

KOMMUNALT TJÄNSTE- OCH ARBETSKOLLEKTIVAVTAL OM ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

§ 1 De bifogade avtalsbestämmelserna om en åtgärdsmodell för sysselsättning och omställningsskydd träder i kraft den 16 februari 2005. Bestämmelserna följer det inkomstpolitiska avtal som undertecknades den 16 december 2004.

§ 2 Parterna konstaterade att Arbetskraftsmyndigheterna genast från och med den 16 februari 2005 skall gå in för att tillämpa åtgärdsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd i sin verksamhet. Lagstiftningen om sysselsättningsplaner och utbildningsstöd är under beredning och avses träda i kraft så fort som möjligt.

Parterna konstaterade att avtalsbestämmelserna om sysselsättningsplanerna och det förhöjda utbildningsstödet kan tillämpas i full utsträckning först när lagstiftningen om planerna och stödet trätt i kraft.

§ 3 De bifogade bestämmelserna tillämpas förutom på kommunernas och samkommunernas arbetstagare även på deras tjänsteinnehavare.

Helsingfors den 16 februari 2005

KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVÄRKET

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR OFFENTLIGA SEKTORNS
UTBILDADE FOSU RF

KOMMUNFACKETS UNION RF

FÖRHANDLINGSORGANISATIONEN FÖR TEKNIK OCH
GRUNDSERVICE FKT RF

TJÄNSTEMÄNNENS FÖRHANDLINGSORGANISATION TFO RF

ÅTGÄRDSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målet för den nya åtgärdsmodellen för arbetsgivare, arbetstagare och Arbetskraftsmyndigheter är att samarbetet effektiveras och att arbetstagare fortast möjligt kan sysselsättas.

Utredningsförfarande

Arbetsgivaren framför en handlingsplan i början av utredningsförfarandet vid uppsägning av minst 10 arbetstagare. Förhandlingar om planens innehåll bör föras med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandlingsprocedurer och förhandlingsformer, den tilltänkta tidtabellen samt en plan över uppsägningstidens förfaringsprinciper när det gäller sökande av arbete, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster. Normerna för förfarandet vid reducering av arbetskraft skall tas i beaktande. Om utredningsförfarandet gäller färre än 10 arbetstagare, skall man i utredningsförfarandet framlägga vilka principer man under uppsägningstiden planerat följa för sökande av arbete, utbildning och användning av arbetsförvaltningens tjänster.

I samband med utredningsförfarandet vid den planerade nedskärningen behandlas också behövliga förändringar i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheterna skall, utan dröjsmål efter att utredningsförfarandet påbörjats, tillsammans inleda kartläggningen av de olika offentliga Arbetskraftstjänster som kommer att behövas. Man försöker då nå en överenskommelse om arten av erbjudna tjänster, tidtabellen för serviceinsatserna och arbetsmetoderna. Personalens representanter skall delta i samarbetet.

Sysselsättningsplan under uppsägningstid

Arbetsgivaren är skyldig att informera arbetstagaren om rättigheten till en sysselsättningsplan och förhöjt utbildningsstöd.

Arbetsgivaren skall anmäla uppsägning som skett av ekonomiska orsaker eller produktionsorsaker till Arbetskraftsmyndigheterna, om den uppsagda arbetstagarens anställningsförhållande varat minst tre år hos samma arbetsgivare. Anmälningsskyldigheten gäller också om en sådan visstidsanställning upphör som har grundat sig på ett eller flera tidsbestämda arbetsavtal hos samma arbetsgivare under sammanlagt minst tre år utan avbrott eller med endast korta intervall. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande överlåta information om arbetstagarens utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter till Arbetskraftsmyndigheterna omedelbart efter uppsägningen. Arbetsgivaren bör även på övriga sätt bistå vid uppläggningsplaneringen av sysselsättningsplanen, om så har särskilt avtalats.

Arbetstagaren har rätt att delta i uppläggningsplaneringen av sysselsättningsplanen. Planen kan vid behov kompletteras senare.

Om något annat inte har avtalats efter uppsägningen, har arbetstagaren rätt att, utan inkomstbortfall, ta ut ledigt för att under sin uppsägningstid delta i uppläggningsplanen av sin sysselsättningsplan, för att söka arbete på eget eller arbetskraftsmyndigheternas initiativ och för arbetsintervju, för att delta i omplaceringsintroduktion, inläring i arbetet och praktik eller för att ta del av arbetsmarknadspolitisk utbildning som ingår i hans sysselsättningsplan. Ledighetens längd är beroende av anställningsförhållandets längd enligt följande:

- 1 högst 5 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är högst en månad
- 2 högst 10 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över en månad men högst fyra månader
- 3 högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader

En ytterligare förutsättning är att ledigheten inte orsakar betydande olägenhet för arbetsgivaren.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och på anmodan visa upp en tillförlitlig utredning av motiven till ledigheten.