

VERKSAMHETSMODELL FÖR SYSSELSÄTTNING OCH OMSTÄLLNINGSSKYDD

Målet med den nya verksamhetsmodellen mellan arbetsgivaren, arbetstagar-
na och Arbetskraftsmyndigheterna är att effektivisera samarbetet och att så fort
som möjligt sysselsätta arbetstagarerna.

SAMARBETS- OCH UPPSÄGNINGSFÖRFARANDET

Arbetsgivaren lägger i början av samarbetsförhandlingar som berör minst 10
arbetstagarerna fram en verksamhetsplan. Om innehållet av verksamhetsplanen
förhandlas med personalrepresentanterna. I planen redogörs för förhandling-
arnas förfaringssätt och former, den planerade tidtabellen samt de för upp-
sägningstiden planerade verksamhetsprinciperna gällande sökande av ar-
bete, utbildning och arbetsförvaltningens tjänster. I planen tas i beaktande de
existerande normerna för hur man förfar när det gäller minskning av arbets-
kraften. Om samarbetsförhandlingarna berör mindre än 10 arbetstagarerna, fö-
reslås i samarbetsförförandet de för uppsägningstiden planerade verksam-
hetsprinciperna gällande sökande av arbete, utbildning och arbetsförvalt-
ningens tjänster.

Förhandlingarna om innehållet av verksamhetsplanen hindras inte av den
begränsning enligt vilken behandlingen av alternativen till uppsägning i sam-
arbetsförhandlingar och i fråga om stora uppsägningar kan inledas först ti-
digast om sju dagar efter att motiveringarna och inverkningarna har behand-
lats.

I samband med samarbetsförförande som berör en planerad minskning be-
handlas också de ändringar som behövs i personalplanen.

Arbetsgivaren och Arbetskraftsmyndigheten kartlägger sedan samarbetsför-
förandet eller de små företagens uppsägningsförförande inlett utan dröjsmål
i samarbete de behövliga offentliga Arbetskraftstjänsterna. Det strävas efter
att med Arbetskraftsmyndigheten komma överens om kvaliteten av de tjäns-
ter som erbjuds och tidtabellen för tjänsternas verkställande samt samarbete
gällande deras förverkligande. Personalrepresentanterna deltar i samarbetet.

SYSSELSÄTTNINGSPROGRAMMET OCH DESS FÖRVERKLI- GANDE UNDER UPPSÄGNINGSTIDEN

Arbetsgivaren är skyldig att informera om rätten till ett sysselsättningspro-
gram och till ett höjt utbildningsbidrag.

Arbetsgivaren underrättar Arbetskraftsmyndigheten om en uppsägning som skett av ekonomiska eller produktionsskäl, ifall den uppsagda arbetstagaren har en arbetshistoria på minst tre år. Denna anmälningsskyldighet berör också upphörande av en sådan visstidsanställning som har uppstått av ett eller flera sådana arbetsavtal på viss tid som har oavbrutet eller med endast kortfristiga avbrott fortsatt hos samma arbetsgivare i minst tre år. Arbetsgivaren är skyldig att med arbetstagarens medgivande lämna till Arbetskraftsmyndigheten uppgifter om berörda arbetstagaras utbildning, arbetserfarenhet och arbetsuppgifter omedelbart efter att uppsägningen har skett. Arbetsgivaren deltar, om man separat kommer överens om det, även i övrigt i utarbetandet av ett sysselsättningsprogram.

Om vid uppsägningen inget annat har överenskommit om frågan, har arbetstagaren rätt till ledighet utan inkomstförlust för att under sin uppsägningstid delta i utarbetandet av sysselsättningsprogram, att söka arbete på eget eller på Arbetskraftsmyndighetens initiativ samt arbetsplatsintervju, omplaceringsskolning, till inläring och praktik i arbete eller för att delta i en med hans eller hennes sysselsättningsprogram förenlig Arbetskraftspolitisk utbildning. Ledighetens längd är följande, beroende på anställningens längd:

- 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; samt
- 3) högst 20 dagar, om arbetstagarens uppsägningstid är över fyra månader.

Det förutsätts också att ledigheten inte orsakar arbetsgivaren betydande men.

Arbetstagaren bör utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren om ledigheten och vid anhållan förete en tillförlitlig redogörelse för ledighetens grunder.