

**Yhteistoimintamenettelyn kehittämistä,
työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittämistä ja
työllisyyden tukemista käsittelevän
tulopoliittiseen sopimukseen (2.12.2002) sisältyvän
työryhmän raportti 13.2.2004**

Sisällys

Esipuhe	3
<hr/>	
1. Työryhmän toimeksiannon toteutuminen	4
<hr/>	
2. Yhteistoimintamenettelyn nykytila irtisanomistilanteissa	5
<hr/>	
Tulopoliittisen sopimuksen kohdan 13.1. mukaiset kehittämistoimet Yhteistoimintalakikomitean asettaminen	
3. Aikuiskoulutustukien ja -etuuksien nykytilanne	6
<hr/>	
4. Työvoimatoimistojen palvelut ja niiden kehittäminen irtisanomistilanteissa	7
<hr/>	
Työvoimatoimistojen palvelut irtisanomistilanteissa Työvoimatoimistoverkon kehittäminen	
Liitteet	9
<hr/>	
Toimeksianto Työvoimakoulutuksen, työttömän koulutuspäivärahan ja aikuiskoulutustuen vertailutaulukko	

Esipuhe

Työministeriö asetti 7.3.2003 yhteistoimintamenettelyn ja työvoima- ja koulutuspoliittisten toimenpiteiden kehittämistä varten kolmikantaisen työryhmän, jonka tuli tehdä ehdotuksensa tarvittaviksi lainsäädännöllisiksi ja muiksi toimenpiteiksi. Työryhmän tuli toimeksiantonsa mukaisesti luovuttaa ehdotuksensa 30.10.2003 mennessä. Työryhmän määräaikaa jatkettiin kahdesti ensin 10.12.2003 saakka ja edelleen 13.2.2004 saakka.

Työryhmän kokoonpano:

Puheenjohtaja Kansliapäällikkö Markku Wallin Työministeriö,

Jäsenet koulutus- ja työvoimapolitiittinen sihteeri Heikki Liede Akava ry, sopimusjohtaja Risto Voipio Kirkon sopimusvaltuuskunta, neuvottelupäällikkö Rauno Lindahl Palvelutyönantajat, työvoimapolitiittinen asiamies Riitta Wärn Palvelutyönantajat, työvoima- ja koulutuspolitiittinen sihteeri Jari-Pekka Jyrkänne Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, vastaava lakimies Jorma Rusanen Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, sopimusvastaava Heli Ahokas Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, talouspolitiittinen asiamies Simo Pinomaa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, lainopillinen asiamies Hannu Rautiainen Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, johtaja Marita Savola Opetusministeriö, hallitusneuvos Pasi Koskinen Sosiaali- ja terveysministeriö, johtaja Vuokko Korpinen Työministeriö, neuvotteleva virkamies Jouni Lemola Työministeriö, neuvotteleva virkamies Marja Rantakaulio Työministeriö,

Pysyvät
asiantuntijat yksikön johtaja Ralf Forsen Akava ry, tutkimuspäällikkö Margareta Heiskanen Kunnallinen työmarkkinalaitos, apulaisneuvottelupäällikkö Pirkko Leivo Kunnallinen työmarkkinalaitos, koulutus- ja työvoimapolitiittinen asiamies Mervi Huuskonen Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry, neuvotteleva virkamies Sinikka Wuolijoki Valtion työmarkkinalaitos,

Sihteeri suunnittelija Tiina Asunmaa Työministeriö.

Työryhmä on työnsä aikana pitänyt 16 kokousta.

Työryhmä on kuullut asiantuntijoina seuraavia henkilöitä: työsuhteasiamies Leevi Myllymäki Toimihenkilöunioni TU ry, selvitysmies, prof. Pentti Arajärvi, ylitarkastaja Marja-Riitta Pihlman Työministeriö ja ylitarkastaja Tuija Leminen Työministeriö.

Helsingissä 13. helmikuuta 2004

Markku Wallin puheenjohtaja

Tiina Asunmaa sihteeri

1. Työryhmän toimeksiannon toteutuminen

Työryhmä käsitteli toimeksiantonsa (liite 1) mukaisesti yhteistoimintamenettelyn sekä työvoima- ja koulutuspoliittisten toimenpiteiden kehittämistä. Toimeksianto oli syntynyt neuvoteltaessa tuloksetta vuosia 2003-2004 koskevassa tulopoliittisessa sopimuksessa työnantajan velvollisuudesta maksaa erityistä irtisanomisrahaa irtisanottaville.

Toimeksianto ja sen käsittely työryhmässä voidaan jakaa kahteen osaan. Näistä ensimmäinen koski mahdollisuuksia joko työnantajan tai viranomaisen järjestämin toimin parantaa irtisanomisuhan alaisten ja irtisanottavien sijoittumismahdollisuuksia päästä uusiin tehtäviin saman työnantajan tai uuden työnantajan palveluksessa.

Tältä osin työvoimahallinto on kehittänyt toimintaa, jossa se useita kymmeniä henkilöitä koskevissa irtisanomistilanteissa voi tarjota irtisanomisia ennaltaehkäisevää sopeuttamiskoulutusta ja irtisanomisten tapahduttua tehostettua työnvälitystä, palvelutarvearviointeja ja käynnistää uudelleensijoittumispalvelut.

Työryhmässä keskusteltiin mahdollisuudesta, että työnantaja tai työnantajakollektiivi rahoittaisi tähän liitettävissä olevat erilliset yksilölliset uudelleensijoittamispalvelut. Lisäksi keskusteltiin yt-menettelyn kehittämistä niin, että mahdollisia irtisanomisia välttämään pyrkivistä menettelyistä voitaisiin laatia etukäteen valmiussuunnitelma sekä että irtisanomisia koskevissa neuvotteluissa sovittavista asioista tulisi nykyistä käytäntöä velvoittavampi esityslista ja sovitun noudattamisen todentaminen. Edelleen keskusteltiin irtisanotun mahdollisuudesta käyttää irtisanomisaikaista työnantajan maksamaa työaika toimiin, jotka edistävät uudelleen työllistymistä, esimerkiksi asiointiin työvoimaviranomaisen kanssa.

Toimeksiannon toinen osa käsitteli työvoima- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä, joilla uudelleen työllistymistä voidaan edistää. Siltä osin, kun ne käsittävät työhallinnon toimenpiteitä, työhallinnolla on jo laajat uudistukset palvelun tehostamiseksi käynnissä. Työvoimatoimistoverkkoa kootaan isompiin, seutukuntapohjaisiin, kokonaisuuksiin, mikä takaa laajemmat palvelut kuin mihin monet pienet toimistot ovat aiemmin kyenneet. Työnvälityksen valtakunnallista toimintaa on tehostettu. Toimistoilla on ennakoinnin ja työnantajayhteyksien kautta kehittymisen myötä aiempaa parempi kuva TEK-alueensa työmarkkinoiden kehittymisestä. Työhallinto on myös kehittänyt uusia yhteishankintapalvelutuotteita uudelleensijoituksiin irtisanomistilanteissa. Myös yksilöllistä palvelutarpeen arviointia kehitetään niin, että esimerkiksi työvoimapolitiittiseen koulutukseen pääsyä voidaan nopeuttaa, silloin kun tarve nähdään ilmeiseksi.

Työryhmä käsitteli myös mahdollisuutta aikaansaada uusi uudelleensijoittumistuki, jossa maksettaisiin nykyistä korkeampia ansiotukia koulutukseen osallistumisajalta. Samoin esillä oli vaihtoehto koulutuksesta aiheutuvien kustannusten yhteisrahoituksesta yhdessä koulutusta rahoittavan viranomaisen kanssa. Maksajana olisi Koulutusrahasto. Työryhmä käsitteli myös mahdollisuuksia parantaa aikuiskoulutusetuuksien kattavuutta irtisanomistilanteessa niin, että etuudet ja koulutus eivät keskeytyisi työsuhteen päättyessä.

Työryhmässä ei päästy yksimielisyyteen toteutettavien toimien kehittämisen kokonaisuudesta kummankaan kehittämistehtävän osalta, mistä syystä työryhmä ei esitä muutoksia olemassa oleviin sopimuksiin tai säädöksiin. Työryhmä oli kuitenkin yksimielinen siitä, että työvoiman vähentämiseen liittyen yt-menettelyä ja koulutusetuusjärjestelmää voidaan kehittää. Työvoimahallinto kehittää omia palveluitaan jäljempänä kuvatusti.

2.Yhteistoimintamenettelyn nykytila irtisanomistilanteissa

Keskusjärjestöt esittävät tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2003-2004 taloudellistuotannollisiin syihin perustuviin irtisanomisiin liittyvän yhteistoimintamenettelyn kehittämistä irtisanomisuhan alaisten ja irtisanottavien työntekijöiden turvan parantamiseksi muutostilanteissa. Samalla olisi otettava huomioon yhteistyön kehittäminen työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten välillä.

Työsopimuslain 7:3 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta taloudellistuotannollisella perusteella, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin. Lain 7:4 § edellyttää, että irtisanomisuhan alaiselle työntekijälle on ensisijaisesti tarjottava hänen työsopimuksensa mukaista työtä vastaavaa työtä. Jos tällaista työtä ei ole, työntekijälle on tarjottava muuta hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan vastaavaa työtä.

Uudelleensijoittamisvelvollisuuteen liittyy koulutusvelvollisuus. Työnantajan tulee järjestää työntekijälle sellaista uusien tehtävien edellyttämää koulutusta, jota voidaan pitää molempien sopijapuolten kannalta tarkoituksenmukaisena ja kohtuullisena. Työnantaja voi järjestää koulutuksen itse tai ulkopuolista tahoa käyttäen. Uudelleensijoitus- ja koulutusvelvollisuus ulottuu myös työnantajan määräysvallassa oleviin yrityksiin tai yhteisöihin (konsernitilanne).

Yhteistoimintalain 8 §:n neuvotteluelvoitteen sisältöä ja täyttymistä koskeva sääntely kytkeytyy työsopimuslakiin siten, että työnantajan harkitessa sellaista henkilöstön vähentämistä, jota ei ole otettu huomioon yrityksen henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa, on neuvotteluissa vaihtoehtona irtisanomiselle käsiteltävä erikseen irtisanomisuhan alaisen henkilöstön uudelleensijoitus- ja koulutusmahdollisuudet. Neuvotteluissa on otettava huomioon myös yrityksen ulkopuolelta saatavissa olevat koulutuspalvelut sekä järjestelyjen työllisyys-, tuotanto- ja kannattavuusvaikutukset. Jos työnantaja ratkaisee asian noudattamatta kyseistä neuvotteluelvoitetta, työntekijällä on oikeus lain 15 a §:n mukaiseen hyvitykseen.

Yhteistoimintalain 6 b §:n mukaan vuodeksi kerrallaan vahvistettaviin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmiin tulee sisällyttää sellaiset asiat, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai laatua koskevaa merkitystä, samoin kuin henkilöstön määrässä tai laadussa odotettavissa olevat muutokset. Koulutussuunnitelmassa tulee käsitellä henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

Työryhmän toimeksiannossa tulopoliittisen sopimuksen kohdan 13.1 mukaan kehittämistoimet, joiden toteuttamisesta ei ole saavutettu yhteisymmärrystä, ovat seuraavat:

- ”1. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyvän yhteistoimintamenettelyn yhteydessä kartoitetaan työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstöryhmän edustajan kanssa toimenpiteet, joilla helpotetaan irtisanomisuhan piirissä olevien työntekijöiden sijoittumista saman työnantajan palvelukseen. Tarvittaessa yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa kartoitetaan myös sijoittumista työelämäään muun työnantajan palvelukseen. Tavoitteena on, että kartoitus tehdään ennen työsuhteen päättymistä.”

Tulopoliittisen ratkaisun mukaiset kehittämistoimet suhtautuvat yhteistoimintalakiin siten, että kohta 1 liittyy laissa jo säädettyyn velvollisuuteen käsitellä uudelleensijoittamista ja kouluttamista yhteistoimintaneuvottelussa. Koska

yhteistoimintalaki rajautuu vain työnantajajärytyksen mahdollisuuksiin uudelleen sijoittaa, kehittämistoimi merkitsisi, että lisäksi olisi selvitettävä mahdollisuuksia järjestää työtä muiden työnantajien palveluksessa. Tähän selvitystyöhön olisi otettava mukaan työvoimaviranomainen.

- ”2. Irtisanomisuhkan piiriin kuuluville tai irtisanottaville työntekijöille selvitetään mahdolliset toimenpiteet ja tarvittaessa laaditaan työllistymisohjelma, jolla pyritään helpottamaan työntekijän pääsyä työelämään suoraan tai koulutuksen kautta. Toimenpiteitä voivat olla työnantajan tai viranomaisen järjestäminä esim. henkilön tarvitsema koulutus, sijoittumismahdollisuudet saman työnantajan palvelukseen, tarvittava uudelleensijoitusohjaus, työn hakemisessa avustaminen ja mahdolliset taloudelliset tukitoimenpiteet.”

Kohdan 2 tarkoittamaa työllistymisohjelmaa yhteistoimintalaki ei nykyisellään edellytä. Yhteistoimintamenettelyssä selvitettäviä toimenpiteitä ohjelmaa/suunnitelmaa laadittaessa olisivat kyseisen kohdan mukaan nykyisten uudelleensijoituksen ja koulutuksen lisäksi uudelleensijoitusohjaus, työnhaussa avustaminen ja mahdolliset taloudelliset tukitoimet.

- ”3. Työntekijälle on varattava henkilökohtaisesti mahdollisuus osallistua häntä koskevien toimenpiteiden käsittelyyn.”

Kohta 3 puolestaan liittyy henkilökohtaisen työnhakusuunnitelman laadintaan.

Yhteistoimintalakikomitean asettaminen

Pääministeri Vanhasen hallituksen ohjelmaan sisältyy lausuma, jonka mukaan toteutetaan yhteistoimintalain kokonaisuudistus. Työministeriö on asettanut 30.10.2003 yhteistoimintalain kokonaisuudistusta valmistelevan komitean, jonka määräaika päättyy 31.1.2006. Työssään komitean tulee ottaa huomioon yhteiskunnassa, työelämässä sekä lainsäädännössä Suomessa ja Euroopan unionissa tapahtunut kehitys.

3. Aikuiskoulutustukien ja -etuuksien nykytilanne

Nykyisten säädösten mukainen työvoimakoulutuksen koulutustuen, työttömän koulutuspäivärahan ja aikuiskoulutustuen vertailu (kohderyhmä, tuen maksamisen ehdot, tukien suuruus ja maksaja) on esitetty liitteessä 2.

Työryhmän toimeksiannossa tulopoliittisen sopimuksen kohdan 13.2. mukaan koulutuspoliittiset kehittämistoimet, joiden toteuttamisesta ei ole saavutettu yhteisymmärrystä, ovat seuraavat:

- ”4. Kehitetään työministeriön ja koulutusrahaston tukia ja etuuksia muut tuet ja etuudet huomioon ottaen siten, että ne irtisanomistilanteissa nykyistä paremmin edistävät työntekijöiden työllistymistä uusiin tehtäviin ja uuteen työpaikkaan.”

Aikuiskoulutusetuuksien kehittäminen niin, että ne kattaisivat nykyistä paremmin irtisanomistilanteen

Irtisanotun työllistymistä voitaisiin edistää sillä, että työsuhteen päättymisestä ei seuraisi koulutuksen-aikaisen toimeentulon katkeaminen ja koulutuksen keskeytyminen ja loppuminen, jos koulutus on alkanut ennen irtisanomista. Merkitystä olisi myös sillä, että irtisanomisaikana suunnitellun koulutuksen

käynnistyminen välittömästi työttömyyden alettua ei aiheuttaisi tilannetta, jossa koulutukseen osallistuva ei olisi oikeutettu koulutusaikaista toimeentuloa turvaavaan tukeen.

Koulutusrahaston tukien kehittäminen irtisanomistilanteissa

Irtisanotun työllistymistä silloin kun koulutus nähdään tarpeelliseksi voitaisiin edistää kehittämällä koulutusrahaston osaamista tukevaa roolia irtisanomistilanteissa. Koulutusrahaston kehittäminen voisi tapahtua joko niin, että koulutusrahastolle annetaan uusia tehtäviä nykyiseltä pohjalta opiskelijalle myönnettävien etuuksien maksajana. On myös ehdotettu, että koulutusrahaston tehtäväaluetta laajennettaisiin. Koulutusrahasto toimisi tällöin yhteisrahoittaja osapuolena yhdessä koulutusta rahoittavan viranomaisen kanssa.

4. Työvoimatoimistojen palvelut ja niiden kehittäminen irtisanomistilanteissa

Työvoimatoimistojen palvelut irtisanomistilanteissa

Julkisesta työvoimapalvelusta annetun lain (1295/2002 3:10 §) mukaisesti työnantaja on velvollinen ilmoittamaan työvoimaviranomaisille merkittävistä työvoiman käytön lisäyksistä tai vähennyksistä. Vastaavasti laki yhteistoiminnasta yrityksissä (725/1978 7 b §) velvoittaa työnantajat tekemään kirjallisen ilmoituksen työvoimaviranomaisille työvoiman vähentämistä koskevien YT-neuvottelujen alkaessa.

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus koskee yli kymmenen (10) henkilön työvoimatarpeen muutostilanteita, joskin työvoimatoimistot käynnistävät erillisjärjestelyt palvelujen tarjonnassa usein myös alle kymmentä (10) henkilöä koskevissa muutostilanteissa.

Saatuun tiedon mahdollisista irtisanomisista tai YT-menettelyn alkamisesta, työvoimatoimisto ottaa yhteyttä yritykseen ja sopii yrityksen kanssa työvoimapalvelujen järjestämisestä ja muista jatkotoimenpiteistä.

Työvoimatoimisto järjestää yrityksen tiloissa infotilaisuuden/-tilaisuuksia irtisanottaville ja/tai irtisanomisuhan alaisille yrityksen työntekijöille, jotta irtisanottavat ja/tai irtisanomisuhan alaiset henkilöt saavat jo irtisanomisajan kuluessa mahdollisimman kattavat tiedot tarjolla olevista työvoimapalveluista ja mahdollisuuksista jatkosuunnitelmiansa tueksi. Tilaisuuksissa kerrotaan myös työnhakumenettelyistä, työttömyysturva-asioista, koulutusmahdollisuuksista, alueen ja kyseisen alan työmarkkinanäkymistä sekä pyritään käynnistämään irtisanottavien kanssa ammatillisen kehityssuunnitelman/työnhakusuunnitelman alustava valmistelu. Yksilölliset työnhakuhaastattelut ja työnhakusuunnitelmien laadinta käynnistetään työvoimatoimistossa viimeistään työttömyyden alkaessa.

Suurten ja usein koko TE -keskusaluetta koskevien irtisanomisten yhteydessä alueen työvoimatoimistot yhdessä TE -keskuksen työvoimaosaston kanssa käynnistävät erillisprojektin työvoimapalvelujen mahdollisimman tuloksellisen ja nopean tarjonnan varmistamiseksi. Tällöin yrityksen tiloihin perustetaan työvoimatoimiston palvelupiste tai vastaavasti työvoimatoimistossa jotkut nimikkovirkailijat irrotetaan yrityksestä irtisanottujen henkilöiden palveluun. Erillisprojekti mahdollistaa sen, että irtisanottavien henkilöiden henkilökohtainen palvelu voidaan käynnistää jo irtisanomisaikana: Erillisprojektissa irtisanottavat henkilöt haastatellaan, työhön ja koulutukseen haku laitetaan vireille ja aloitetaan yksilöllisten vaihtoehtojen suunnittelu ja työnhakusuunnitelmien laatiminen. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni irtisanottu löytää työ- tai koulutusvaihtoehdon jo ennen työttömyysajan alkamista.

Irtisanomistilanteissa työhallinto voi myös tukea irtisanomisuhanalaisten henkilöiden työllistymistä järjestämällä työvoimakoulutusta yhteishankintakoulutuksena. Tällöin koulutuksen kustannuksiin osallistuu sekä yritys että työhallinto. Yhteishankintakoulutuksella pyritään irtisanomistilanteissa ensisijaisesti varmistamaan työpaikkojen säilyminen ja näin ennaltaehkäisemään työttömyyttä tai sijoittamaan irtisanottavat uuden työnantajan palvelukseen. Yhteishankintakoulutusta voidaan käyttää myös uudelleensijoittamispalvelujen hankintaan. Yhteishankinnan tavoitteena on täsmäkoulutusten sekä niitä tukevien uudelleensijoitustoimenpiteiden avulla ohjata uusiin työtehtäviin henkilöitä, jotka ovat yritystoiminnan markkinatilanteiden muutoksissa ja uudelleenjärjestelyissä vaarassa joutua irtisanotuiksi tai lomautetuiksi.

Työvoimatoimistot voivat tarjota yrityksille maksullisena palveluna myös uudelleensijoittumisvalmennusta henkilöstön vähentämistilanteissa. Työvoimatoimistojen tarjoama uudelleensijoittumisvalmennus räätälöidään yrityksen toimeksiannosta sen henkilöstön erityistarpeisiin.

Työryhmän työskentelyn aikana työhallinnon palvelukokonaisuutta irtisanomistilanteissa on edelleen kehitetty ja laadittu alue- ja paikallishallinnon käyttöön valtakunnalliset toimintajaukset. Palvelusta saadut kokemukset ovat erittäin myönteisiä

Työvoimatoimistot pyrkivät työnantajien kanssa irtisanottavien osaamisen ja ammattitaidon kartoituksen laatimiseen, jotka tehdään työvoimatoimiston ja yrityksen edustajien yhteistyönä. Osaamisen ja ammattitaidon kartoituksessa selvitetään: kunkin irtisanottavan henkilön ammattitaito, työtehtävät yrityksessä, erityistaidot, ammatillinen koulutus sekä arvioidut koulutustarpeet. Yrityksessä laadittava osaamiskartoitus tukee irtisanottaville laadittavien palvelutarvearvioiden laatimista ja tarjoaa hyvän lähtökohdan nopealle uudelleensijoittumiselle ja myös muiden työllistymistä edistävien toimenpiteiden suunnittelulle. Irtisanottavien henkilöiden palvelutarpeen arviointi pyritään tekemään irtisanomisajan kuluessa.

Työvoimatoimistoverkon kehittäminen

Työvoimatoimistojen toimistoverkkoa on muutettu viime vuosien aikana seutukuntapohjaiseksi. Uudistus on merkinnyt itsenäisten työvoimatoimistojen määrän vähenemistä, mutta samalla toiminnan tehokkuuden paranemista ja monipuolisen palvelutarjonnan varmistamista koko alueella. Seutukunnalliseen työvoimatoimistoon liitetyt pienemmät työvoimatoimistot jatkavat kuitenkin edelleen työvoimatoimiston toimipisteinä ja tarjoavat näin asiointimahdollisuuden ja pääsyn henkilökohtaiseen palveluun omalla alueellaan. Sähköisten palvelujen ja valtakunnallisten puhelinpalvelujen kehittämisellä pystytään myös tuntuvasti parantamaan työvoimapalvelujen saatavuutta.

Samoin vuosina 2004—2006 toteutettava julkisen työvoimapalvelun rakenteellinen uudistus tulee osaltaan parantamaan työvoimapalvelujen saatavuutta ja mahdollisuutta kohdentaa työvoimapalveluja aiempaa paremmin sekä työnantaja- että työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti. Uudistuksessa vaikeasti työllistettävien palvelut eriytetään työvoiman palvelukeskuksiin ja samanaikaisesti työvoimatoimistojen toimintaa kehitetään painottamalla työnvälitys- ja työnhakupalvelujen tarjoamista työvoiman saataavuuden varmistamiseksi. Palvelurakenteen uudistaminen tarjoaa myös paremmat toimintamahdollisuudet työnantaja-asiakkaiden palvelulle. Toiminnassa painotetaan työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointia sekä yhteistyötä alueen elinkeinoelämän ja muiden keskeisten kumppaneiden kanssa.

13. Työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen ja työllisyyden tukeminen

Työssä pysymisen ja työllistymisen parantamiseksi tulee pyrkiä jatkuvaan ja suunnitelmalliseen henkilöstön työkyvyn ja osaamisen kehittämiseen työelämän muutoksessa. Osapuolet sopivat seuraavista em. tavoitteita edistävistä toimista.

13.1 Yhteistoimintamenettelyn kehittäminen

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että yhteistoimintalakeihin tai vastaaviin sopimusjärjestelyihin perustuvaa yhteistoimintamenettelyä kehitetään seuraavasti:

1. Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin liittyvän yhteistoimintamenettelyn yhteydessä kartoitetaan työnantajan ja luottamusmiehen tai henkilöstöryhmän edustajan kanssa toimenpiteet, joilla helpotetaan irtisanomisuhkan piirissä olevien työntekijöiden sijoittumista saman työnantajan palvelukseen. Tarvittaessa yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa kartoitetaan myös sijoittumista työelämään muun työnantajan palvelukseen. Tavoitteena on, että kartoitus tehdään ennen työsuhteen päättymistä
2. Irtisanomisuhkan piiriin kuuluville tai irtisanottaville työntekijöille selvitetään mahdolliset toimenpiteet ja tarvittaessa laaditaan työllistymisohjelma, jolla pyritään helpottamaan työntekijän pääsyä työelämään suoraan tai koulutuksen kautta. Toimenpiteitä voivat olla työnantajan tai viranomaisen järjestäminä esim. henkilön tarvitsema koulutus, sijoittumismahdollisuudet saman työnantajan palvelukseen, tarvittava uudelleensijoitusohjaus, työn hakemisessa avustaminen ja mahdolliset taloudelliset tukitoimenpiteet.
3. Työntekijälle on varattava henkilökohtaisesti mahdollisuus osallistua häntä koskevien toimenpiteiden käsittelyyn.

13.2 Työvoima- ja koulutuspoliittiset toimenpiteet

Keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että työvoima- ja koulutuspoliittisia toimenpiteitä kehitetään seuraavasti:

1. Kehitetään työhallinnon asiantuntemukset ja palveluiden käyttöä tavoitteena irtisanottujen ja irtisanomisuhan alaisten työntekijöiden mahdollisimman nopea uudelleen työllistyminen ja työmarkkinakelpoisuuden kartoittaminen.
2. Kehitetään ja tehostetaan työvoimapalvelulain 5 §:n mukaista työnantajan ilmoitusvelvollisuutta ja siihen liittyvää yhteistyötä työvoimaviranomaisten ja yritysten/yhteisöjen kesken.
3. Kehitetään työhallinnon palveluorganisaatiota nykyistä laajempien alueellisten, esimerkiksi seutukuntapohjaisten kokonaisuuksien suuntaan huolehtien samalla siitä, että henkilökohtaisiin työvoimapalveluihin pääsee omalla työssäkäyntialueella.
4. Kehitetään työministeriön ja Koulutusrahaston tukia ja etuuksia muut tuet ja etuudet huomioon ottaen siten, että ne irtisanomistilanteissa nykyistä paremmin edistävät työntekijöiden työllistymistä uusiin työtehtäviin ja uuteen työpaikkaan.

Työvoimakoulutuksen koulutustuen, työttömän koulutuspäivärahan ja aikuiskoulutustuen vertailu

LIITE 2

Tuen/päivärahan ehdot	Työvoimapoliittinen aikuiskoulutus	Työttömän koulutuspäiväraha KOVA II	Aikuiskoulutustuki KOVA III
Kohderyhmä	Aikuisväestö, pääasiassa työttömät työnhakijat ja työttömäksi joutuvat 20 vuotta täyttäneet henkilöt	<p>Työttömät työnhakijat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilö, joka aloittaa päätoimisen ammatillisia valmiuksiaan edistävän koulutuksen - henkilö, joka päätoimisesti ryhtyy jatkamaan ennen työttömyyttään keskeytyneitä, ammatillisia valmiuksia edistäviä opintoja <p>Hlöt, joilla oikeus soviteltuun työttömyys-etuuteen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tekee osa-aikaista työtä, ei kuitenkaan, jos osa-aikaisuus perustuu työntekijän aloitteesta tapahuneeseen työajan lyhentämiseen - jonka päivittäistä tai viikoittaista työaika on lyhennetty lomautuksen johdosta tai jonka työnteke on estynyt toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpiteen takia, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa - joka on vastaanottanut enint. 2 vkoa kestävän kokoaikatyön tai - jolla on tuloa yritystoiminnasta tai omasta työstä. 	Palkansaajat ja yrittäjät (määräaikaiset vain työsuhteen loppuun saakka)
Toimeenpano (myöntäminen ja maksaminen)	Kassat/Kela	Kassat/Kela	Koulutusrahasto
Työhistoriavaatimus	ei ole	yhteensä vähintään 10 vuotta (hyväksi lasketaan myös ennen 23 v. tehty työ)	<ul style="list-style-type: none"> - vähintään 10 v ennen 1.8.2006, 1.8.2006 lukien 5 v. - vähintään 1 v. saman työnantajan palveluksessa (keskimäärin 16 h/vko) - aikaa laskettaessa hyväksi luetaan myös työ, jonka henkilö on tehnyt ennen kuin hän on täyttänyt 23 vuotta
Työttömyysehto	oltava työvoimatoimiston asiakas	välittömästi saanut koulutusta edeltävän 12 kk:n aikana työttömyyspäivärahaa tai työmarkkinatukea vähintään 86 työttömyyspäivältä (4 kk)	-
Keston pituus	ei rajoitusta (ei kuluta 500 päivää)	<ul style="list-style-type: none"> - enintään 500 päivää (n. 23 kk), 5 pv kal.vkossa - koulutuspäivärahan ja työttömyyspäivärahan kesto voi enintään yhteensä 586 päivää, tämän jälkeiseltä koulutusajalta koulutuspäiväraha maksetaan työmarkkinatuen suuruisena enintään siihen saakka, kun henkilö on saanut koulutuspäivärahaa 500 päivältä 	<ul style="list-style-type: none"> - yksi täysi työkuukausi kerryttää tukiaikaa 0,8 päivällä (kk sisältää 21,5 päivää) - > 18 kk 40 vuoden työhistorialla + tulevilla ajalla - määräytyy kertyneen työhistorian perusteella - hakija voi käyttää etukäteen laskennallista tukiaikaa 60 v. saakka, ehtona on, että työssäoloaikaa tukikauden alkuun mennessä on kertynyt vähintään 10 vuotta
Uusi oikeus enimmäiskeston jälkeen	ei rajoitettu	edel.10 vuoden työssäoloa ed. koulutuksen jälk.	ei mahdollista

Koulutusta koskevat ehdot	Työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus	Työttömän koulutuspäiväraha KOVA II	Aikuiskoulutustuki KOVA III
Tuen suuruus	<ul style="list-style-type: none"> - työttömyyspäivärahan taso (työttömyysturvan perus- tai ansiotuki) / työmarkkinatuki + ylläpitokorvaus (ateria, matka- ja majoituskorv.) - muu lakisääteinen etuus, palkka ja työtulo vähentävät koulutustukea 	Työttömyyspäivärahan taso	<p>Perusosan suuruus 500 euroa/kk.</p> <p>Ansio-osan suuruus 20 % tuen perusteena olevasta palkansaajan kuukausipalkasta 2700 euroon saakka ja sen ylittävältä palkan osalta 15 % + opintolainan valtiontakaus.</p>
Tukeen oikeuttava koulutus	<ul style="list-style-type: none"> - työvoimapolitiittisesti perusteltu, pääasiassa ammatillinen koulutus - yleissivistävä koulutus, jos sen puuttuminen estää työllistymistä tai osallistumista ammatilliseen koulutukseen - yliopisto- tai ammattikorkeakoulututkintoon johtava koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> - ammatilliseen perustutkintoon, ammattikorkeakoulututkintoon tai ammattikorkeakoulun jatkotutkintoon johtava koulutus - näyttötutkintona suoritettavaan ammatti- tai erikoisammattitutkintoon tai ammatilliseen perustutkintoon valmistava koulutus - ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu, muuna kuin ammatillisena peruskoulutuksena järjestettävä kotitalousopetus tai vammaisille opiskelijoille järjestettävä valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa täydennyskoulutuksena järjestetyt erikoistumisopinnot tai opettajan kelpoisuuteen johtavat pedagogiset opinnot - aikaisemmin keskeytyneiden joko alempaan tai ylempään korkeakoulututkintoon tähtäävät opinnot ja ne on hyväksytty suoritustensa perusteella yliopiston erikseen tutkintoon johtaviin opintoihin - jos yleissivistävän koulutuksen puuttuminen on esteenä työllistymiselle tai osallistumiselle ammatilliseen koulutukseen ja sen tarve todetaan työnhakusuunnitelmassa, peruskoulun oppimäärän suorittaminen tai lukion oppimäärän suorittaminen silloin kun opiskelija on jo aikaisemmin suorittanut lukio-opintoja 	<ul style="list-style-type: none"> - OPM:n toimialaan kuuluvaan ammatillisesta koulutuksesta, ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, ammattikorkeakouluopinnoista, yliopisto tai vapaasta sivistystyöstä annetuissa laissa tarkoitettuun koulutukseen, joka johtaa ammatilliseen perustutkintoon, ammattitutkintoon, erikoisammattitutkintoon tai yliopistoissa tai ammattikorkeakouluissa suoritettavaan tutkintoon, edellä tarkoitettujen tutkintojen osien suorittamiseen taikka on edellä sanottujen lakien mukaista lisä- ja täydennyskoulutusta, myös Ahvenanmaalla ja ulkomailla järjestettävä koulutus - muun ministeriön toimialaan kuuluvaan ammatillisesti suuntautuneeseen koulutukseen, myös Ahvenanmaalla ja ulkomailla järjestettävä koulutus - perusopetuslaissa tai lukiolaissa tarkoitettuun koulutukseen silloin kun sen puuttuminen on ammatillisen kehittymisen esteenä - kieliopinnot, silloin kun ne ovat ensin mainitussa kohdassa järjestettyjä ja kehittävät ja täydentävät hakijan ammattitaitoa - henkilö, joka osallistuu ammattikorkeakoulun jatkotutkinnon kokeilusta annetussa laissa tarkoitettuun ammattikorkeakoulun jatkotutkintoon johtavaan koulutukseen
Opintojen kesto	- ei rajoitusta (keskimääräinen kesto 4,6 kk)	<ul style="list-style-type: none"> - vähintään 20 opintoviikkoa - opiskelun oltava yhtäjaksoista ja päätoimista 	- väh. 2 kk:n yhtäjaksoinen opintovapaa tai jaksoittainen koulutus (tällöin ansiomenetyksen oltava vähintään 1/3)
Koulutuksen järjestäjä	- työhallinto hankkii koulutusta julkisista hankinnoista annettujen säädösten perusteella ammatillisilta aikuiskoulutuskeskuksilta, muilta ammatillisilta oppilaitoksilta, korkeakouluilta tai muilta koulutuspalveluiden tuottajilta	- koulutuksen järjestäjän oltava julkisen valvonnan alainen oppilaitos	- koulutuksen järjestäjän oltava julkisen valvonnan alainen oppilaitos; sotilas-, poliisi ja pelastusalan koulutus tai koulutus, jonka järjestäjälle asianomainen hallinnonalan lupaviranomainen on antanut toimiluvan (ei kuit. yks. oppil. esim. yks. kaun.hoit.alan ja hieroma-oppil. tarj. koul.)