



EI PALKKA- ALEA

Kunta-alan pääsopijajärjestöjen yhteiset ohjeet henkilöstösäästöjä ja lomautuksia koskeviin neuvotteluihin

Sisällys

<i>Pääsopijajärjestöjen yhteistyö henkilöstösäästöjä ja lomautuksia koskevissa neuvotteluissa</i>	3
<i>Henkilöstösäästöjen vaikutukset kuntalaisten palveluihin.....</i>	4
<i>Säästöjen vaikutukset henkilöstön turvallisuuteen ja hyvinvointiin.....</i>	5
Ylikuormittumisen ja tapaturmien torjuminen.....	5
Töiden suunnittelu ja mitoitus	5
Henkilöstöraportin käyttöönotto ja hyödyntäminen.....	6
Väkivallan uhka ja yksintyöskentely.....	6
Perehdyttäminen	7
Työterveysyhteistyö	7
<i>Kunnan taloudellinen tilanne.....</i>	7
Taloudellisten tunnuslukujen hyödyntäminen	8
<i>Mahdollisia säästökohteita kunnissa</i>	9
<i>Työnantajan esittämiä mahdollisia säästötoimia.....</i>	10
Määräaikaiset palvelussuhteet.....	10
Henkilöstön irtisanomiset ja osa-aikaistamiset	11
Kuntarakennelain mukainen irtisanomissuoja	11
Sijaisten palkkaamiskielto.....	12
Kelpoisuutta vaille olevan henkilöstön palkkaaminen	13
Työtehtävien muuttaminen	13
Työaikakorvausten maksaminen	14
Työaikapankki.....	14
Työvuoroluettelon muuttaminen ja ylityöt.....	14
Sovittujen palkankorotusten siirtäminen tai maksamatta jättäminen.....	15
Säästösopimukset.....	15
Lomautukset	15
<i>Vaikuttaminen henkilöstösäästöihin</i>	16
Erialaisten tilaisuuksien järjestäminen.....	16
Jäsentiedotus.....	16
Vaikuttamisessa esille tuotavia asioita	16
Vaikuttamisen kohteet.....	17
Hakukielto ja -saarto	17

<i>Viranhaltijan tai työntekijän lomauttaminen</i>	18
Lomauttamisen edellytykset.....	18
Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan lomauttaminen.....	19
Lomautuksen ajankohta.....	19
Lomautuksen vaikutukset työn määrään ja palvelussuhteen ehtoihin.....	20
Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema	20
Lomautuksen vaikutus eläkkeisiin	20
Yhteistoimintamenettely lomautustilanteessa.....	21
Kirjallinen neuvotteluesitys	21
Neuvottelu-aika.....	21
Neuvottelujen kulku	22
Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta	22
Yhteistoimintamenettelyn laiminlyönti	22
<i>Yhteistoiminta muissa muutostilanteissa</i>	23
Neuvottelu-aika.....	24
<i>Henkilöstön edustajan aloiteoikeus</i>	24
<i>Vaikuttaminen lomautuspäätöksen jälkeen</i>	24
<i>Virka- ja työehtosopimuksen vastainen lomautus</i>	25
<i>Työsopimuslain vastainen lomautus</i>	25
<i>Työttömyysturva lomautuksen aikana</i>	26

Kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat yhteistyössä laatineet tämän oppaan paikallisille toimijoille. Oppaassa annetaan ohjeita paikalliseen edunvalvontaan.

Helsingissä 20.3.2014

KUNTA-ALAN PÄÄSOPIJAJÄRJESTÖT

JULKISALAN KOULUTETTUJEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ JUKO RY

KUNTA-ALAN KOULUTETTU HOITOHENKILÖSTÖ KOHO RY

KUNTA-ALAN UNIONI RY

TEKNIikka JA TERVEYS KTN RY

Pääsopijajärjestöjen yhteistyö henkilöstösäästöjä ja lomautuksia koskevissa neuvotteluissa

Pääsopijajärjestöjen yhteistyö henkilöstösäästöihin liittyvissä asioissa on aloitettava mahdollisimman varhain vaikuttamalla kuntapäätäjiin, kuntalaisiin sekä koko kuntaorganisaatioon.

Oppaan tarkoituksena on antaa paikallisille toimijoille ohjeita ja tukea mm. yhteistoimintaneuvotteluihin, joissa etsitään mahdollisia säästö- ja leikkauskohteita. Henkilöstöjärjestöjen omat näkemykset tulee antaa riittävän ajoissa työnantajalle, jotta pystytään turvaamaan tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus.

Yhteisellä reagoinnilla työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat huomattavasti suuremmat. Tiedotusvälineiden mielenkiinto kasvaa, kun kaikki palkansaajajärjestöt ottavat yhdessä kantaa henkilöstösäästöihin.

Kuntapäätäjille on syytä korostaa, että kunnan talouden tervehdyttäminen on kaikkien kuntalaisten, eikä yksinomaan kunnan henkilöstön velvollisuus.

Parhaiten pystytään vaikuttamaan jo ennakoivasti, kun yhteistoiminnassa otetaan huomioon mm. seuraavat seikat:

- kuinka säästöt tulevat vaikuttamaan kuntalaisille tuotettaviin palveluihin?
- kuinka säästöt tulevat vaikuttamaan eri henkilöstöryhmien työhön?
- tuleeko henkilöstösäästöistä tosiasiallista hyötyä?
- aiheuttavatko säästöt muiden menojen kasvua?
- säästöjen suhde lainsäädäntöön
- säästöjen vaikutus työturvallisuuteen
- säästöjen vaikutukset asiakkaiden turvallisuuteen

Kunnallisen yt-lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistointia ja turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Luottamusmiesten tulee huolehtia yhdessä, että henkilöstömenoleikkauksiin liittyvät asiat käsitellään kunnallisen yt-lain edellyttämällä tavalla ja henkilöstön edustajat otetaan riittävän ajoissa mukaan asioiden valmisteluun.

Henkilöstöjärjestöt ovat laatineet myös omia ohjeita ja oppaita kuntien säästötoimista.

Henkilöstösäästöjen vaikutukset kuntalaisten palveluihin

Kuntapäättäjä ei ole aina kunnan palveluiden paras asiantuntija. Päättäjille tulee selvittää, mitä tosiasiallisia vaikutuksia esitetyillä säästöillä on kuntien tarjoamiin palveluihin.

Päättäjiä on muistutettava, ettei kunta-alan henkilöstön lomauttaminen poista kunnan velvollisuutta huolehtia kunnan lakisääteisistä tehtävistä. Kunnallisten palveluiden tuottamisesta ja kuntalaisten turvallisuudesta on huolehdittava myös heikon taloudellisen tilanteen aikana. Lakisääteisten tehtävien lisäksi kunnilla on paljon vapaaehtoisia tehtäviä, joista ei ole tarkoituksenmukaista luopua huonoinakaan aikoina. Henkilöstösäästöjä tehtäessä ei ole aina ajateltu tarkkaan millaisia lisämenoja ja vaikutuksia niistä aiheutuu. Jos säästöillä heikennetään palveluita, voi kunnan maine luotettavana palveluntuottajana kärsiä pitkän ajan. Hyvän työnantajan maineen menettäminen voi vaikeuttaa mm. uuden henkilöstön rekrytointia.

Kuntalaiset pitää saada mukaan keskusteluun palveluiden järjestämisestä. Kuntalaisille tulee kertoa, millä tavoin he voivat vaikuttaa kuntapäättäjiin, jotta palvelut saadaan heikon taloudellisen tilanteen aikanakin asianmukaisesti turvatuiksi.

Säästöjen vaikutukset henkilöstön turvallisuuteen ja hyvinvointiin

Henkilöstöä koskevat muutokset vaikuttavat välittömästi henkilöstön hyvinvointiin ja turvallisuuteen työssä. Mikäli henkilöstöresursseista säästetään, se vaikuttaa usein tuotavuuteen, henkilöstön jaksamiseen ja kuntapalveluiden laadun heikentymiseen.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa sekä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreissa on havaittu kuntien työolojen koventuneen muita sektoreita enemmän. Kuntatyön ongelmia ovat kiire, henkilöstön riittämättömyys, työn henkinen ja fyysinen raskaus, pakokotahtisuus, väkivallan pelko, pätkätyöt ja matala palkka. Näistä syistä johtuen kunnissa ei nykytilanteessa ole varaa työtahdin kiristämiseen.

Ylikuormittumisen ja tapaturmien torjuminen

Henkilöstömäärän vähentäminen edellyttää töiden karsimista. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuutena on huolehtia, että työntekijöiden ja esimiesten työssä työtehtävien määrä on hallinnassa. Ylikuormittumistilanteita voidaan välttää esimerkiksi riittäväällä henkilöstömäärällä ja töiden suunnittelulla. Myös tapaturmariski kasvaa, jos työssä on kiirettä, työntekijöiden jaksamisongelmia tai muita häiriötekijöitä.

Työterveyshuoltolain mukaan työntekijällä on oikeus pyytää tarvittaessa selvitys työssä kuormittumisestaan. Työterveyshuollon tulee kirjallisesti selvittää työssä kuormittuminen sekä antaa työnantajalle toimenpide-ehdotuksia haitallisen kuormittumisen vähentämiseksi ja poistamiseksi työssä.

Töiden suunnittelu ja mitoitus

Työturvallisuuslain mukaan työn suunnittelussa ja mitoituksessa on huomioitava työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset, jotta työn kuormitustekijöistä ei aiheudu työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle haittaa. Mikäli sama työ aiotaan teettää vähemmällä henkilöstömäärällä, on todennäköistä, että työn kuormittavuus kasvaa niiden osalta, jotka työn tekevät.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunta-alan työsuojelun yhteistoimintasopimus edellyttävät, että töiden järjestelyä, mitoitusta ja nii-

den muutoksia käsitellään edustuksellisessa työsuojeluyhteistoiminnassa sekä lähiesimiehen ja työntekijöiden kanssa.

Työntekijällä on oikeus tehdä työnantajalle työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä sekä niihin liittyvään tiedon saantiin koskevia ehdotuksia ja saada niistä palaute. Ehdotuksista on hyvä keskustella etukäteen työsuojeluvaltuutetun kanssa.

Henkilöstöraportin käyttöönotto ja hyödyntäminen

Jokaisen kuntaorganisaation tulee arvioida henkilöstövoimavaroja henkilöstöraporttisuosituksen mukaan. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan tarkkailtava ja seurattava työyhteisön tilaa, työympäristöä sekä työtapojen turvallisuutta myös säästötoimien ja lomautuksen aikana. Henkilöstöraportti tehdään kerran vuodessa. Se suunnitellaan ja käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstöedustajien kanssa.

Raportti on tärkeä henkilöstöön liittyvien tunnuslukujen ja työhyvinvoinnin seurantaväline. Sen avulla analysoituja tietoja tulee käyttää henkilöstöön ja resursseihin liittyvissä päätöksissä. Säästötoimista syntyvä epävarmuus ja muut haitat heikentävät työhyvinvointia työpaikoilla.

Työsuojelun yhteistoiminnassa edellytetään, että työhyvinvointia seurataan vuosittain ja tarvittaessa myös organisaatiomuutosten ja mahdollisten säästötoimien aikana ja niiden jälkeen. Mikäli työhyvinvointi heikkenee säästöjen ja lomautusten vuoksi, työnantajan on ryhdyttävä toimiin työntekijöiden sekä esimiesten työhyvinvoinnin parantamiseksi.

Väkivallan uhka ja yksintyöskentely

Kunta-alalla joka toinen kärsii väkivallasta tai väkivallan uhasta työssään. Töiden ja työympäristöjen suunnittelussa sekä töiden organisoinnissa on huomioitava väkivallan uhka. Työympäristö on järjestettävä niin, että väkivalta ja väkivallan uhka voidaan torjua ennakolta. Yksintyöskentelyyn liittyvät haitat ja vaarat tulee välttää tai siihen liittyvät riskit on huomioitava.

Väkivaltatilanteiden seuranta ja raportointia on parannettava kuntaorganisaatioissa. Väkivaltatilanteet on analysoitava työpaikoilla. Vastaavien tilanteiden syntyminen työssä on estettävä esimerkiksi töiden uudelleen organisoinnilla, työympäristön muuttamisella ja koulutuksella. Työpaikoilla on ajantasaistettava turvallisuussuunnitelmat. Ensiapukoulutuksen tarpeen arvioi työterveyshuolto. Ensiapukoulutuksen saaneita henkilöitä tulee aina olla työpaikalla työntekijöiden lukumäärän, työn luonteen ja työolosuhteiden edellyttämällä tavalla.

Perehdyttäminen

Jos henkilökunnan edellytetään tilapäisesti tekevän normaalista poikkeavia työtehtäviä, työnantajan on huolehdittava riittävästä perehdytyksestä, opetuksesta ja ohjauksesta.

Työterveysyhteistyö

Työterveyshuollon palvelujen tulee olla työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti työpaikkojen ja niiden henkilöstön käytettävissä myös säästötoimien ja lomautuksen aikana. Työnantajan järjestämät lääkäripalvelut ja sairaanhoito ovat käytettävissä siten kuin niistä on sovittu.

Työnantaja saa Kelalta korvauksia kaikista työterveyshuollon kustannuksista, joten työterveyshuollon palvelujen supistaminen ei ole missään tilanteessa taloudellisesti järkevää.

Työterveyshuollon toimenpiteet perustuvat työpaikkojen ja henkilöstön tarpeisiin ja niiden toteuttamisesta sovitaan vuosittain edustuksellisessa yhteistoiminnassa. Säästötoimien ollessa esillä työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan tulee kirjata työterveysyhteistyön toteutuminen säästötoimien ja lomautusten yhteydessä ja työttömyyden uhkatilanteissa.

Kunnan taloudellinen tilanne

Kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) on sovittu, että lomautuksen perusteena voi olla toimintayksikön kustannusten pakottava vähentämistarve. Jos kunta vetoaa pakottavaan tarpeeseen vähentää kustannuksia, siitä on vaadittava tosiasiallista näyttöä.

Kuntapäättäjille on annettava oikeaa ja ajankohtaista tietoa kunnan taloudellisesta tilanteesta. Vertailutietoa kannattaa hakea kunnista, jotka ovat selvinneet taloudellisista vaikeuksista ilman lomautuksia ja irtisanomisia.

Kuntapäättäjiä ja tiedotusvälineitä kannattaa muistuttaa, että henkilöstöleikkauksilla on taipumus aiheuttaa kunnalle lisämenoja. Esimerkiksi terveyskeskuspalveluiden heikennykset pitkittävät potilaiden sairauksia ja lisäävät sairaalahoitoa vaativia tapauksia.

Kaikkien kuntalaisten pitää osallistua kuntatalouden säästöihin, eikä vierittää vastuuta vain kunnan henkilöstölle. Henkilöstömenoleikkausten vaihtoehtoina tulee pohtia etenkin palvelutuotannon tuloksellisuuden kohottamista, kunnallisveron ja kiinteistöveron korottamista sekä omaisuuden myyntiä ja lainanottoa. Laadukkaat kuntapalvelut on turvattava myös väliaikaisen heikon taloudellisen tilanteen aikana.

Kunnan taloudellista tilannetta on tarkasteltava usean vuoden ajalta. Pelkästään edellisen vuoden tilinpäätös tai tuleva talousarvio eivät anna tarpeeksi hyvää kokonaiskuvaa. Jos talouden ongelmat näyttävät väliaikaisilta, henkilöstösäästöihin ei ole perustetta.

Seuraavan vuoden talousarviota laadittaessa on valvottava, että henkilöstömenoihin varataan riittävästi rahaa. Jos talousarvioehdotukseen suunnitellaan leikkauksia henkilöstömenoihin, on samalla arvioitava miten säästöt vaikuttavat palveluiden määrään ja laatuun.

Taloudellisten tunnuslukujen hyödyntäminen

Yhteistoimintaneuvotteluissa on tarkasteltava useammalta vuodelta ainakin seuraavia talouden tunnuslukuja:

- vuosikate
- realistinen arvio tulevista vuosista
- ylijäämät ja alijäämät
- kunnan varallisuus ja omaisuus
- velat
- veroprosentit
- verokertymä
- valtionosuudet
- kuntaliitoksiin liittyvät porkkanarahat ja niiden käyttö
- henkilöstön lukumäärä ja muutokset
- kunnan asukasmäärä ja ikärakenne
- kunnan investoinnit
- kunnan jakamat avustukset ja tuet
- muut kuin henkilöstöön kohdistuvat säästötoimenpiteet

Tarkastelussa tulee käyttää apuna kunnan tilinpäätöstietoja sekä toiminta- ja taloussuunnitelmia.

Tilinpäätöksen tuloslaskelmasta näkyy, kuinka paljon kunta käytti edellisenä vuonna rahaa palveluiden tuottamiseen ja kuinka paljon kunta sai rahaa verotuloina, valtionosuuksina ja maksutuloina.

Tilinpäätöksen taseessa on eriteltyä kunnan omaisuuden ja velkojen suhde. Tase kuvaa kunnan aineellisen ja aineettoman omaisuuden ja velkojen arvoa edellisen tilikauden aikana. Kunnan omaisuuteen kuuluvat muun muassa rakennukset, koneet, maa-alueet, sijoitukset, saamiset ja arvopaperit. Taseesta käy myös ilmi kuinka suuri osuus kunnan omaisuudesta on rahoitettu lainanotolla.

Tuloslaskelmassa on kaikille kunnille yhteinen kaava millä tavalla tulot ja menot esitetään. Yksi eniten käytetyistä tuloslaskelman luvuista on vuosikate. Se kertoo miten kunta on onnistunut pitämään tulot ja menot tasapainossa. Jos vuosikate on nolaa pienempi luku, kunta on suurissa taloudellisissa vaikeuksissa. Silloin tulot eivät ole riittäneet jokapäiväisiin menoihin. Vuosikatteen tulisi olla niin suuri, että sillä voidaan hoitaa mm. lain edellyttämät poistot. Jos kunnan vuosikate on riittävän positiivinen, on todennäköistä, että henkilöstösäästöille ei ole todellista tarvetta.

Tilastoja kuntien taloudellisesta tilanteesta:

www.kunnat.net.

www.stat.fi

Mahdollisia säästökohteita kunnissa

Yhteistoimintamenettelyssä on selvitettävä kaikki vaihtoehdot kuntatalouden tasapainottamiseksi. Mikäli työnantajan säästötoimet kohdistuvat lähinnä henkilöstökuluihin, tulee henkilöstön edustajan tuoda neuvotteluissa esille myös vaihtoehtoisia säästökohteita. Todelliset vaikutusmahdollisuudet säästötoimista keskusteltaessa korostuvat, kun säästökohdetarkastelu ulottuu henkilöstökuluja laajemmalle. Tällöin säästöjen kohdentaminen voi koskea seuraavia tai osaa seuraavista:

- hankintojen tarkastelu
- ostopalvelujen taloudellisuuden tarkastelu
- tietojärjestelmien toimivuus, yhteensopivuus ja niihin liittyvät kustannukset
- veroprosentin korotus
- työhön liittyvien matkojen tehokkuuden ja kokonaistaloudellisuuden tarkastelu
- työhyvinvointiin panostaminen
- hallinnon ja työn organisoinnin parantaminen sekä päällekkäisten tehtävien poistaminen
- kokousten määrien järjeistäminen
- konsulttien käytön tarkastelu

- energian kulutuksen järkevöittäminen
- investointien tehokkuuden ja tuottavuuden varmistaminen
- käytössä olevien tilojen taloudellisuus
- kunnan perimien maksujen ajantasaistaminen

Työnantajan esittämiä mahdollisia säästötoimia

Määräaikaiset palvelussuhteet

Henkilöstövähennysten tarkastelu aloitetaan yleensä määräaikaisesta työvoimasta. Sekä virkasuhteita että työsuhteita koskeva lainsäädäntö lähtee siitä, että määräaikaiset palvelussuhteet ovat poikkeuksia. Määräaikaiselle palvelussuhteelle tulee aina olla työsopimuslaisissa tai kunnallisessa viranhaltijalaisissa säädetty peruste, joten jokaisen määräaikaisen palvelussuhteen peruste on arvioitava tapauskohtaisesti.

Mikäli lainmukaista määräaikaperustetta ei ole, on määräaikaisuuden laillisuus mahdollista riitauttaa sekä palvelussuhteen aikana että palvelussuhteen päättymisen jälkeen. Lainsäädäntö mahdollistaa korvauksen vaatimisen vasta siinä vaiheessa, kun palvelussuhde on päätynyt. Omalta ammattiliitolta saat ohjeet mahdollisen oikeusprosessin hoitamista varten.

Täyttölupamenettely

Kunnissa saatetaan taloudellisten syiden vuoksi tehdä päätös, että viranhaltijoita/työntekijöitä ei oteta toistaiseksi voimassaolevaan palvelussuhteeseen. Tällainen ns. täyttökielto ei voi olla perusteena määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle.

Organisaatiomuutokset

Organisaatiomuutos kunnassa voi olla peruste määräaikaisuudelle vain, jos asiasta on tehty kunnan asianomaisen viranomaisen päätös. Organisaatiomuutoksen aiheuttaman epävarmuuden tulee kohdistua nimenomaan määräaikaiseksi palkatun henkilön työtehtäviin virkamääräystä annettaessa tai työsopimusta tehtäessä.

Määrärahaperuste

Talousarviossa palkkaukseen käytettävien määrärahojen niukkuus ei ole peruste käyttää määräaikaisia palvelussuhteita. Myöskään vuodesta toiseen jatkuva määräaikainen palvelussuhde, jota perustellaan henkilöstömäärärahojen ja rahoituksen epävarmuudella,

ei täytä määräaikaiseksi ottamisen edellytyksiä, mikäli toiminnasta on kuitenkin muodostunut kiinteä osa työpaikan työtä.

Henkilöstön irtisanomiset ja osa-aikaistamiset

Työnantaja saattaa ehdottaa työvoiman vähentämiseksi irtisanomisia tai osa-aikaistamisia. Näissä tilanteissa kannattaa ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon. Työsopimuslaissa ja kunnallisessa viranhaltijalaissa on säädetty työntekijän ja viranhaltijan suojaksi irtisanomisperusteista ja menettelystä. Irtisanomistilanteessa on noudatettava myös kunnallista yhteistoimintalakia.

Luottamusmiesten tehtävänä on valvoa, että näissä tilanteissa työnantaja huolehtii työn tarjoamisvelvollisuudesta lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Etenkin isoissa kunnissa työntarjoamisvelvollisuus on haastava tehtävä työnantajalle. Työnantaja on velvollinen selvittämään koko kunnan osalta, onko kunnalla tarjota irtisanottavalle tai osa-aikaistettavalle muuta sopivaa työtä tai kouluttaa hänet uusiin tehtäviin irtisanomisen tai osa-aikaistamisen välttämiseksi.

Mikäli työntekijä tai viranhaltija katsoo, että irtisanominen tai osa-aikaistaminen on tehty lainvastaisesti, hänellä on mahdollisuus riitauttaa asia oikeudessa. Näissä tilanteissa luottamusmiehen kannattaa välittömästi ottaa yhteyttä omaan ammattiliittoon riitauttamismahdollisuuksien arvioimiseksi.

Työnantajalla on irtisanottujen takaisinottovelvollisuus, mikäli työnantaja tarvitsee samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin henkilöstöä.

Luottamusmiehen tulee valvoa, että

- työsopimuslain ja viranhaltijalain säädöksiä noudatetaan
- yhteistoimintamenettely käydään asianmukaisesti
- työntarjoamis- ja koulutusvelvollisuutta noudatetaan
- irtisanottujen takaisinottovelvollisuutta noudatetaan

Kuntarakennelain mukainen irtisanomissuoja

Kuntarakennelaki tuli voimaan kesäkuussa 2013. Kuntajaon muutos, joka johtaa henkilöstön työnantajan vaihtumiseen, katsotaan liikkeenluovutukseksi.

Vuosien 2014 ja 2017 välillä tapahtuvien kuntajaon muutosten myötä työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Viiden vuoden irtisanomissuojaa sovelletaan kuntaliitosten ja uusien kuntien työntekijöihin ja viranhaltijoihin. Nämä säännökset ovat voimassa vuoden 2021 loppuun.

Irtisanomissuoja koskee kaikkia kuntajaon muutoksessa mukana olevia kuntia ja on voimassa viisi vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta.

Kuntien yhdistymisellä tarkoitetaan kuntajaon muuttamista, jossa:

- 1) yksi tai useampi kunta lakkaa ja yhdistyy olemassa olevaan kuntaan;
- 2) kunnat lakkaavat ja ne yhdistetään perustamalla uusi kunta; tai
- 3) kunnan alue jaetaan kahden tai useamman kunnan kesken siten, että jaettava kunta lakkaa.

Irtisanomissuoja koskee myös sellaisia tilanteita, joissa kuntayhtymä purkautuu kuntien yhdistymisen vuoksi ja henkilöstö siirtyy kunnan palvelukseen.

Työntekijä tai viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan hänelle tarjoamaa työsopimuslain 7 luvun 4 §:n tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaista uutta työtehtävää tai virkaa.

Sijaisten palkkaamiskielto

Kunnat saattavat tehdä päätöksen olla palkkaamatta sijaisia. Työnantajaa on muistutettava, että kunnalla on hoidettavanaan tiettyjä lakisääteisiä tehtäviä riippumatta siitä, kuinka huonossa taloudellisessa tilanteessa kunta on. Sijaisten palkkauskielto johtaa usein lainvastaiseen tilanteeseen kunnassa mm. siitä syystä, ettei asetettuja henkilöstömitoituksia tai henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia pystytä noudattamaan sijaisten palkkaamiskiellon takia. Jos sijaista ei palkata, tulee työnantajan kanssa neuvotella työjärjestelyistä ja siitä, mitä töitä jätetään hoitamatta. Mahdolliset tehtävämuutokset saattavat vaikuttaa palkkaan.

Sijaisten palkkaamiskielto on sekä työsuojelu- että työturvallisuuskysymys. Liian pienellä henkilöstömäärällä työskenteleminen vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen ja laajemmin työntekijöiden hyvinvointiin. Luottamusmiesten tulee huolehtia siitä, että työnantajaa informoidaan sijaisten palkkaamiskiellon aiheuttamista haitoista ja ongelmista. Sijaisten puuttuminen kuormittaa muita työntekijöitä ja siitä saattaa seurata sairastumisia ja lisäkustannuksia työnantajalle.

Luottamusmiehen on syytä huolehtia seuraavista asioista:

- informoida työnantajaa lakisääteisistä velvollisuuksista, jotka liittyvät palveluiden tuottamiseen, henkilöstömäärän mitoittamiseen ja kelpoisuusvaatimuksiin

- informoida työnantajaa sijaisten palkkaamiskiellon tuomista haitoista ja ongelmista
- tehdä tarpeen vaatiessa kuntalain mukainen oikaisuvaatimus päätöksestä jättää sijaiset palkkaamatta

Kelpoisuutta vailla olevan henkilöstön palkkaaminen

Kelpoisuutta vailla olevan henkilöstön palkkaaminen on yksi tapa pyrkiä säästämään henkilöstön palkkausmenoissa. Epäpäteviä saatetaan palkata ilman, että haetaan kelpoista henkilöä tehtävään. Tällaisessa tilanteessa kelpoisuusehdot täyttävät henkilöt eivät saa välttämättä edes tietoa mahdollisesti vapaana olevista tehtävistä. Käytäntöön tulee puuttua ja varmistaa työnantajan kanssa, että rekrytointiin liittyvät menettelytavat ovat lain-säädännön ja sovitun käytännön mukaisia.

Työtehtävien muuttaminen

Säästökeinoksi saatetaan ehdottaa tehtävänkuvan muuttamista. Usein se tarkoittaa työ-määrän ja vastuun lisäämistä. Tehtävän muuttaminen vaikuttaa myös palkkauksen perus-teisiin.

KVTES:n mukaan työntekijän tehtävistä sovitaan työsopimuksella, mutta hän on tarvitta-essa velvollinen tilapäisesti siirtymään muihinkin tehtäviin, joita voidaan hänen koulu-tuksensa ja työkokemuksensa huomioon ottaen pitää hänelle sopivina. Tilapäinen siirto voi kestää enintään kahdeksan viikkoa kerrallaan.

Työntekijää ei voida siirtää ilman suostumustaan pysyvästi tehtäviin, jotka olennaisesti poikkeavat hänen työsopimuksensa mukaisista tehtävistä, ellei työnantajalla ole samalla irtisanomisperustetta.

Viranhaltijoiden osalta virantoimitusvelvollisuuden muuttamisesta ja virkasiirroista on säädetty kunnallisessa viranhaltijalaissa.

KVTES:n mukaan sekä työntekijöiden että viranhaltijoiden tehtäväkohtaista palkkaa tulee tarkistaa vastaamaan vaativampaa tehtävää, mikäli tehtävät muuttuvat olennaisesti vaati-vammaksi vähintään kahden viikon ajaksi.

Jos kunnassa päätetään muuttaa tehtäväkuvia, luottamusmiehen on syytä huolehtia seu-raavista asioista:

- varmistaa, ettei tehtävämuutoksia tehdä ilman työntekijän suostumusta
- neuvotella palkka vastaamaan tehtävän vaativuutta

Työaikakorvausten maksaminen

Ylityöt tulee korvata virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti kunnan taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Työnantaja päättää, korvataanko ylityö rahana vai vapaa-aikana. Mikäli työnantaja päättää korvauksen antamisesta vapaana, on paikallisesti huolehdittava siitä, että henkilöstömitoituksista sekä töihin jäävien jaksamisesta huolehditaan myös silloin, kun joku henkilöstöstä on ylityövapaalla.

Luottamusmiehen tulee:

- varmistaa, että työnantaja suorittaa työaikakorvaukset KVTES:n mukaisina ja oikeina ajankohtina
- informoida jäseniä oikeudesta työaikakorvauksiin

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan kunnissa ja kuntayhtymissä käyttöönotettavia vapaaehtoisuuteen perustuvia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia, kuten työaikakorvauksia voidaan paikallisesti sopimalla säästää pidemmällä aikavälillä. Työaikapankkijärjestelmän tarkoituksena ei ole sopia KVTES:sta huonommista ehdoista, vaan vapaat siirretään säästöön täysimääräisinä. Työaikapankki edellyttää paikallisen virka- ja työehtosopimuksen solmimista. Työaikapankin tarkoituksena ei ole välttää työaikakorvausten maksamista.

Työvuoroluettelon muuttaminen ja ylityöt

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettun ajanjakson alkua. Tämän jälkeen työvuoroluettelo voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Työaikalain mukaan ylityötä saa teettää vain työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Lisätyötä saa teettää vain työntekijän suostumuksella, jollei lisätyöstä ole sovittu työsopimuksessa. Ylityöstä ja lisätyöstä tulee maksaa virka- ja työehtosopimuksen mukainen korvaus. Joissakin kunnissa on erikseen sovittu korvauksesta, mikä maksetaan kun työvuoroja joudutaan muuttamaan.

Sovittujen palkankorotusten siirtäminen tai maksamatta jättäminen

Työnantaja ei voi pidättäytyä lomarahojen, palkankorotusten tai järjestelyerien maksamisesta, vaan ne tulee maksaa työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisina ja sovittuina ajankohdina.

Säästösopimukset

Yksittäinen viranhaltija tai työntekijä ei voi sopia lomarahan vaihtamisesta vapaaksi. Pääsopijajärjestöt suhtautuvat kielteisesti säästösopimusten tekemiseen. Mikäli työnantaja ehdottaa säästösopimuksen tekemistä, luottamusmiesten tulee aina olla yhteydessä omaan ammattiliittoon ohjeiden saamiseksi. Ammattiliitot eivät voi jälkeinpäin oikeus- tai sopimusteitse puuttua vapaaehtoisten säästövapaiden pitämiseen samalla tavalla kuin ne voivat puuttua kuntien tekemiin lomautuspäätöksiin.

Toisinaan on esitetty lomarahojen siirtämistä myöhemmin maksettaviksi. Pelkkä maksuajankohdan siirtäminen saattaa auttaa tilapäisissä maksuvalmiusongelmissa, mutta pysyvää apua kuntatalouteen ei tule.

Luottamusmiesten ei tule tehdä työnantajan kanssa minkäänlaista lomautusohjeistusta. Mikäli tällaista ehdotetaan, on oltava välittömästi yhteydessä omaan ammattiliittoon. Lomautus on työnantajan yksipuolinen toimenpide, jossa palkanmaksu ja työnteko on keskeytetty.

Lomarahan vaihtoa vapaaseen tai lomarahan leikkausta tarjotaan usein sillä perusteella, että lomaraha olisi jonkinlainen ylimääräinen palkanosa. Näin ei ole, vaan lomaraha on osa vuotuista palkkaa.

Työnantaja ei voi yksipuolisesti määrätä

- keskustasolla sovittujen palkankorotusten siirtämisestä tai maksamatta jättämisestä
- paikallisen järjestelyerän käyttämättä jättämisestä
- työntekijöiden palkkojen alentamisesta
- päivärahojen tai muiden matkakustannusten korvaamatta jättämisestä
- ylitöiden korvaamatta jättämisestä
- muiden työaikakorvausten maksamatta jättämisestä
- paikallisesta sopimisesta
- työvuoroluettelon muuttamisesta sopimuksen vastaisesti

Lomautukset

Lomauttamisen edellytyksistä on tarkemmin selostettu osiossa viranhaltijan tai työntekijän lomauttaminen.

Vaikuttaminen henkilöstösäästöihin

Ammattiliittojen paikallisten yhdistysten tai muiden vastaavien organisaatioiden on hyvä olla alusta asti yhteydessä kuntalaisiin ja tiedottaa millä tavalla henkilöstösäästöt vaikuttavat kunnan palveluihin.

Erilaisten tilaisuuksien järjestäminen

Paikallisten toimijoiden kannattaa yhdessä järjestää tilaisuuksia, joiden avulla pyritään vaikuttamaan säästöpäätöksiin. Valtuutettujen tapaamisilla ja kuntalaisten saamisella mukaan vaikuttamiseen luodaan painetta lomautuksista ja muista henkilöstösäästöistä luopumiseen.

Jäsentiedotus

Jäsenistölle tulee tiedottaa työnantajan säästösuunnitelmista sekä työjärjestelyistä lomautusten ja muiden säästötoimien aikana. Lomautuksen osalta on syytä korostaa, että se on työnantajan yksipuolinen toimenpide, jossa palkanmaksu ja työnteko on keskeytetty. Työtä, josta henkilö on lomautettu, ei tule tehdä. Toimimalla toisin jäsen antaa työnantajalle signaalin, että on nyt ja jatkossa valmis tekemään palkatta talkoovoimin töitä. On syytä korostaa, että jäsenten tulee toimia oman ammattiliiton antamien ohjeiden mukaisesti.

Vaikuttamisessa esille tuotavia asioita

Paikallisella yhdistyksellä ja luottamusmiehellä on vastuu vaikuttamisessa. Kun yhdistys ja luottamusmies hoitavat pääosan vaikuttamisesta, eivät yksittäiset jäsenet joudu henkilökohtaisiin ristiriitatilanteisiin työnantajan kanssa. Jos henkilöstösäästöt näyttävät johtavan kunnan lakisääteisten velvoitteiden vastaisiin tilanteisiin, on hyvä ottaa mahdollisimman nopeasti yhteyttä aluehallintovirastoon, jotta se voi puuttua lainvastaisten päätösten täytäntöönpanoon.

Vaikuttamisessa on korostettava, millä tavalla henkilöstösäästöt tuntuvat kuntalaisten arjessa ja palveluiden tasossa ja saatavuudessa. Henkilöstövähennysten on todettu lisäävän työhön jääneiden sairauspoissaoloja, tuki- ja liikuntaelinten sairauksia ja työkyvyttömyyseläkkeelle joutumista. Työhön jääneiden terveysongelmien taustalla on havaittu

olevan lisääntynyt työmäärä, vähentyneet vaikutusmahdollisuudet ja kasvanut epävarmuus. Sairauslomat ja työkyvyttömyyseläkkeet nostavat merkittävästi työnantajan henkilöstökuluja.

Vaikuttamisen kohteet

Kunnan päättäjät

- kunnan taloudellista tilaa kuvaavat tilastotiedot
- henkilöstösäästöistä aiheutuvat haitat
- jo tehdyt säästötoimet ja niiden kielteisten vaikutusten korostaminen

Jäsenet

- jatkuva tiedotus
- yhteiset jäsentilaisuudet

Kuntalaiset

- tiedotus kuntalaisille
- aktivointi vaikuttamaan kuntapättäjiin
- mielipidekirjoitukset

Aluehallintovirasto

- kantelu aluehallintovirastolle

Tiedotusvälineet

- tiedotustilaisuus ja lehdistötiedote

Hakukielto ja -saarto

Mikäli kunnissa päätetään säästötoimista, eikä kunnassa päästä neuvotteluteitse yhteisymmärrykseen säästöjen kohdentamisesta, on liitoilla mahdollisuus tehdä päätös kunnan julistamisesta hakukieltoon ja -saartoon.

Hakukielto ja -saarto ovat laillisia työtaistelutoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on estää viran tai työsuhteisen toimen täyttäminen sekä niihin sisältyvien tehtävien hoitaminen. Hakukiellolla tarkoitetaan liiton julistamaa kieltoa hakea avoimena olevaa tehtävää. Haku-saarto taas tarkoittaa kehotusta pidättäytyä hoitamasta täyttämättä jääneeseen virkaan tai toimeen kuuluvia tehtäviä.

Työntekijät ja viranhaltijat eivät voi hakukiellon ja -saarron voimassa ollessa hakea niiden piirissä olevia tehtäviä eivätkä antaa suostumusta esimerkiksi määräaikaisiin viranhoito-määräyksiin. Jäsenet eivät voi ottaa hoitaakseen hakusaarron alaista työtä edes tilapäisesti. Omista tehtävistä ja virkavelvollisuuksista on luonnollisesti huolehdittava normaaliin tapaan.

Hakukiellolla ja -saarrolla ei saa loukata työrauhavelvoitetta. Hakukieltoon ja -saartoon päädyttäessä oma ammattiliitto antaa tarkempia ohjeita.

Viranhaltijan tai työntekijän lomauttaminen

Lomautus on työnantajan yksipuolinen toimenpide, jossa palkanmaksu on keskeytetty ja työntekijät ja viranhaltijat on vapautettu kaikkien työhön kuuluvien tehtävien hoitamisesta. Työtä, josta on lomautuksen ajaksi vapautettu, ei tule tehdä.

KVTES:n mukaan viranhaltija voidaan lomauttaa noudattaen kunnallista viranhaltijaa koskevaa lakia sekä kunnallista yt-lakia. Työntekijän lomauttaminen määräytyy työsopimuslain ja kunnallisen yt-lain mukaisesti. Opettajien lomautuksista on erityissäännöksiä, joista löytyy tarkempaa ohjeistusta OAJ:n laatimasta oppaasta.

Työtuomioistuimen tuomiossa (TT 2013:93) työtuomioistuin katsoi, ettei virkamiehen lomauttamista voida toteuttaa aikana, jolloin virkamiehen työtehtävät ovat pienimmillään vaan lomauttamisen ja palkanmaksun keskeytyksen täytyy olla oikeassa suhteena toisiinsa.

Vaikka työtuomioistuimen päätös koskee virkasuhteisia, tulee suhteellisuusperiaatetta noudattaa myös työsuhteiseen henkilöstöön.

Lomauttamisen edellytykset

Työnantaja voi lomauttaa työntekijän ja viranhaltijan taloudellis-tuotannollisilla perusteilla:

- 1) työntekijän tai viranhaltijan työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää muuta työtä tai kouluttaa uusiin tehtäviin (määräaikainen lomautus)

- 2) jos työnantaja voisi irtisanoa palvelussuhteen työn pysyvän vähenemisen perusteella (lomautus toistaiseksi)

Oikeuskäytännössä on katsottu, että työn vähenemistä vastaa myös työn tarjoamisen edellytysten väheneminen, esimerkiksi rahan puute. Tällöin on kuitenkin otettava huomioon, että sen tulee olla olennaista. Kustannussäästön pitää olla merkittävä ja auttaa kuntaa selviytymään taloudellisista vaikeuksista ennen kuin sen perusteella voidaan lomauttaa. KVTES:ssa on sovittu, että lomautuksen perusteena voi olla mm. kunnan tai kuntayhtymän tai sen kyseisen toimintayksikön kustannusten pakottava vähentämistarve (KVTES VIII luku 1 §:n 1 mom. soveltamisohje).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevan lomauttaminen

Määräaikainen viranhaltija voidaan lomauttaa vain, jos virkasuhde on jatkunut keskeytyttä vähintään kuusi kuukautta lomautuksen alkamiseen mennessä (KVTES VIII luku 1 §:n 1 mom).

Määräaikainen työntekijä voidaan lomauttaa vain, jos hän toimii sijaisena ja vakituinen työntekijä voitaisiin lomauttaa (työsopimuslaki 5 luku 2 § 3 mom).

Lomautuksen ajankohta

Lomautus merkitsee virantoimituksen tai työnteon sekä palkanmaksun keskeytymistä. Virantoimitus tai työnteke ei voi olla keskeytyneenä samanaikaisesti usealla eri perusteella. Mikäli useita virantoimituksen tai työnteon keskeytyksiä osuu samalle ajalle, noudatetaan ns. aikaprioriteettiperiaatetta. Periaatteen mukaan se virantoimituksen tai työnteon keskeyttämistä koskeva päätös, joka on ajallisesti ensin tehty, on ratkaiseva keskeytyksen peruste. Tästä syystä esimerkiksi vuosilomalla, sairauslomalla, äitiysvapaalla, tai opintovapaalla olevaa ei voida lomauttaa.

Virka- ja työehtosopimuksen mukaan lomautus ei voi alkaa tai päättyä sellaisena päivänä, joka olisi normaalisti viranhaltijan tai työntekijän vapaapäivä (KVTES VIII luvun 1 §:n 1 mom. soveltamisohje).

Jos viranhaltija tai työntekijä on KVTES:n mukaisesti saanut lomautusilmoituksen tiedoksi, ja hän sairastuu ennen lomautuksen alkamista, ei lomautusilmoituksen jälkeen ilmennyt sairaus siirrä lomautuksen alkamista tai peruuta sitä. Mikäli sairaus jatkuu lomautuksen jälkeen, on viranhaltija tai työntekijä oikeutettu sairausajan palkkaan virka- ja työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten perusteella.

Lomautuksen sijoittelu ei saa perustua siihen, että pyritään aikaan saamaan erityistä haittaa viranhaltijalle tai työntekijälle. Korkein hallinto-oikeus ei ratkaisussaan 10.10.1994 T 4708 hyväksynyt kunnan viranhaltijan lomautuksen jaksottamista, koska jaksottamiselle ei ollut toiminnallisia perusteita. Kyse oli jaksottamisen vaikutuksesta viranhaltijan oikeuteen saada työttömyyspäivärahaa.

Lomautuksen vaikutukset työn määrään ja palvelussuhteen ehtoihin

Lomauttaminen pelkästään säästämistarkoituksessa ilman, että työ tosiasiasa vähenee, ei ole virka- ja työehtosopimuksen mukaista. Mikäli taloudelliset syyt pakottavat lomauttamaan, tulee myös työn konkreettisesti vähentyä. Lomautusten aikana tekemättä jääneiden töiden teettäminen jälkikäteen ilman palkkaa ei ole virka- ja työehtosopimusten mukaista.

Työnantajalla on velvollisuus tarjota lomautusaikana ilmaantuvaa työtä lomautetuille. Tämä poistaa lomautusperusteen eikä siis siirrä lomautusta. Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Tällä perusteella lomautusta voidaan siirtää vain kerran (KVTES luku VIII 2 § 2 mom). Työnantajaa on tärkeä muistuttaa, ettei kunta voi palkata ulkopuolelta uutta henkilöstöä niihin tehtäviin, joista samaan aikaan henkilöstöä on lomautettuna. Näitä tehtäviä tulee ensi sijassa tarjota lomautetuille henkilöille.

Lomautusajan palkka vähennetään samoja periaatteita noudattaen kuin palkattomien virkavapauksien ja työlomien ajalta.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voidaan lomauttaa vain, jos työ päättyy kokonaan joko pysyvästi tai tilapäisesti.

Lomautuksen vaikutus eläkkeisiin

Alle kuuden viikon lomautuksella ei ole vaikutusta osa-aikaeläkkeeseen. Kuuden viikon ylittävä lomautus keskeyttää osa-aikaeläkkeen maksamisen. Kuuden kuukauden ylittävä lomautus lakkauttaa osa-aikaeläkkeen kokonaan.

Kalenterivuositaitosten ansioiden aleneminen heikentää aina eläkekertymää. Jos lomautusajalta saa työttömyyspäivärahaa, kertyy tältä ajalta eläkettä. Eläkettä kertyy tällöin 75 % ansiotasosta ja iästä riippumatta 1,5 %:n eläkekertymän mukaan. Jos ei saa palkkaa eikä työttömyyspäivärahaa, ei eläkettä kerry. Joissakin harvoissa tapauksissa työnantaja on jär-

jestänyt lakisääteisten eläkevakuutusten lisäksi henkilökunnalleen vapaaehtoista eläketurvaa tai lisäeläkettä. Lomautuksen vaikutus näihin eläkkeisiin kannattaa ensisijaisesti tarkastaa aina kyseisestä vakuutusyhtiöstä.

Yhteistoimintamenettely lomautustilanteessa

YT- menettely on käynnistettävä, jos työnantaja harkitsee henkilöstön lomauttamista. Menettelyä aloitettaessa ei siis ole vielä tehty päätöksiä, vaan työnantaja vasta suunnittelee henkilöstön lomauttamista.

Lomautussuunnitelmat on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ensimmäisen kerran ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Tässä vaiheessa on viimeistään pystyttävä vaikuttamaan talousarvion sisältöön, jotta säästöt löytyisivät muualta kuin henkilöstön lomauttamisesta.

Kirjallinen neuvotteluesitys

Työnantajan on annettava esitys YT-neuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen alkamista. Työntekijäpuolelle toimitetaan käytävissä olevat tiedot aiottujen toimenpiteiden perusteista, alustava arvio lomautettavien määrästä sekä selvitys periaatteista, joiden mukaan kohteiksi joutuvat työntekijät määräytyvät. Samalla työnantajan tulee antaa arvio ajasta, jonka kuluessa työvoiman henkilöstön lomautus pannaan toimeen.

Tiedot on annettava kirjallisesti ja ne on liitettävä jo neuvotteluesitykseen siten, että yhteistoimintaneuvotteluun osallistuvat voivat riittävästi perehtyä ja valmistautua käsiteltävään asiaan. Lisäksi henkilöstön edustajilla on neuvottelujen aikana oikeus pyytää tarvittavia lisätietoja ja selvityksiä.

Lomautustilanteessa työnantajan täytyy toimittaa neuvotteluesitys myös työ- ja elinkeinotoimistolle viimeistään yt-neuvottelujen alkaessa.

Neuvottelu aika

Neuvotteluja käydään kuusi viikkoa tai 14 päivää riippuen aiotuista toimenpiteistä ja siitä montako henkilöä lomautus koskee. Lomautuspäätöksiä ei voida tehdä ennen neuvotteluelvoituksen täyttymistä. Neuvottelukertojen lukumäärää ei ole rajoitettu.

Neuvottelujen kulku

Asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi.

Neuvotteluissa käsitellään lomautuksen perusteet ja vaikutukset, vaihtoehdot lomauttamisen kohteena olevan henkilöpiirin rajoittamiseksi sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Ennen lomauttamista on myös selvitettävä onko työnantajalla tarjota muuta sopivaa työtä lomautuksen välttämiseksi. Jos työnantajalle tulee lomauttamisen aikana tarjolle lomautettaville sopivaa työtä, tulee lomauttaminen peruuttaa. Tällaista työtä ovat esimerkiksi sijaisuudet. Lomautusta ei voida siirtää sijaisuuden johdosta myöhemmälle ajankohdalle.

Työnantaja on velvollinen laatimaan neuvotteluista pöytäkirjan ainoastaan, jos työntekijäpuoli sitä pyytää.

Pöytäkirjasta tulee käydä ilmi ainakin:

- ajankohdat,
- osallistujat,
- neuvottelun tulokset sekä
- osallisten eriävät kannanotot

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta

YT-neuvotteluihin valmistauduttaessa kannattaa käyttää hyväksi myös työsuojelutoimijoiden asiantuntemusta. Yhteistoiminnassa käsiteltävien asioiden piiriin kuuluvat mm. työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat työn järjestelyyn ja mitoitukseen sekä niiden olennaisiin muutoksiin liittyvät asiat. Asiat voivat mennä osittain päällekkäin muun YT-menettelyn kanssa, joten työsuojelun yhteistoiminnassa ei käsitellä samoja asioita uudelleen. Kuitenkin esimerkiksi työn kuormitusta lisäävät muutossuunnitelmat tulee käsitellä työsuojeluyhteistoiminnassa. Katso tarkemmin kohdasta: Leikkausten ja lomautusten vaikutukset työaikoihin ja työssä kuormittumiseen.

Yhteistoimintamenettelyn laiminlyönti

Mikäli neuvotteluja ei käydä kunnallisen yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla, tulee henkilöstön edustajien huomauttaa työnantajaa asiasta ja huolehtia, että eriävä mielipide

kirjataan laadittavaan pöytäkirjaan. Mikäli työnantaja ei esimerkiksi toimita tarvittavia tietoja ajoissa, tulee vaatia neuvotteluajan pidentämistä siten, että kaikki osapuolet ovat pystyneet perehtymään uusiin tietoihin.

Yhteistoimintamenettely on täytetty lainmukaisesti, jos

1. Neuvotteluesitys on annettu riittävän aikaisin (5 päivää ennen neuvotteluja).
2. Neuvotteluesitys on sisältänyt asian käsittelyn kannalta olennaiset tiedot.
3. Työnantaja on ennen asian ratkaisemista neuvotellut valmisteilla olevan toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista ja antanut tarpeelliset tiedot siten, että henkilöstön edustajat ovat voineet niihin perehtyä riittävästi.
4. Työnantaja on antanut kunnallisen yhteistoimintalain 8 §:n mukaisen ilmoituksen työvoimatoimistolle.
5. Mikäli toimenpide johtaisi vähintään 10 henkilön lomauttamiseen yli 90 päiväksi, yt-neuvottelujen tulee kestää vähintään 6 viikkoa, ellei neuvotteluissa toisin sovita. Muissa tapauksissa neuvottelujen tulee kestää vähintään 14 päivää, ellei yhteistoimintaneuvotteluissa toisin sovita.
6. Työnantaja on laatinut pyynnöstä pöytäkirjan neuvotteluista.

YT-menettelyn laiminlyönti:

Henkilö on oikeutettu saamaan hyvityksenä enintään 30 000 euroa, mikäli yt-menettelyä ei ole noudatettu ja työnantajan toimenpide on johtanut henkilön lomauttamiseen. Ota tällaisessa tilanteessa yhteys omaan ammattiliittoon.

Yhteistoiminta muissa muutostilanteissa

Yhteistoimintaneuvottelut tulee käydä myös muissa muutostilanteissa vaikka työvoiman vähentämistä koskevia toimenpiteitä ei ole suunnitteilla. Tällaisia tilanteita ovat mm.

- Kunnan talousarvioehdotus, jossa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, jotka johtavat todennäköisesti työvoiman vähentämiseen tai palvelussuhteen ehtojen heikentämi-

seen, esimerkiksi lomautukset sekä muutokset palvelurakenteessa. Yhteistoimintamenettely on käytävä ennen kuin kunnan hallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen.

- Työnantajan suunnitelmat, jotka voivat aiheuttaa henkilöstön asemaan merkittäviä muutoksia esimerkiksi työtehtävissä ja tehtävien järjestelyissä tai siirtoja toisiin tehtäviin.
- Toiminnan uudelleen järjestämiseen liittyvät suunnitelmat, joilla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyttö tai työnantajan toiminnan laajentaminen tai supistaminen.
- Henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun liittyvät periaatteet ja suunnitelmat, esimerkiksi harkinnanvaraisten virkavapauksien myöntämisen periaatteet.

Neuvottelu aika

Näiden tilanteiden osalta neuvotteluille ei ole säädetty määräaikoja, vaan yhteistoimintavelvoite on täyttynyt, kun asiassa on neuvoteltu (perusteet, vaikutukset ja vaihtoehdot) ja tiedonantovelvoite on täytetty.

Henkilöstön edustajan aloiteoikeus

Mikäli organisaatiossa on vireillä muutostilanteita, joiden läpivienti edellyttää yhteistoimintamenettelyä eikä työnantaja ryhdy ao. toimenpiteisiin, on henkilöstön edustajalla oikeus tehdä aloite menettelyn käynnistämiseksi. Jos henkilöstön edustaja pyytää yhteistoimintamenettelyn aloittamista, on työnantajan käynnistettävä menettely tai annettava viipymättä kirjallinen selvitys siitä, millä perusteella ei pidä yhteistoimintamenettelyä tarpeellisena.

Vaikuttaminen lomautuspäätöksen jälkeen

Vaikuttamista lomautusten ja muiden säästötoimien osalta tulee jatkaa, vaikka niistä olisi jo kunnassa päätetty. Vaikuttamisen kohteena voivat olla mm.:

- kunnan päättäjät

- kuntalaiset
- aluehallintovirastot
- tiedotusvälineet
- työsuojeluviranomaiset

Ammattiliitoilla on omia ohjeita muutoksenhakumenettelystä ja kantelun tekemisestä.

Virka- ja työehtosopimuksen vastainen lomautus

Mikäli lomauttaminen on virka- tai työehtosopimusmääräysten vastainen, selvitetään asia kunnallisen pääsopimuksen mukaisissa neuvotteluissa (paikallisneuvottelu – keskusneuvottelu – työtuomioistuin).

Jos lomautuspäätös katsotaan kunnallisen viranhaltijalain vastaiseksi, haetaan päätökseen muutosta pääsopimuksen mukaisissa neuvotteluissa.

Esimerkkejä virkasuhteisen sopimuksen vastaisesta lomautuksesta:

- Määräaikainen viranhaltija lomautetaan sopimuksen vastaisesti, jos virkasuhde ei ole kestänyt 6 kuukautta.
- Työnantajalla olisi ollut tarjota viranhaltijalle sopivaa työtä lomautuksen ajaksi, jolla lomautus olisi voitu välttää.
- Viranhaltijan lomautuksen aikana kunta palkkaa uuden viranhaltijan tehtäviin, joita olisi tullut tarjota ensin lomautetulle viranhaltijalle.

Työsopimuslain vastainen lomautus

Työsopimuslain vastaisista lomautuksista haetaan muutosta käräjäoikeudesta.

Esimerkkejä työsopimuslain vastaisesta lomautuksesta:

- Määräaikainen työntekijä lomautetaan, vaikka ei toimi sijaisena.
- Työnantajalla olisi ollut tarjolla työntekijälle sopivaa työtä lomautuksen ajaksi, jolla lomautus olisi voitu välttää.

- Työntekijän lomautuksen aikana kunta palkkaa uuden työntekijän tehtäviin, joita olisi tullut ensin tarjota lomautetulle työntekijälle.

Työttömyysturva lomautuksen aikana

Lomautuksen aikana työntekijällä ja viranhaltijalla on laissa säädetyin edellytyksin oikeus ansiopäivärahaan. Lomautetun on itse ilmoitauduttava työnhakijaksi työ- ja elinkeinotoimistossa. Kun työnhakijaksi ilmoittautuminen on kunnossa, voi hakea ansiopäivärahaa. Työttömyysturvasta ja ansiopäivärahan hakemisesta ohjeistaa oman ammattiliiton työttömyyskassa.