

# MUUTOSTURVA

## Alkusanat

Muutosturvan tavoitteena on parantaa taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä irtisanotun työntekijän asemaa ja edistää hänen mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä.

Muutosturvan toteutuminen edellyttää aktiivista yhteistyötä työnantajien, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisten välillä. Vain siten voidaan saavuttaa muutosturvan tavoite; työntekijöiden nopeampi työllistyminen ja muutoksen aikaisen turvan lisääntyminen myös käytännössä.

Tässä aineistossa käsitellään myös muutosturvaan 1.1.2017 alkaen tulleita muutoksia liittyen irtisanotun oikeuteen työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen ja työterveyshuoltoon.

Tämä teknologiateollisuutta koskeva muutosturva-aineisto on laadittu Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n välisenä yhteistyönä. Aineisto on ladattavissa ja tulostettavissa liittojen kotisivuilta.

Helsingissä 4.4.2017

*Teknologiateollisuus ry*

*Metallityöväen Liitto ry*

## MUUTOSTURVA

Muutosturvalla tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto), työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä toteutettavaa toimintamallia, jonka avulla pyritään edistämään taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä. Malli edellyttää työnantajalta, työntekijöiltä ja työvoimaviranomaisilta tehokasta työllistymistä edistävää yhteistoimintaa.

### *Muutosturvan keskeinen sisältö*

- Työnantajan velvollisuus tehdä esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi yhteistoimintamenettelyn alkaessa irtisanomisuhan koskissa vähintään kymmentä työntekijää.
- Työnantajan velvollisuus esittää yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla irtisanomisuhan koskissa alle kymmentä työntekijää.
- Työntekijän oikeus 5 – 20 työpäivän palkalliseen työllistymisvapaaseen irtisanomisaikana. Lisäksi työntekijällä on oikeus saada työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.
- Työntekijän oikeus työllistymissuunnitelman aikaiseen korotettuun ansio-osaan enintään 200 päivältä.
- Irtisanotulla työntekijällä oikeus työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.
- Irtisanotulla työntekijällä oikeus työterveyshuoltoon 6 kk ajan työntekovelvoitteen päättymisestä lukien.

## **TOIMINTASUUNNITELMA JA TOIMINTAPERIAATTEET (YTL 49 §)**

### **Toimintasuunnitelma**

Työnantajan harkitessa vähintään 10 työntekijän irtisanomista taloudellisista ja/ tai tuotannollisista syistä työnantajan tulee tehdä yhteistoimintaneuvottelujen alussa esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi seuraavat seikat:

- yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu,
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat,
- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisia työvoimapalveluja käytettäessä,

- suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

### **Toimintaperiaatteet**

Jos työnantaja harkitsee alle 10 työntekijän irtisanomista, työnantajan on esitettävä yhteistoimintamenettelyssä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan irtisanomisajan kuluessa työntekijöiden

- oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen
- työllistymistä julkisia työvoimapalveluita käyttäen.

### **Selvitysvelvollisuus (TSL 9:3)**

Työnantajalla, jolla ei ole yhteistoimintalain mukaista neuvotteluelvoitetta, on velvollisuus selvittää työntekijälle irtisanomisen perusteiden ja vaihtoehtojen lisäksi TE-toimistolta saatavat työvoimapalvelut.

### **TYÖLLISTYMISVAPAA (TES 36.1-3)**

Taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä irtisanotulla työntekijällä on irtisanomisajan pituuden mukaan määräytyvä oikeus työllistymisvapaaseen irtisanomisaikanaan. Työntekijä voi käyttää työllistymisvapaata työehtosopimuksessa mainittuihin, hänen työllistymistään edistäviin toimenpiteisiin. Työntekijän on ennen vapaan käyttämistä ilmoitettava sen ajankohdasta ja perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista.

Työntekijä voi käyttää oikeutta työllistymisvapaaseen vain osallistuakseen laissa tarkoitettuihin hänen työllistymistään tukeviin toimenpiteisiin. Tällaisia toimia ovat osallistuminen

- työllistymissuunnitelman laatimiseen,
- työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen,
- uudelleensijoitusvalmennukseen, riippumatta siitä, järjestääkö valmennuksen työvoimaviranomainen vai jokin muu taho,
- oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun.

Vapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy työnantajan noudatettavana olevan irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- enintään yhteensä 5 työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään 1 kuukausi,
- enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 1 kuukausi mutta enintään 4 kuukautta,
- enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli 4 kuukautta.

Kenellä tahansa työllistymisvapaaseen oikeutetulla työntekijällä on irtisanomisajan pituudesta riippumatta oikeus edellä mainittujen vapaiden lisäksi käyttää viisi työpäivää työllistymissuunnitelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen.

Vapaata voidaan käyttää myös työpäivän osina.

Työllistymisvapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansion ja kuukausipalkkaiselle työntekijälle henkilökohtaisena aikapalkkana olevan kuukausipalkan mukaista palkkaa.

## **TYÖLLISTYMISSUUNNITELMA TAI SITÄ KORVAAVA SUUNNITELMA**

(Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta)

TE-toimisto laatii yhdessä työnhakijan kanssa työllistymissuunnitelman tai sitä korvaavan suunnitelman. Suunnitelmassa sovitaan siitä, miten työnhakija etsii työtä tai parantaa osaamistaan sijoittuakseen työmarkkinoille.

TE-toimisto järjestää työnhakijalle ensimmäisen haastattelun kahden viikon kuluessa työnhaun alkamisesta, jollei se työnhakijan tilanne huomioon ottaen ole ilmeisen tarpeetonta. Tällöin laaditaan työllistymissuunnitelma tai sitä korvaava suunnitelma.

## **KOROTETTU ANSIO-OSA (Työttömyysturvalaki)**

Työllistymissuunnitelmassa sovittu, työllistymistä edistävän palvelun ajalta työttömällä on oikeus ansiopäivärahaan maksettavaan korotettuun ansio-osaan. Tällaisia palveluja ovat työvoimapoliittinen aikuiskoulutus, omaehtoinen opiskelu, työkokeilu työpaikalla, työelämävalmennus, työ- ja koulutuskokeilu ja kuntouttava työtoiminta.

Korotettu ansio-osa on 55 prosenttia päiväpalkan ja perusosan erotuksesta. Kun palkka kuukaudessa on suurempi kuin 95-kertainen perusosa, ansio-osa on tämän rajan ylittävältä päiväpalkan osalta 25 prosenttia. Ansiopäiväraha lapsikorotuksineen on tällöin enintään yhtä suuri kuin ansiopäivärahan perusteena oleva päiväpalkka, kuitenkin vähintään mahdollisella lapsikorotuksella ja korotusosalla korotetun perusosan suuruinen.

Korotettua ansio-osaa maksetaan enintään 200 päivältä. Korotettua ansio-osaa voidaan maksaa myös työllistymissuunnitelmassa sovittujen palvelujen väliseltä ajalta, jos palvelujen välinen aika on enintään seitsemän päivää. Muutosturvan ansio-osa maksetaan palvelujen ajalta, vaikka ansiopäivärahaan ei työttömänä olisikaan oikeutta omavastuuajan tai työvoimapoliittisen karenssin vuoksi. Samalla kun korotettua ansio-osaa maksetaan, omavastuuaja ja karenssi kuluvat.

## **Ansiopäiväraha lyhennetyllä työviikolla työskenneltäessä**

Työntekijällä, jonka työaika on lyhennetty lomautuksen johdosta yhdellä tai useammalla päivällä viikossa ja palkkaa vähennetty vastaavasti, on oikeus soviteltuun työttömyyspäivärahaan näiltä työttömyyspäiviltä.

Työttömyyspäivärahaan ei ole kuitenkaan oikeutta, jos työntekijän työaika kalenteriviikon tarkastelujakson aikana ylittää 80 prosenttia alalla sovellettavasta kokoaikaisen työntekijän työajasta.

## **IRTISANOTUN TYÖNTEKIJÄN TYÖLLISTYMISTÄ EDISTÄVÄ VALMENNUS TAI KOULUTUS**

Työsopimuslakiin 1.1.2017 alkaen tulleen uuden 7 luvun 13 §:n mukaisesti työnantaja on velvollinen tarjoamaan taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan

uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen, jos:

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vähintään vastattava työntekijän laskennallista palkkaa kuukauden ajalta tai irtisanotun työntekijän kanssa samassa toimipaikassa työskentelevän henkilöstön keskimääräistä kuukausiansiota siitä riippuen, kumpi on suurempi.

Valmennus tai koulutus on toteutettava irtisanomisajan päättymisen jälkeen kahden kuukauden kuluessa. Painavasta syystä valmennus tai koulutus saadaan toteuttaa myöhemminkin. Valmennuksen tai koulutuksen toteutumisaika tai arvioitu aika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työnantaja täyttää velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Työnantaja ja henkilöstö saavat sopia toisin valmennuksen tai koulutuksen arvon määräytymisestä. Lisäksi työnantaja ja henkilöstö saavat sopia valmennuksen tai koulutuksen sijasta muustakin järjestelystä, jolla edistetään irtisanottavan työllistymistä. Henkilöstön edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan.

## **IRTISANOTUN TYÖNTEKIJÄN OIKEUS TYÖTERVEYSHUOLTOON**

Työterveyshuoltolakiin 1.1.2017 alkaen tulleen uuden 2 §:n 3 momentin mukaisesti työnantajan on järjestettävä työterveyshuollon palvelut taloudellisilla, tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä irtisanomalleen työntekijälle kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä työterveyshuoltosopimuksen mukaisesti, jos

- 1) työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä; ja
- 2) työntekijä on ollut ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa.

Työnantajan velvollisuus työterveyshuollon järjestämiseen lakkaa, kun irtisanottu työntekijä siirtyy toistaiseksi voimassa olevaan tai vähintään kuusi kuukautta kestävään määräaikaiseen työ- tai virkasuhteeseen toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle toisen työnantajan palvelukseen ja tämän järjestämän työterveyshuollon piiriin siirtymisestä.

## **LISÄTIETOJA:**

Lainsäädäntö [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)

TE-palvelut [www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)

Teknologiaateollisuuden työehtosopimus <https://verkkotes.fi/fi>