



L A P I N L A H T I

**Työllistämistä edistävä
toimintasuunnitelma**

Työllistämistä edistävä toimintasuunnitelma	1
1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet	3
2. Suunniteltu aikataulu	3
3. Neuvottelussa noudatettavat periaatteet	4
4. Vaikutukset.....	4
5. Neuvottelujen osapuolet.....	5
6. Työhaun ja koulutuksen periaatteet	5
Sijoittuminen Lapinlahden kunnassa muihin tehtäviin	5
Työvoimapalveluiden käyttö	6
7. Muutosturva ja työllistymisvapaa	6
Muutosturva.....	6
Laajennettu muutosturva 55 vuotta täyttäneille	6
Työllistymissuunnitelma	7
Työllistymisvapaa	7
8. Työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus.....	8
9. Palvelussuhdeasiat	8
Työterveyshuollon tuki.....	8
Eläkeasiat ja työttömyysturva	9
Muut palvelussuhdeasiat	9
10. Henkilöstön muutosvalmennus.....	9

1. Yhteistoimintamenettelyn perusteet

Lapinlahden kunnan talouden tasapainottamissuunnitelma on valmistumassa. Talouden tasapainottamisohjausryhmä on kunnanhallituksen alaisuudessa laatinut esitykset ja selvitykset kunnan talouden tasapainottamiseksi yhteensä noin 3,9 miljoonalla eurolla. Suunnitelmaluonnos vuosille 2024–2026 sisältää muutoksia organisaatioon, palveluverkkoon ja toimintatapoihin. Tasapainottamis-suunnitelmalla haetaan sekä tulonlisäyksiä että menonleikkauksia. Tasapainotussuunnitelmaluonnoksen mukaan henkilöstön vähennystarve on enintään 30 henkilötyövuotta. Talouden tasapainottamissuunnitelma kattaa vuodet 2024–2026, mutta keinojen vaikuttavuus jatkuu näiden vuosien jälkeenkin. Tasapainotussuunnitelma esitetään kunnanhallitukselle ja valtuustolle yhtenä pakettina käsiteltäväksi.

Talouden tasapainottamissuunnitelmaa käsitellään yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön kanssa. Yhteistoimintalain mukaan yhteistoimintaneuvottelut on käytävä, koska tasapainottamissuunnitelmaluonnos pitää sisällään uudelleenorganisointia ja toiminnan tehostamista, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen. Työnantajan harkitsema henkilöstön vähennys kohdistuu yli kymmeneen työntekijään, jolloin neuvotteluja on käytävä 6 viikkoa. Myös nykyinen sivistysosasto jakautuisi suunnitelman mukaan kahtia sivistyspalveluihin ja hyvinvointipalveluihin.

Talouden tasapainottamissuunnitelma pitää sisällään menonleikkauksia yhteensä noin 1 800 000 euroa. Menonleikkausiin on sisällytetty valtuuston jo päättämät Martikkalan ja Paloisten koulujen lakkautukset. Säästöjä haetaan muun muassa tukityöllistämisestä luopumisella, nuorten työpajatoiminnan ulkoistamisella, avustuksia leikkaamalla ja erilaisia sopimuksia päättämällä. Perusopetuksessa linjataan koulujen opettajamäärä suhteessa oppilaisiin ja asetetaan myös oppilasmäärän kynnyksarvot, milloin aloitetaan koulun lakkautus selvitys. Lisäksi varhaiskasvatusta tiivistetään ja kansalaisopiston palveluja karsitaan. Kokonaisuudessaan kunnan omistamien tilojen käyttöä tehostetaan ja tarpeettomista tiloista luovutaan.

Talouden tasapainottamissuunnitelma pitää sisällään tulonlisäyksiä yhteensä noin 2 100 000 euroa. Tulonlisäyksiin on huomioitu valtuuston päättämä veronkorotus vuodelle 2024. Sen lisäksi suunnitelmakaudella on tarve noin 500 000 euron verotulon lisäykselle, joka voi tulla tuuli- tai aurinkovoimakiinteistöverotulolla tai kunnallisveron korotuksella. Lisätuloja haetaan myös muun muassa kunnan tytäryhtiöiden pääomallainan korkojen nostosta.

Lapinlahden kunnan talousarvio vuodelle 2025 valmistellaan tasapainottamissuunnitelman mukaisesti. Vaikka vuoden 2025 talousarvioraami on vielä alijäämäinen lähes 700 000 euroa, on taloussuunnitelma 2025–2027 kokonaisuudessaan tasapainossa ja ylijäämäinen, koska vuodet 2026 ja 2027 ovat ylijäämäisiä.

Yhteistoimintamenettelyn aikana tasapainottamissuunnitelman viimeistelyyn osallistetaan kuntalaisia ja kunnan henkilökuntaa muun muassa sähköisellä kuntalaiskyselyllä.

Yhteistoimintaneuvottelut aloitetaan 10.9.2024 yhteistyötoimikunnan kokouksessa. Tavoitteena on saada yhteistoimintaneuvottelut päätökseen 22.10.2024 mennessä.

2. Suunniteltu aikataulu

Yhteistoimintamenettelyn aikataulu:

- 10.9.2024 1. yt-neuvottelu
- kysely säästötoimista 16.–29.9.
- 2.10.2024 2. yt-neuvottelu
- 22.10.2024 3. yt-neuvottelu

- infokirjeet henkilöstölle yt-neuvottelutapaamisten jälkeen
- infotilaisuus henkilöstölle yt-neuvottelujen jälkeen ennen kunnanhallituksen käsittelyä

Alustava suunnitelma on, että kunnanhallitus käsittelee taloudentasapainottamis-suunnitelmaa ja yhteistoimintamenettelyn tulosta 4.11.2024 ja esittää sen käsittelemistä valtuustossa 11.11.2024.

Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottuu koko organisaatioon ja henkilöstöön. Nyt käytävissä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä tulee olla kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot. Jos työnantajan harkitsema irtisanominen, osa-aikaistaminen tai 90 päivää pidempi lomauttaminen kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, neuvotteluja on käytävä 6 viikkoa. Näin tehdään, ellei neuvotteluissa muuta sovita.

3. Neuvottelussa noudatettavat periaatteet

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:

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.

Yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, 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

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

lomauttamisen ja irtisanomisen mahdollisuus.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) VIII luvun 4 §:ssä määrätään työvoiman vähentämisyjärjestyksestä (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 keskustele työntekijän/ työntekijäryhmän kanssa irtisanomisen perusteista ja vaihtoehtoista. Sisäisissä siirroissa kiinnitetään erityistä huomiota ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja perehdytykseen.

5. Neuvottelujen osapuolet

Neuvotteluissa työnantajaa edustavat kunnanjohtaja Henri Ruotsalainen, hallintojohtaja Ulla Nikulainen, sivistysjohtaja Sinikka Kervinen ja tekninen johtaja Rami Linna.

Henkilöstä edustavat: pääluottamusmiehet Minna Korhonen (Jhl ry), Leena Paldanius (Juko ry), Kirsi Rovio (KoHo ry/Super ry), Mikko Riecki (Juko ry/Ktn ry) ja Katri Salmela (Jyty ry) sekä työsuojeluvaltuutettu Aki Rossi.

6. Työhaun ja koulutuksen periaatteet

Sijoittuminen Lapinlahden 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 Lapinlahden kuntaan.

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 kestäväan virkasuhteeseen (KVHL 8 luku 46 §).

Työvoimapalveluiden käyttö

Työnantaja pyytää TE-toimiston edustajaa esittelemään palveluitaan henkilöstölle, jotta he voivat valmistautua muutoksiin, joita saattaa tulla yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä. Työnantaja on ilmoittanut yhteistoimintaneuvottelujen alkamisesta Pohjois-Savon työ- ja elinkeinotoimistolle 4.9.2024.

TE-toimiston 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.

TE-toimiston yhteyshenkilönä toimii Katja Pekkala. TE-toimiston palveluista löytyy lisätietoja osoitteesta www.toimistot.te-palvelut.fi. Pohjois-Savon alueella työ- ja elinkeinopalveluja (TE-palveluja) tarjoaa Pohjois-Savon TE- toimisto. Lisätietoja: <https://toimistot.te-palvelut.fi/iisalmi>

7. Muutosturva ja työllistymisvapaa

Muutosturva

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

Laajennettu muutosturva 55 vuotta täyttäneille

Laajennettu muutosturva on tarkoitettu 55 vuotta täyttäneille työntekijöille. Palvelun tarkoituksena on edistää näiden työntekijöiden nopeaa työllistymistä sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa.

Työnantajalla on työsopimuslain mukainen velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta 55 vuotta täyttäneiden muutosturvaan. Velvollisuus koskettaa kaikkia työnantajia.

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.

Muutosturvaraha vastaa suuruudeltaan työntekijän keskimäärin yhden kuukauden palkkaa. Muutosturvarahan maksaa työttömyysetuuden maksaja eli työttömyyskassa tai Kela. Irtisanottava työntekijä hakee muutosturvarahan omasta työttömyyskassasta tai Kelalta viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Muutosturvakoulutuksen arvo vastaa noin kahden kuukauden palkkaa. Koulutukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Irtisanottava työntekijä sopii koulutuksesta TE-toimiston kanssa. Koulutuksen on edistettävä nopeaa työllistymistä sekä työntekijän ammatillisia tai yritystoimintaan liittyviä valmiuksia.

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 työhausta ja työhaun 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 työllistymisvapaa 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.

8. 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 sen mukaan, 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.

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

9. 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.

Lapinlahden kunnan järjestämät työterveyspalvelut lakkaavat kuitenkin, mikäli irtisanottu siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestäväan 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.

10. Henkilöstön muutosvalmennus

Muutostilanteessa henkilöstöllä tulee olla tiedossaan kaikki keskeiset asemaansa ja palvelussuhteen ehtoihin koskevat tiedot. Henkilöstölle pyritään tiedottamaan avoimesti. Kun yt-menettely päättyy, 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 yhteistyötoimikunnassa.