



www.mol.fi

Omställningskydd



Verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd

Genom verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd förbättras arbetstagarens ställning i situationer där han riskerar bli uppsagd eller där han blivit uppsagd på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder.

Verksamhetsmodellens parter är arbetsgivaren, arbetstagaren och Arbetskraftsbyrån.

Lagstadgat omfattas alla de,

- som blivit uppsagda på produktionsrelaterade och ekonomiska grunder och
- som har en arbetshistoria på minst tre år hos samma eller olika arbetsgivare av förmånerna.

Då arbetshistorian beräknas, inkluderas bl.a. permitteringstid samt familje-, studie- och alterneringsledigheter.

Förmånerna gäller också visstidsanställda,

- som varit i ett arbetsförhållande hos samma arbetsgivare i minst 36 månader under de senaste 42 månaderna.

Omställningsskyddet gäller förutom uppsagda och visstidsanställda också personer,

- som själva säger upp sig efter att ha varit permitterade utan avbrott i minst 200 dagar.

Omställningsskyddets förmåner gäller de arbetstagare

- som blivit uppsagda 16.2.2005 eller därefter och
- för vilka det uppgjorts en jobbsökarplan som motsvarar sysselsättningsplanen efter 16.2.2005 och
- som uppfyller övriga förutsättningar gällande omställningsskydd.

En person som berörs av omställningsskyddet har rätt till en personlig sysselsättningsplan och till härtill ansluten förhöjning av arbetslöshetsskyddet. Därtill kan arbetssökanden använda sin uppsägningstid till att söka arbete.

Omställningsskyddet består av

- ledighet med lön under uppsägningstiden t.ex. för sökande av arbete
- arbetssökandens rätt till sysselsättningsplan
- förhöjt arbetslöshetsskydd, dvs. tillägg för sysselsättningsplan
- arbetsgivarens ökade skyldighet att meddela och förhandla
- Arbetskraftsbyråns effektiverade service.

Omställningsskyddet stöder arbetssökanden i uppsägningssituationer

Verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd ökar arbetstagarens trygghet i uppsägningssituationer, stöder den uppsagda vid arbetssökning samt hjälper denne att snabbt på nytt få arbete. Verksamhetsmodellen effektiviserar arbetstagarnas, arbetsgivarnas och Arbetsförmedlingens samarbete.

Omställningsskyddet är frivilligt för arbetstagaren. Erhållet av den till omställningsskyddet anslutna arbetslöshetsskyddsförhöjningen, dvs. tillägget för sysselsättningsplan, förutsätter uppgörande av en sysselsättningsplan och dess aktiva verkställande. Arbetstagaren har rätt att lämna sig utanför omställningsskyddet utan att mista sin rätt till arbetslöshetsdagpenning.

Arbetssökandens rättigheter är

- sysselsättningsledighet med lön under uppsägningstiden
- en sysselsättningsplan
- ett tillägg för sysselsättningsplan.

Arbetssökandens skyldigheter är

- att anmäla sitt intresse för sysselsättningsplanen så snabbt som möjligt, senast inom den 30 dagen från det arbetsförhållandet upphört
- att aktivt söka arbete
- att ta emot erbjudet arbete och erbjuden utbildning
- att efter fem månader vara skyldig att iaktta sysselsättningsplanen.



Arbetsgivarens skyldighet att meddela och informera

Innan samarbetsförhandlingar inleds, ger arbetsgivaren till personalens representant ett skriftligt förhandlingsförslag och en bedömning om uppsägningarnas omfattning samt om åtgärdernas tidtabell. Uppgifterna ges också till Arbetskraftsbyrån.

Arbetsgivaren bör omedelbart meddela Arbetskraftsbyrån om uppsägningen av de arbetstagare som berörs av omställningsskyddet eller om ett visstidsarbetsförhållandes upphörande.

Arbetsgivaren ger med arbetstagarens samtycke till Arbetskraftsbyrån uppgifter om arbetstagarens utbildning, arbetsuppgifter och arbetserfarenhet. På så sätt påskyndas uppgörandet av sysselsättningsplanen och planerna för åtgärder som stöder sysselsättandet av en uppsagd person.

Arbetsgivaren är skyldig att underrätta arbetstagaren om dennes rätt till sysselsättningsplan och tillägg för sysselsättningsplan.

Arbetsgivarens verksamhetsplan

Arbetsgivaren har enligt verksamhetsmodellen för omställningsskydd effektiviserad förhandlingskyldighet i situationer då arbetskraften reduceras. Arbetsgivaren bör till personalens representanter ge ett förslag till en sysselsättningsfrämjande verksamhetsplan då samarbetsförhandlingen inleds. En verksamhetsplan uppgörs alltid, då uppsägningshotet gäller minst tio arbetstagare. Avsikten är att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivaren, personalen och Arbetskraftsbyrån. Förutom förhandlingstider och förfaringsätt berättar planen om användningen av planerad arbetskraftsservice samt om hur arbetsgivaren främjar arbetstagarens jobbsökning och utbildning. Den slutliga verksamhetsplanen bereds tillsammans med personalen som ett led i samarbetsförhandlingen.

Vid uppsägningar som gäller mindre än tio personer framför arbetsgivaren vid samarbetsförhandlingen de verksamhetsprinciper med vilka han under uppsägningstiden stöder arbetstagarnas självständiga sökande till annat arbete eller utbildning samt sysselsättning med hjälp av offentlig arbetskraftsservice.

I samband med samarbetsförhandlingen gällande uppsägningar bör de nödvändiga ändringarna också göras i personal- och utbildningsplanen i enlighet med lagen om samarbete inom företaget. Meningen är att utreda om uppsägningarna och eventuella omorganiseringar i funktionerna förorsakar förändringar i den kvarblivande personalens uppgifter och utbildningsbehov.

En arbetsgivare, som inte har förhandlingskyldighet i enlighet med lagen om samarbete inom företaget, är skyldig att för arbetstagaren berätta både om uppsägningens grunder och alternativt samt om den arbetskraftsservice som fås hos Arbetskraftsbyrån.

Arbetskraftsmyndigheterna kartlägger nödvändig arbetskraftsservice tillsammans med arbetsgivaren och representanter för personalen.



Arbetskraftsbyrån verkställer omställningsskyddet

När arbetsgivaren har underrättat Arbetskraftsbyrån om inledandet av samarbetsförhandlingar, kontakter Arbetskraftsbyrån omedelbart arbetsgivaren. Arbetskraftsbyrån uppgör tillsammans med arbetsgivaren och representanter för personalen en verksamhetsplan och kommer överens om erbjudandet och arrangemang av service.

Även personalminskningar på produktionsrelaterade och ekonomiska grunder, där antalet personer som skall uppsägas är litet, omfattas av omställningsskyddets åtgärder. Dessutom ingår ovan nämnda visstidsarbetstagare.

Arbetskraftsbyråerna informerar om verksamhetsmodellen för sysselsättning och omställningsskydd samt ger råd och hjälper arbetsgivarna och arbetstagarna i dess verkställande. För Arbetskraftsbyråerna utbildas tjänstemän speciellt insatta i omställningsskyddet. De fungerar som en rörlig resurs i händelse av stora uppsägningssituationer. Dessa specialutbildade tjänstemän inleder snabbt verksamheten och sköter om arbetsförvaltningens service i samband med stora uppsägningssituationer.

I omställningsskyddssituationer erbjuder Arbetskraftsbyråerna speciellt

- jobbsökarservice
- arbetsförmedling
- Arbetskraftspolitisk vuxenutbildning
- arbetsprövning
- och annan service som utvecklar yrkesfärdigheterna.


Om denna service avtalas i en sysselsättningsplan som uppgörs personligt för var och en.

Sysselsättningsledighet under uppsägningstiden

Alla arbetstagare som sägs upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder har under uppsägningstiden rätt till ledighet med lön. Ledighetens längd fastslås enligt arbetsförhållandets längd och uppsägningstiden och är 5–20 arbetsdagar. Ledigheten kan också användas som delar av en arbetsdag så, att summan av de hållna ledigheterna motsvarar timantalet av arbetsdagens regelbundna arbetstid.

Rätt till ledighet med lön har en uppsagd, då han

- söker arbete på eget initiativ eller med hjälp av Arbetskraftsbyrån
- går till en arbetsintervju
- deltar i omplaceringsträning.



Ifall en uppsagd arbetstagare är berättigad till en sysselsättningsplan, kan han använda ledigheten också

- för uppgörandet av en sysselsättningsplan eller
- för deltagande i åtgärder som överenskommit i sysselsättningsplanen, såsom arbetskraftspolitisk vuxenutbildning.

Ledigheten får inte förorsaka arbetsgivaren betydande olägenhet, och arbetsgivaren bör alltid underrättas därom i så god tid som möjligt. Att vägra ge ledighet borde vara ett undantag, och ledigheten bör ges vid den tid som arbetstagaren anger. Vägran kan vara möjlig endast i de fall då arbetstagaren underrättar därom mycket nära den tidpunkt då ledigheten skall börja eller ledigheten skulle användas av flera arbetstagare samtidigt, och det av denna orsak för arbetsgivaren skulle åsamkas väsentliga svårigheter för arbetsarrangemangen med beaktande av företagets storlek. Den olägenhet som användningen av ledigheten skulle förorsaka kan också minskas så, att arbetstagaren och arbetsgivaren kommer överens om ledighetens tidpunkt, ifall detta med tanke på användningen av ledigheten är möjligt. Arbetsgivaren har rätt att få en utredning över grunderna till ledigheten.

Ledighet med lön gäller inte arbetstagare i ett visstidsförhållande, eftersom deras arbetsförhållanden upphör utan uppsägningstid.

Sysselsättningsplanen bistår vid sökandet av arbete

Sysselsättningsplanen är en individuell jobbsökarplan. Genom den förbättras arbetstagarens möjlighet att få arbete t.ex. med hjälp av utbildning och arbetspraktik. Sysselsättningsplanen uppgörs tillsammans med en tjänsteman vid Arbetskraftsbyrån. I den överenskommes om självständig jobbsökning och stödande av jobbsökning samt om den offentliga arbetskraftsservicens tjänster, genom vilka man främjar arbetssökandens snabba och permanenta sysselsättning i en ny arbetsplats.

Uppgörandet av en sysselsättningsplan för en arbetstagare i ett ordinarie arbetsförhållande förutsätter

- registrering som arbetssökande hos Arbetskraftsbyrån
- att arbetsförhållandet sagts upp på ekonomiska eller produktionsrelaterade grunder
- minst tre års arbetshistoria i tjänst hos en eller flera arbetsgivare.

Uppgörandet av en sysselsättningsplan för en visstidsanställd förutsätter

- registrering som arbetssökande hos Arbetskraftsbyrån
- minst ett 36 månaders arbetsförhållande hos samma arbetsgivare under de senaste 42 månaderna.



Sysselsättningsplanen uppgörs under uppsägningstiden så fort som möjligt efter uppsägningen eller efter det att visstidsarbetsförhållandet upphört. Arbetsökanden kan be att sysselsättningsplanen skall göras ännu under dennes första arbetslöshetsperiod.

Tillägget för sysselsättningsplan förhöjer arbetslöshetsskyddet

Den uppsagda har möjlighet att få förhöjt arbetslöshetsskydd, dvs. tillägg för sysselsättningsplan. Sedan arbetstagaren blivit arbetslös kan han få tillägg för sysselsättningsplan för den tid då de till sysselsättningsplanen anslutna åtgärderna vidtas och begränsat under sökandet av arbete.

Tillägget för sysselsättningsplan är högre än det nuvarande arbetslöshetsskyddet. T.ex. ett arbetslöshetsskydd som förhöjts med en bruttomånadslön på 2 000 euro är 70 procent av bruttolönen. Inkomstrelaterad dagpenning är numera med motsvarande inkomster 56 procent av bruttolönen. Ett tillägg för sysselsättningsplan som är bundet till index för grunddagpenningen är fyra euro per dag år 2005, medan grunddagpenningen är 23,24 euro per dag.

En förutsättning för tillägget för sysselsättningsplan är att personen i fråga har rätt till antingen arbetslöshetsdagpenning eller utbildningsstöd.

Tillägg för sysselsättningsplan betalas

- som en förhöjning till arbetslöshetsdagpenningen och arbetskraftsutbildningens utbildningsstöd för dem som omfattas av omställningsskydd och för vilka en personlig sysselsättningsplan har uppgjorts
- under den tid åtgärder som antecknats i sysselsättningsplanen vidtas (träning, arbetsprövning, arbetskraftspolitisk vuxenutbildning)
- för självständigt sökande av arbete efter det arbetsförhållandet upphört, högst 20 dagar, vartill dessutom tillägg för sysselsättningsplan kan betalas under självständigt sökande av arbete mellan åtgärderna. Denna tid är högst sju dagar.
- för inalles högst 185 dagar.

Om betalningen av tillägg för sysselsättningsplan ges närmare uppgifter av arbetslöshetskassorna och Folkpensionsanstalten.

De centrala arbetsmarknadsorganisationerna kom i december 2004 överens om verkställandet av en verksamhetsmodell för sysselsättning och omställningsskydd i den inkomstpolitiska helhetsuppgörelsen gällande åren 2005–2007. Lagarna om verksamhetsmodellen har beretts på trepartsbasis vid arbetsministeriet och vid social- och hälsovårdsministeriet. Lagarna om omställningsskydd trädde i kraft den 1 juli 2005.

Närmare uppgifter ges av

Arbetsministeriet och Arbetskraftsbyråerna www.mol.fi

Social- och hälsovårdsministeriet www.stm.fi

Arbetsmarknadsorganisationerna:

www.akava.fi

www.ek.fi

www.kommunarbetsgivarna.fi

www.sak.fi

www.sttk.fi

Folkpensionsanstalten www.kela.fi

Arbetslöshetskassornas Samorganisation www.tyj.fi

Lagarna som hänför sig till omställningsskyddet är

- Lagen om ändring av arbetsavtalslagen (456/2005)
- Lagen om ändring av lagen om samarbete inom företag (457/2005)
- Lagen om ändring av lagen om offentlig Arbetskraftsservice (458/2005)
- Lagen om ändring av lagen om utkomstskydd för arbetslösa (459/2005)
- Lagen om ändring av lagen om finansiering av arbetslöshetsförmåner (460/2005)
- Lagen om ändring av 11 kap. 6 § i sjukförsäkringslagen (461/2005)

Lagarna finns i statens författningsdatabank Finlex på adressen www.finlex.fi.

Arbetsministeriet

Social- och hälsovårdsministeriet

AKAVA rf.

Finlands Näringsliv EK

Kyrkans avtalsdelegation

Kommunala arbetsmarknadsverket

Finlands fackförbunds centralorganisation FFC rf

Tjänstemannacentralorganisationen STTK rf

Statens arbetsmarknadsverk



Arbetskraftsbyrån
www.mol.fi