



Työvoiman vähentämistilanteet

Eija Mali

Työmarkkinalakimies

Opetusalan Ammattijärjestö OAJ



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Käydään läpi:

- Yhteistoimintamenettely
- Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Yhteistoimintamenettely työvoimaa vähennettäessä

- Jos työnantaja harkitsee toimenpiteitä, jotka voivat johtaa yhden tai useamman työntekijän irtisanomiseen, lomauttamiseen tai osa-aikaistamiseen taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä.
- Myös tilanteessa, jossa oleellinen muutos palvelussuhteen ehtoihin esim. tehtävän muutos.
- Päätöksiä ei saa tehdä ennen kuin yhteistoimintaneuvottelut on käyty.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Yhteistoimintamenettely – neuvotteluesitys

- Työnantajan on tehtävä kirjallinen neuvotteluesitys viimeistään 5 päivää ennen neuvotteluiden aloittamista.
- Neuvotteluesityksestä tulee käydä ilmi neuvottelujen alkamisajankohta, paikka sekä pääkohdittain ehdotus käsiteltävistä asioista. (yritykset)
- Neuvotteluesitys toimitettava TE-toimistolle viimeistään neuvotteluiden alkaessa.





Yhteistoimintamenettely – osapuolet

- Yksittäisten työntekijöiden osalta neuvottelut työnantaja- työntekijä. Työntekijä voi vaatia, että neuvoteltava myös henkilöstön edustaja–työnantaja.
- Kuntien yhteistoimintalain mukaan henkilöstön edustajan tulee osallistua neuvotteluihin aina, jos toimenpiteiden kohteena vähintään kolme henkilöä tai työnantaja/henkilöstön edustaja niin vaatii.
- Henkilöstön edustajia ovat luottamusmies, luottamusvaltuutettu (tsl) tai yhteistoimintaedustaja. (huom. irtisanomissuoja).





Yhteistoimintamenettely- työnantajan annettavat tiedot

Työnantajan harkitessa vähintään 10 työntekijän irtisanomista, lomauttamista yli 90 päiväksi tai osa-aikaistamista työnantajan on annettava asianomaisten työntekijöiden edustajille kirjallisesti tiedot:

1. aiottujen toimenpiteiden perusteista;
2. alustava arvio irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten määrästä;
3. selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen, lomauttamisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät; sekä
4. arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset pannaan toimeen.





Yhteistoimintamenettely- työnantajan annettavat tiedot

- Tiedot liitettävä neuvotteluesitykseen. Työnantajan neuvotteluesityksen jälkeen saamat tiedot annettava viimeistään ensimmäisessä neuvottelussa. (yritykset)
- Muissa vähentämistilanteissa voidaan edellä tarkoitettut tiedot antaa asianomaisille työntekijöille tai heidän edustajilleen suullisesti. Pyynnöstä annettava tiedot kuitenkin kirjallisesti. (yritykset)



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

- Vähintään 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut: työnantajan on yhteistoiminta-neuvottelujen alussa annettava henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi.
- Selvitettävä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.
- Tarkoitus tiivistää työnantajan, henkilöstön ja TE-toimiston yhteistyötä.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma

- Alle 10 työntekijän irtisanomista koskevat neuvottelut: työnantajan on yhteistoiminta-neuvottelujen alkaessa esitettävä työllistämisen tukemista koskevat toimintaperiaatteet.
- Ei tarvitse olla valmis neuvotteluiden alkaessa vaan siitä neuvotellaan.
- Suunnitelma sisältää neuvotteluaikataulun, neuvottelujen menettelytavat, työvoimapalveluiden käytön irtisanomisaikana sekä sen miten työnantaja edistää työntekijän työnhakua ja koulutusta.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Yhteistoimintaneuvottelut

- Käsiteltävä perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.
- Neuvotteluaika 14 päivää, jos kohteena alle 10 työntekijää taikka lomautukset kestävät enintään 90 päivää (väh. 10 työntekijää).
- Neuvotteluaika 6 viikkoa, jos kohteena vähintään 10 työntekijää (+ lomautus yli 90 päivää).



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Yhteistoimintaneuvottelut

- Neuvoteltava useammin kuin kerran vaikka laeissa ei ole määritelty vähimmäisneuvottelukertoja.
- Neuvottelija tiedottaa aktiivisesti neuvotteluiden kulusta edustamilleen työntekijöille.
- Neuvotteluajasta voidaan sopia toisin.
- Työnantaja huolehtii pyynnöstä, että neuvotteluista laaditaan pöytäkirjat.



Koulutus
kasvattaa
menestystä

Salassa pidettävät tiedot

- Yritysten yhteistoimintalaki:
 - salassa pidettäviä mm. liike- ja ammattisalaisuudet, yritysturvallisuutta koskevat tiedot ja yksittäistä henkilö koskevat esim. terveystiedot
 - työnantajan ilmoitettava mitkä tiedot ovat salassa pidettäviä
 - luottamusmiehen kerrottava salassapitovelvollisuudesta työntekijöille, minkä jälkeen luottamusmies voi kertoa näitä tietoja edustamilleen siltä osin kuin heidän asemansa kannalta on tarpeellista



Salassa pidettävät tiedot

- Kuntien yhteistoimintalaki
 - salassa pidettäviä tietoja vain siinä laajuudessa kuin asian käsittelyn kannalta välttämätöntä
 - yksityiselämän suojan piiriin kuuluvia tietoja vain ko. henkilön suostumuksella
 - viranomaisen toiminnan julkisuudesta annettu laki säätelee asiakirjojen julkisuutta sekä osapuolten vaitiolovelvollisuutta
- Työnantaja ei voi julistaa yhteistoimintaneuvotteluita kokonaisuudessaan salassa pidettäviksi





Kysymyksiä perusteista

- Miten paljon työn arvioidaan vähentyvän?
- Millä ajanjaksolla työ vähenee?
- Kuinka paljon on määräaikaista työntekijöitä?
- Ammattikorkeakoulun henkilöstön tehtävärakenne jatkossa?



Kysymyksiä vaikutuksista?

- Miksi henkilöstöä on vähennettävä?
- Voidaanko vähentämisestä aiheutuvia seurauksia jotenkin lieventää?
Työjärjestelyt ja koulutustarpeet
- Kuka tekee jatkossa irtisanottavien työt?
Mitä töitä jätetään tekemättä?
Luovutaanko toiminnoista?
- Miten kohdistuvat eri henkilöstöryhmiin?



Vaihtoehtoja?

- Työaikajärjestelyt, vapaaehtoiset ”paketit”, siirrot muuhun työhön ja koulutus, eläkeratkaisut
- Henkilöstön ideoitava aktiivisesti esim. töiden uudelleenjärjestelyn osalta sekä uusia toiminta-alueita
- Irtisanomisten kohdentaminen mahdollisimman oikeudenmukaisesti ja tarkoituksenmukaisesti
- Työvelvoite irtisanomisajalla?





Yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen ja tiedotus

- Neuvottelut päättyvät, kun laissa määrätyt asiat on käsitelty asianmukaisesti ja neuvotteluaika kulunut umpeen.
- Työnantajan annettava selvitys neuvotteluiden päättymisestä kohtuullisessa ajassa. (yritykset)



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Hyvitys

- Työnantaja, joka on irtisanonut, lomauttanut tai osa-aikaistanut työntekijän jättäen noudattamatta yhteistoimintavelvoitteensa
- Enintään 30 000 euron suuruinen hyvitys
- Kanne on nostettava käräjäoikeudessa kahden vuoden kuluessa työsuhteen päättymisestä ja työsuhteen kestäessä kahden vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.



Koulutus
kasvattaa
menestystä



Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- Samansisältöinen säännös työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa
- Työn vähennyttävä olennaisesti ja pysyvästi
- Syynä voivat olla toiminnan uudelleenjärjestelyt tai taloudelliset syyt



Koulutus
kasvattaa
menestystä

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

- Ei irtisanomisperustetta, jos työntekijä sijoitettavissa/koulutettavissa toisiin tehtäviin. Selvitettävä koko konsernissa.
- Ei irtisanomisperustetta,
 - jos työnantaja on ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut henkilön samankaltaisiin tehtäviin eikä toimintaedellytysmuutoksia tai
 - uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut todellista työn vähenemistä





Takaisinottovelvollisuus

- Taloudellisella ja tuotannollisella perusteella irtisanottu edelleen työnhakijana työvoimatoimistossa
- 9 kk:n ajan irtisanomisajan päättymisestä
- Työnantaja tarvitsee työntekijän samankaltaiseen tehtävään
- Viranhaltijalain mukaan velvollisuus koskee toistaiseksi voimassaolevasta palvelussuhteesta irtisanottua ja tarjottavan palvelussuhteen tulee olla toistaiseksi voimassaoleva tai yli 6 kk:n määräaikainen palvelussuhde. Työsopimuslaissa ei näitä rajoituksia.
- Huom. rekrytointikielto (uusien työntekijöiden palkkaaminen ja määräaikaisten vakinaistaminen)

