

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

Yhteinen kirkkoneuvosto 09.06.2022 § 236
459/01.04.00/2022

Esittelijä Seurakuntayhtymän johtaja Rintamäki Juha

Päätösehdotus

Yhteinen kirkkoneuvosto päättää:

- 1) hyväksyä työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman liitteessä esitetystä muodosta;
- 2) valtuuttaa henkilöstöjohtajan tekemään toimintasuunnitelman mukaiset päätökset ja sopimukset toimintasuunnitelmaan kirjattujen linjausten puitteissa

Päätös

Päätösehdotus hyväksyttiin

Selostus

Kirkon yhteistoimintasopimus velvoittaa työnantajaa antamaan yhteistoimintaneuvotteluiden alussa henkilöstön edustajille esityksen työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, mikäli työnantaja on jättänyt neuvotteluesityksen, joka voi johtaa vähintään kymmenen työntekijän irtisanomiseen taloudellisin tai tuotannollisin perustein. Toimintasuunnitelman sisällöstä on määrätty yhteistoimintasopimuksen 10 § 2 momentissa.

Lisäksi sekä kirkkolaki että työsopimuslaki edellyttävät, että työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellisin ja/tai tuotannollisin perustein irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. (TSL 7 luku 13 §, KL 6 luku 52 a §). Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Luonnosta työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 26.4.2022, 6.5.2022 ja 31.5.2022. Henkilöstön edustajien kanssa on yhdessä käsitelty lakisäätöisen vähimmäistason ylittävän muutosturvan kokonaisuutta ja priorisoitu vaihtoehtoja henkilöstön esittämiin näkemyksiin pohjautuen. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma on käsitelty lisäksi Johannes församlingin varhaiskasvatusta (småbarnspedagogik) koskeneissa yhteistoimintaneuvotteluissa. Esityksenä on, että työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman muutosturvan periaatteita sovellettaisiin yhteisten palveluiden lisäksi myös seurakunnissa tarpeen mukaan. Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma voidaan katsoa sellaiseksi henkilöstöpoliittiseksi linjaukseksi, joka kuuluu seurakuntayhtymän päätösvaltaan perussäännön 4 § mukaisesti.

Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma sisältää yhteisiä palveluita koskevien neuvotteluiden suunnitellun aikataulun, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämisessä (yhteistoimintasopimus

10 § 2 mom). Esityksen mukaisesti työntekijän muutosturva koostuisi seuraavista kokonaisuuksista:

1. Lakisääteinen työllistymisvapaa ja erilliskorvaus tai työvelvoitteesta vapauttaminen irtisanomisaikana
Mahdolliset irtisanottavat henkilöt pyritään vapauttamaan työvelvoitteesta irtisanomisaikana. Mikäli tämä ei ole yhteistyösopimusten tms. työn luonteesta johtuen mahdollista, työntekijällä on oikeus työllistymisvapaisiin irtisanomisaikana. Lisäksi työnantaja voi maksaa erilliskorvauksen (ns. ”työssäpysymiskorvaus”). Erilliskorvauksen soveltamisesta ja maksamisesta päättää työnantaja henkilöstöjohtajan päätöksellä ja sen suuruus arvioidaan tapauskohtaisesti. Korvauksen suuruus kuukausitasolla voi olla enintään 30 % työyksikön / työntekijän kuukausipalkasta.
2. Sijoittaminen muihin tehtäviin
Seurakuntayhtymä (yhteiset palvelut) ja seurakunnat ovat itsenäisiä työnantajia, joiden päätösvaltaa työhön ottamisessa ei voida rajoittaa. Työnantaja pyrkii kuitenkin lain puitteissa ja mahdollisuuksiensa mukaan edistämään mahdollisten irtisanottavien työllistymismahdollisuuksia seurakunnissa/yhteisissä palveluissa vapautuviin tehtäviin käytettävissään olevin keinoin uudelleensijoitus- ja takaisinottovelvoitteiden aikana.
3. Työllistymistä edistävä valmennus
 - a) yhteistyö te-toimiston kanssa
 - b) ulkopuolisen palveluntarjoajan tarjoama valmennus (kilpailutetaan palveluntarjoaja) tai vaihtoehtoisesti työnantajan tuki työntekijän omaehtoiseen koulutukseen /valmennukseen. Valmennusten arvo määräytyy työsopimuslain ja kirkkolain vaatimusten pohjalta ja tarkentuu palveluntarjoajan kilpailutuksen myötä.
4. Työterveyshuollon tuki
Työnantaja tarjoaa työterveyshuollon palvelut työterveyspalveluita koskevan sopimuksen mukaisessa laajuudessa kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä, kun työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa. Työterveyden käyttöoikeus kuitenkin päättyy, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin.
5. Porrastettu siirtymä markkinavuokraan työsuhdeasunnoissa asuville
Työnantaja tarjoaa työsuhdeasunnoissa asuville oikeuden markkinavuokraa alempaan vuokraan porrastetusti. Palvelussuhteen päättymistä seuraavan kuuden kuukauden ajan vuokra määräytyy työsuhdeasuntojen hintatason mukaan. Tämän jälkeen vuokra nostetaan markkinavuokraan seuraavan vuoden aikana porrastaen. Asumisoikeus määräytyy tämän jälkeen kulloinkin voimassa olevien työsuhdeasuntoja koskevien linjausten mukaisesti
6. Henkilöstöetuudet
Henkilöstöetuudet ja mahdolliset luontoisedut ovat pääsääntöisesti voimassa palvelussuhteen päättymiseen saakka lukuun ottamatta tilanteita, joissa henkilö siirtyy irtisanomisaikana toisen työnantajan palvelukseen.
7. Eropaketti
Eropaketin vastaanottaessaan työntekijä irtisanoutuu itse ja saa korvauksena irtisanomisajan palkan, lisäksi työnantaja voi harkinnanvaraisin perustein maksaa enintään 4 kk palkkaa vastaavan korvauksen. Työnantaja päättää eropaketin mahdollisesta hyödyntämisestä tapauskohtaisesti henkilöstöjohtajan hyväksymillä sopimuksilla / päätöksin.

Toimintasuunnitelma on tarpeen vahvistaa työllistymistä edistävän valmennuksen kilpailuttamiseksi siltä varalta, että Johanneksen seurakunnan tai yhteisten palveluiden yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen työnantaja päättäisi

palvelussuhteiden irtisanomisesta työn olennaisen ja pysyvän vähentymisen seurauksena. Työllistymistä edistävän valmennuksen hankinnan valmistelu on käynnistetty kilpailutusasiakirjojen ja valintakriteerien valmistelulla. Tavoitteena on saada kilpailutus toteutettua kesäkuun aikana.

Lapsivaikutusten arviointi

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Riitta Kajander, (09) 2340 2460

Jakelu

Kirkkoherrat
Yhteistyötoimikunta
Pääluottamusmiehet
Henkilöstöosasto