhdeasiat.....	10
Muut palvelussuhdeasiat	10
Muutostuki.....	11

Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella

449/2007: 4 § Yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat



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.*

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007: 7 § Työvoiman käytön vähentäminen

Jos työnantaja harkitsee 4 §:n 1 momentin 4 kohdassa tarkoitettua toimenpidettä, työnantajan on annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Harkitessaan vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- 1) aiottujen toimenpiteiden perusteista;*
- 2) alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;*
- 3) selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä*
- 4) arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset ja osa-aikaistamiset tehdään.*

Yhteistoimintamenettelyn aikataulu

21.12.2023 klo 8-10

11.1.2024 klo 15-17

19.1.2024 klo 8-10



24.1.2024 klo 14-16

1.2.2024 klo 15-17

7.2.2024 klo 16-18

Neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat

Neuvotteluissa käsiteltävät asiat:

- Suunnitellut toimenpiteet ja niiden perusteet:
KV:n päätös 27.11.2023 § 81 Talouden tasapainottamistyöryhmä, KH:n päätös 4.12.2023 § 381 Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen
- Alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä:
40 HTV pysyvää vähennystä (irtisanomista). Lomautuksia, osa-aikaistuksia ja tehtävien uudelleen järjestelyä ei voida poissulkea tässä kohtaa.
- Selvitys periaatteista, joiden mukaan työntekijät määräytyvät toimenpiteiden kohteeksi:
Talouden tasapainottamistyötä ohjataan ja valmistellaan ohjaus- ja asiantuntijaryhmillä, joiden sisältö ja toimeksiannot on kuvattuna liitteessä. Organisaatorakennetta uudistetaan talouden tasapainotustyön edetessä, joten tehtävien uudelleen järjestelyt sekä päättyvät tehtävät ratkeavat rakennetyön edetessä. Ratkaisuja haetaan määräaikaistuuksien päättymisillä, tehtävien täyttämättä jättämisillä sekä irtisanomisilla.
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) 8 luku 4 § ohjaa työvoiman vähentämisjärjestystä.
- Alustava arvio ajasta, jonka kuluessa toimenpiteet pannaan täytäntöön: Talouden tasapainottamisen toimenpiteet jaksotetaan vuosille 2024–2026 siten, että kaupungin talous on tasapainossa vuoden 2026 tilinpäätöksessä. Työnantajan tavoite yhteistoimintamenettelyssä on saada säästöjä kuitenkin jo vuodelle 2024.

Neuvotteluesitys toimitetaan tiedoksi työvoimaviranomaiselle neuvottelujen alkaessa.

Neuvotteluesitys on toimitettu työvoimaviranomaiselle 22.12.2023.



Yhteistoimintaneuvottelujen vaikutukset

Orimattilan kaupungin talous painuu alijäämäiseksi vuodesta 2024 alkaen. Ilman sopeutustoimia alijäämä olisi vuonna 2024 noin 4 miljoonaa euroa. Alijäämäisyys johtuu merkittävilta osin valtionosuusleikkauksista ja valtakunnallisesti neuvotelluista palkkaratkaisuista. Valtionosuudet laskevat 2,3 miljoonaa euroa nykytasosta vuonna 2024. Vastaavasti palkkaratkaisut nostavat henkilöstökuluja 1,26 miljoonaa euroa nykytasosta vuoteen 2024.

Talouden sopeutus edellyttää kaupungin organisaation ja toimintojen rakenteellista tarkastelua. Vain rakenteellisten muutosten kautta voidaan saavuttaa konkreettisia ja pysyviä kustannussäästöjä sekä tehokkuuden ja tuottavuuden nousua. Näiden kaikkiin menoluokkiin kohdistuvien kustannussäästövaihtoehtojen mahdollisuuksien selvittäminen on aloitettu. Rinnalla tarkastellaan myös tulojen kasvattamisen mahdollisuutta esimerkiksi asiakasmaksuja korottamalla. Tulojen tarkastelu ei kuitenkaan yksin voi ratkaista talouden tasapainottamista ja tulo-odotuksiin sisältyy merkittäviä muun muassa yleisestä taloudellisesta tilanteesta aiheutuvia epävarmuuksia.

Osana talouden tasapainottamista harkitaan myös toimenpiteitä, joiden myötä henkilöstömenot vähenisivät muiden menojen rinnalla. Henkilöstömenot muodostavat vuoden 2024 talousarvion mukaan noin 55 prosenttia kaupungin toimintamenoista. Henkilötyövuosien ja henkilöstömenojen mahdollinen vähentäminen edellyttää palveluiden, toimintojen, tehtävien ja työnjakojen tarkastelemista.

Alustava määrä henkilöstövähennyksistä

Yhteistoimintaneuvottelujen alustava arvio irtisanottavien määrästä on 40 henkilötyövuotta. Ratkaisuja on haettu määräaikaisten palvelussuhteiden päättymisellä, tehtävien täyttämättä jättämisillä (eläköitymiset sekä toisen työnantajan palvelukseen siirtymiset) sekä mahdollisilla irtisanomisilla. Jotta muun muassa tehtävien täyttämättäjättämisä voidaan täysimääräisesti toteuttaa, tulee talouden tasapainotustyössä päästä rakenteisiin esimerkiksi palveluverkon karsimisella.

Työnhaun ja koulutuksen periaatteet

Orimattilan kaupunki työnantajana kartoittaa yhteistoimintaneuvottelujen kuluessa ja mahdollisen irtisanomisprosessin aikana työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 4 §:n sekä lain



kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta, jäljempänä viranhaltijalaki (304/2003) 8 luvun 37 §:n mukaisesti mahdollisuudet työllistää henkilö Orimattilan kaupungilla.

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

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyy niin sanottu takaisinottovelvollisuus, 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 (työsopimuslaki 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 (viranhaltijalaki 8 luku 46 §).

Julkisten työvoimapalvelujen käyttö

Orimattilan kaupunki tekee yhteistyötä työvoimapalveluiden kanssa ja järjestää yhteistyössä TE-toimiston kanssa infotilaisuuden, jossa kerrotaan TE-toimiston palveluista muutosturva- ja irtisanomistilanteissa. Infotilaisuus on henkilöstölle työaika.

TE-palveluiden palvelut työntekijöille ovat muun muassa:

- Muutosturva-infotilaisuudet
- Henkilökohtainen ohjaus ja palvelutarpeen kartoittaminen
- Työnhaun tukeminen ja työnvälitys
- Ammatillisen osaamisen kehittäminen
- Ohjaus ja neuvonta yrittäjyyttä harkitsevalle
- Työnhakua tukevat pienryhmäpalvelut ja teematilaisuudet



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

Muutosturva ja työllistymisvapaa

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli lisää työntekijöiden turvaa irtisanomistilanteissa ja mahdollisissa 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. Orimattilan kaupunki tiedottaa erillisessä infotilaisuudessa muutosturvan piirissä oleville viranhaltijoille ja työntekijöille heidän oikeudestaan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymissuunnitelmaan.

Irtisanottu henkilö on oikeutettu 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan, jos hän on viimeistään irtisanomispäivänä täyttänyt 55 vuotta, hänen työ sopimuksensa on irtisanottu tuotannollisista ja taloudellisista syistä 1.1.2023 tai sen jälkeen, hän on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 5 vuotta ja hän on ilmoittautunut työnhakijaksi TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta. Laajennettuun muutosturvaan kuuluu muutosturvaraha, muutosturvakoulutus sekä pidennetty työllisyysvapaa.

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. Työnantaja osallistuu tarpeen mukaan muutosturva- ja irtisanomistilanteissa olevien henkilöiden henkilökohtaisten työllistymissuunnitelmien tekoon TE-toimiston kanssa.

Työllistymisvapaa

Työnantaja antaa taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanotulle viranhaltijalle ja työntekijälle tämän pyynnöstä työllistymisvapaa irtisanomisaikana yhteensä enintään 5–



20 työpäivää riippuen irtisanomisajan pituudesta työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä ja viranhaltijalain 8 luku 37 a § säädetyin edellytyksin.

Työllistymisvapaan pituus enintään yhteensä	Irtisanomisaika	Palvelussuhteen kesto
5 työpäivää	enintään 1 kuukausi	enintään 4 vuotta
10 työpäivää (+55, 15 työpäivää)	yli 1 kuukausi, mutta enintään 4 kuukautta	yli 4 vuotta, mutta enintään 12 vuotta
20 työpäivää (+55, 25 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 pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta. Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus

Työsopimuslaissa ja viranhaltijalaissa on säännökset irtisanotun työntekijän ja viranhaltijan työllistymistä edistävästä valmennuksesta tai koulutuksesta (työsopimuslaki 7 luku § 13 ja 7 luku §14 sekä viranhaltijalaki § 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 irtisanomisajan 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. Keskeisiä teemoja uudelleensijoittumisvalmennuksessa ovat muun muassa työnhakijan tilanteen ja tarpeiden kartoitus, muutostilanteen hallinta, omien kykyjen ja voimavarojen tunnistaminen ja kehittäminen, työnhakuvalmennus, henkilökohtaisten suunnitelmien laadinta, työ- ja koulutusvaihtoehtojen tarkastelu sekä työhakemusten laadinnan harjoittelu.

Palvelussuhdeasiat

Työnantajana Orimattilan kaupunki ilmoittaa työterveyshuollolle odotettavissa olevista muutoksista työterveyshuollon tuen takaamiseksi. Käytössä ovat mm. seuraavat tukitoimet:

- työterveyshoitajan akuutti vastaanotto ja lääkärin vastaanotto ajanvarauksella
- työterveyspsykologin palvelut työterveyshoitajan tai lääkärin kautta
- terveystarkastus palvelussuhteen päättyessä altisteisessa työssä.

Työnantajana Orimattilan kaupunki järjestää työterveyshuollon kuuden kuukauden ajaksi työntekovelvollisuuden päättymisestä lähtien työterveyshuoltolain (1383/2001) 2 §:n mukaisesti, jos työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa ja työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään kolmekymmentä työntekijää.



Orimattilan kaupungin järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen virka- tai työsuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

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. Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilannetta, jossa henkilö siirtyy toisen työnantajan palvelukseen. Puhelin, tietokone, 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 ja säästövapaiden osalta noudatetaan kunnallisten virka- ja työehtosopimusten määräyksiä. Palkka maksetaan palvelussuhteen päättyessä samoina säännönmukaisina palkanmaksupäivänä kuin virka- /työsuhteen kestäessä.

Muutostuki

Esihenkilöiden muutosvalmennus

Muutoksen johtamisen ja hallinnan tueksi järjestetään säännöllisesti esihenkilötapaamisia ja esihenkilöinfotilaisuuksia. Työnantaja voi harkita myös esihenkilöille muutosjohtamiseen työkaluja.

Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot. Kun yhteistoiminta menettely päättyy, henkilöstölle tiedotetaan yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksesta, toimenpiteiden aikatauluista, muutostilanteen tukitoimista ja käytänteistä.



Työnantajan päättäminen toimenpiteiden toimeenpanoa käsitellään ja arvioidaan yhteistoimintaelimessä.