

Tyypillisiä kompastuskiviä muutosneuvottelussa

Aineisto koskee soveltuvin osin myös virkamiehiä.

Mistä muutosneuvotteluissa oikeastaan on kysymys?

- Jos työnantaja suunnittelee henkilöstövähennyksiä (lomautuksia, irtisanomisia tai osa-aikaistuksia), sen tulee kuulla henkilöstöään ennen omaa päätöksien tekoa ko. asiassa.
- Muutosneuvotteluiden tarkoitus on lisätä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia henkilöstöasioihin erilaisissa yrityksen muutostilanteissa eli tulla kuulluksi.
- Varsin usein muutosneuvottelujen avulla pystytään rajaamaan työnantajan suunnitelmien kohteena olevien työntekijöiden määrää
- Aito yhteistoiminta edellyttää, että henkilöstön näkökulma ja asiantuntemus tulee ajoissa huomioiduksi työnantajan päätöksenteossa.

Mistä asioista voidaan neuvotella?

- Aina ei muisteta sitä, että yksittäisen työsopimuksen ehdoista voivat sopia vain sen allekirjoittaneet osapuolet, luottamusmieskään ei voi sopia työnantajan kanssa yksittäisen työsopimuksen sisällöstä
- Esim. työajasta, luontaiseduista, työntekopaikasta ja tietenkin palkasta on usein sovittu työsopimuksella, ne eivät ole henkilöstöryhmää koskevassa yhteistoimintamenettelyssä päätettäviä asioita.
- Sen sijaan pitäisi käsitellä esim. sitä, minkälaisia muutoksia on ehkä tulossa, mitä vaihtoehtoja niille olisi löydettävissä, miten ne olisivat vältettävissä, miten voidaan rajata vaikutusten piiriin kuuluvien lukumäärää, miten henkilöstövaikutuksia voidaan lieventää, miten mahdollisesti irtisanottavia tuetaan, millaista perehdytystä tai lisäkoulutusta voidaan järjestää irtisanomisten vaihtoehdoiksi jne.

Puutteellinen muutosneuvotteluesitys?

- Yhteistoimintalaki säättää työnantajan tiedonantovelvoitteesta henkilöstön edustajille jo ennen neuvottelujen aloittamista
- Henkilöstöedustajien on tarvittaessa pyydettävä lisäselvityksiä, jotta tiedetään, mistä lähtökohdista asioista neuvotellaan, mistä työnantajan suunnitelmat johtuvat jne.
- Muutosneuvotteluista kannattaa kertoa omalle sopimusasiantuntijalle heti, kun neuvotteluesitys on annettu (ilmoituslomake linkki)
- Pron asiantuntijoilta saa apua ja vinkkejä asiassa

Ovatko työnantajan edustajat päätösvaltaisia?

- Työnantajalla on oikeus valita oma yt-edustajansa, jonka tulee olla varustettu asian käsittelyn kannalta riittävällä päätösvalalla
- Yt-neuvottelukunnan tulee pystyä päättämään monista yt:ssä käsiteltävistä asioista ja tekemään esim. yhteisiä linjauksia käytännön asioista, jos työnantaja neuvottelujen jälkeen päättäisi toteuttaa suunnitelmansa (esim. työnhakuvapaiden pelisäännöt, uudelleen työllistymisen tukeminen, tukipaketit, työvelvoitteen poistaminen, työsuojeluasiat, henkinen jaksaminen jne).
- Ei ole oikein, jos joku muu taho työnantajan organisaatiossa pyrkii kävelemään yhdessä sovittujen asioiden yli

Pilkottiinko neuvottelut pieniin osiin? Miksi?

- Työnantaja haluaa joskus pilkkoa neuvottelut pienempiin ryhmiin, osastoittain, henkilöstöryhmittäin, toimipisteittäin jne.
- Työnantaja saattaa vain pyrkiä selviytymään lyhyemmällä neuvotteluajalla käyttäen tämän tapaisia vippaskonsteja.
- Neuvotteluaikaa on erittäin harvoin viisasta lähteä lyhentämään siitä, mitä se yhteistoimintalaissa on
 - 7 vuorokautta (kohteena alle 10 työntekijää tai alle 90 päivän lomautus)
 - 3 viikkoa (kohteena 10 työntekijää tai enemmän)
 - Tästäkin asiasta tehdään merkintä pöytäkirjaan

Muuttuvat luvut?

- Työnantaja saattaa esittää jokaisessa tapaamisessa uusia arviota vähennystarpeesta.
- Kukaan ei tunnu tietävän, mitä tässä nyt ollaan tekemässä tai miksi, tai ollaanko edes liikkeellä oikeaan aikaan
- Muutosten kohteena olevien työntekijöiden yhteismäärä ratkaisee minimineuvotteluajan, joten se on tärkeää tietää
- Ilmoitettua arviota vähennysten tai henkilöstövaikutusten määrästä ei tule ylittää eikä hyväksyä
- Vähennystarve tulisi esittää henkilöstöryhmittäin
- Työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt
- Onko arvio yhteismäärästä yli vai alle 10? -> vaikuttaa minimineuvottelu aikaan

Panttaako työnantaja tietoja?

- Luottamusmiehelle kieltäydytään antamasta tarvittavia ja hänen pyytämiään taustatietoja.
- Esim. pörssiyhtiössä saatetaan vedota siihen, että tietoja ei voida antaa, koska ne eivät ole julkisia → tämä ei ole näin!
- Luottamusmiehen on saatava käyttöönsä kaikki pyytämänsä käsiteltäviin asioihin liittyvät olennaiset tiedot
- Dokumentteja ja lisätietoja kannattaa pyytää aina kirjallisesti
- Pyynnöt tulee kirjauttaa yt-pöytäkirjoihin
- Tarvittaessa voidaan olla yhteydessä Yhteistoiminta-asiamieheen!

Ikärasismia ilmassa?

- Yksittäisiä henkilöitä saatetaan painostetaan irtisanoutumaan itse. Syynä voi olla vain halu päästä eroon kokeneesta, hyväpalkkaisesta väestä ja palkata tilalle uusia ja nuorempia halvemmalla.
- **Eläkkeelle lähdön aikataulusta tulee jokaisen saada päättää itse.**
- Työnantaja saattaa perustella valintojaan esim. kielitaidon puutteella tai it-taitojen jälkeen jäämisellä. Ovatko väittämät totta?
- Säästöä ei aina synny, koska kokemusta ja yrityksen toimintatapojen tuntemustakin tarvitaan
- Sovittua tai työehtosopimuksen mukaista vähentämisjärjestystä tulee noudattaa
- Ikäsyryjintä voi johtaa hyvitykseen epäasiallisin perustein irtisanotulle

Salassapito 1/2

- Työnantaja saattaa julistaa koko neuvottelun salassa pidettäväksi. Se on neuvottelutaktiikkaa, jota ei pidä säikähtää.
- Luottamusmies **saa aina kertoa** edustamilleen työntekijöille julistetun salassapidon estämättä sellaisista asioista, jotka koskevat nimenomaisesti näitä henkilöitä ja ovat olennaisia heidän tilanteensa käsittelyn kannalta.
- Luottamusmiehen tulee tällöin **ilmoittaa** salassapitovelvoitteesta **tässä yhteydessä**. Silloin salassapitovelvoite siirtyy työntekijöille, jotka ovat tämän jälkeen salassapitovelvoitteen kantajia.
- **Luottamusmiehen tulee keskustella edustamiensa jäsenten kanssa yt-asioista**, jotta hän on tietoinen jäsenten ajatuksista ja pystyy käyttämään heidän ääntään neuvottelupöydässä

Salassapito 2/2

- Salassapitovelvoitteesta on säädetty myös työsopimuslaissa, ja se koskee normaalistikin mm. työnantajan yritysturvallisuutta, asiakasrekistereitä ja hintatietoja, joiden vuotaminen yrityksestä ulos saattaisi vahingoittaa työnantajan tai sen asiakkaiden toimintaa vakavasti. Nämä ovat niitä oikeasti salassa pidettäviä tietoja.
- Esim. muutosneuvotteluiden alkaminen jossakin yrityksessä ei ole edellä mainittu, salassa pidettävä asia
- Pörssiyhtiöissä on mahdollista lisätä luottamusmies ns. sisäpiirirekisteriin tiedonsaannin helpottamiseksi

Vedettiinkö matto alta kesken kaiken?

- Jos edellisessä neuvottelussa on sovittu ja sitouduttu säästöohjelmiin ja kesken niiden hyvän etenemisen tulee uusi kutsu: työnantajalta tulee löytyä asialliset ja pysyvät perustelut sille, miksi kaikki tämä ei riittänytkään.
- Pitää pystyä huomioimaan epävarmuuden vaikutukset henkiseen jaksamiseen ja välttää työntekijöiden turhaa kuormittamista
- Onko työnantajan taloustilanne kuitenkin kunnossa? Onko meillä mahdollisuus neuvotella motivaatiolisistä tai tukipaketista?

Jäikö ”piikki” auki?

- Henkilöstövähennykset ovat mahdollisia vain niin kauan kuin käsiteltyt perusteet (= syyt) pysyvät muuttumattomina
- Jos irtisanomisperusteissa tapahtuu muutoksia, tilanne yleensä edellyttää uusia neuvotteluja
- Sama koskee lomautuksia ja osa-aikaistamisia tuotannollisin tai taloudellisin syin
- Työnantajan tulee ilmoittaa aikataulu, jonka puitteissa se tulee toimenpiteensä toteuttamaan (säilytettävä ajallinen yhteys käytyihin yt-neuvotteluihin ja esitettyihin perusteisiin!)
- Tätä aikataulua tulee kysyä, ellei sitä muutoin kerrota!
- Kirjataan pöytäkirjaan

Aikooko työnantaja lomauttaa ihan vaan pysyäkseen ”muodissa mukana”?

- Lomautukset ovat mahdollisia vain niin kauan kuin neuvotteluissa käsitelty **perusteet (= syyt)** niille pysyvät muuttumattomina/olemassa
- Lomautuksillekin on määriteltävä seuranta-aikataulu perusteiden olemassaolon valvomiseksi
- Lomautusten tilapäisestä keskeyttämisestä ja siirtämisestä on sovittu useissa työehtosopimuksissa -> tsekkaa tes!
- Työnantajan tehtävä on ilmoittaa työntekijöille lomautusilmoituksella lomautusaikataulut. Lomautusvuoroista ja aikatauluista ei tule sopia henkilöstön kesken! Vastuu lomautuksesta kuuluu yksin työnantajalle.
- **Lomautus ja palkaton vapaa ovat siis kaksi eri asiaa!**
- Palkattomalta vapaalta ei ole oikeutta päivärahaan.

Osaammeko etsiä ja vaatia työvoimakoulutuksia yms.?

- Esimerkiksi lomautusten yhteydessä koulutuksesta on taloudellista hyötyä sen lisäksi, että oma osaaminen karttuu
- Irtisanomisten yhteydessä työnantaja voi järjestää työllistymistä tukevia konsultti- tai asiantuntijapalveluita jo irtisanomisaikana
- Työllistymisvapaat ovat käytössä myös näiden tahojen tapaamisiin
- Yhteistyö työvoimaviranomaisten ja muutosturva-asiantuntijoiden kanssa on tärkeää
- Irtisanomisaikaa voidaan hyödyntää erilaisiin info-tilaisuuksiin

Tukipaketti vai haittapaketti?

Joskus työntekijöille tarjotaan ”tukipakettina” sopimusta, joka sisältääkin heikennyksiä hänen asemaansa, oikeuksiinsa tai jopa lakisääteistä työttömyysturvaa koskeviin oikeuksiinsa

- **ÄLÄ irtisanoudu itse** tietämättä mihin kaikkeen se vaikuttaa!
- **Tukipaketti EI OLE sopimus työsuhteen päättämisestä!**
- Oikeassa tukipaketissa tulisi sopia lakisääteisten etuisuuksien lisäksi hankittavista palveluista, eduista tai oikeuksista
- Tukipakettien sisällöstä tulisi sopia kollektiivisesti
- Oikea tukipaketti ja työntekijän ostaminen ulos yrityksestä ovat kaksi täysin eri asiaa !
- **Kenenkään ei pidä vastaanottaa ”pakettia”, jonka sisältöä ja vaikutuksia ei ole voitu etukäteen tarkistaa ja varmistaa.**

Oliko lopputulos jo etukäteen päätetty?

- Henkilöstövähennyksen vaihtoehdoista on aidosti neuvoteltava.
- Neuvotteluhalttomuus voi viitata ennen neuvotteluja tehtyihin päätöksiin
- Tämä pitää kyseenalaistaa neuvotteluiden aikana ja tarvittaessa hankkia todistusaineistoa
- Työnantajan neuvotteluhalttomuus voidaan kirjauttaa pöytäkirjaan henkilöstöedustajan mielipiteenä
- Työnantaja saatetaan myöhemmin tuomita maksamaan yt- hyvityksiä, ellei se ole ajoissa täyttänyt yt-lain mukaista neuvotteluvelvoitettaan, todisteet ovat tärkeitä!

Noudatettiinko lakisääteistä neuvotteluaikaa?

- Työnantajalla on usein kiire päättää neuvottelut ennen lakisääteisten minimiaikojen täyttymistä
- Halukkuus neuvotella saattaa olla olematonta, aikaa ei tahdo löytyä. Silti suunnitellaan isoja muutoksia, joilla on vaikutusta työntekijöiden asemaan ja työsuhteiden kestoon.
- Yhteistoimintalaki kuitenkin edellyttää aitoa neuvottelua ja pyrkimystä yhteisen päämäärän saavuttamiseen.
- Neuvotteluajoista tinkiminen ei yleensä kuvasta aitoa yhteistyöhalua ja voi viitata osaltaan liian aikaisin tehtyihin päätöksiin. Erimielisyys tai havainnot tähän liittyen kirjataan pöytäkirjaan.

Hätäinen allekirjoitus

- Kun pöytäkirja on neuvottelujen päätyttyä allekirjoitettu ja siinä huomataan puutteita tai virheitä, ”moka” voi olla peruuttamaton
- **Pöytäkirjojen laadintaan ja kirjausten oikeellisuuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota neuvottelujen aikana**
- Jokaisella kokoukseen osallistujalla on oikeus:
 - tehdä kirjauspyyntöjä ja olla allekirjoittamatta pöytäkirjaa, joka on puutteellinen tai virheellinen
 - saada oma / kokouksessa julki tuotu ja eriävä tai yhtenevä mielipiteensä kirjatuksi yt-pöytäkirjaan
- Henkilöstön edustajan vastuu asiassa on suuri
- Prolainen henkilöstöedustaja, kuten luottamusmies, saa halutessaan tulkinta- ja neuvonta-apua Pron asiantuntijoilta

Mitä yt-neuvotteluiden jälkeen tapahtuu?

- Neuvottelujen jälkeen työnantaja tekee päätöksensä, mitä tulee tapahtumaan / minkälaisia henkilöstövaikutuksia on tulossa
- Se voi tarkoittaa, että työnantajalla ei ole enää tarjota kaikille työtä voimassaolevien työsopimuksien mukaisilla ehdoilla.
- Jos irtisanomisperusteet ovat riittävät, työnantaja voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olleen työsopimuksen tuotannollisin tai taloudellisin syin tai tarjota irtisanotulle muuta hänelle soveltuva työtä
- irtisanomisajan jälkeen työsuhde voi jatkua uusilla ehdoilla
- Uudelleensijoittamisvelvoite astuu voimaan irtisanomisajalla
- Takaisinottovelvoite on 4-6 kk työsuhteen päättymisestä lukien (6 kk, jos työsuhde on jatkunut yhteensä 12 vuotta tai enemmän). HUOM! Alle 50 työntekijän yritykset.

Voiko irtisanotun tehtävät jakaa taloon jääneille?

- Irtisanomisperuste on tutkittava, jos joku toinen työntekijä ”perii” irtisanotun työntekijän työt kokopäiväisinä
- Irtisanomisperustetta ei todennäköisesti ole, jos rekrytoidaan kokonaan uusi työntekijä samoihin työtehtäviin irtisanomisaikana tai takaisinottovelvoitteen voimassaoloaikana
- Se ei välttämättä ole ”laitonta”, jos irtisanotun entiset työt jaetaan useammalle taloon jääneelle työntekijälle
- Työn määrän väheneminen voi olla totta ja töitä voidaan yhdistellä pienemmän porukan tehtäviksi

Asenne kuntoon!

- Työyhteisössä salailu, pelko ja luovuttamishenki ovat huonoin mahdollinen tuki myös luottamushenkilöille ja sitä kautta yt- neuvottelutulokselle
- Yhdessä toimien saavutetaan parhaat tulokset
- Henkilöstöryhmien yhteistyö on tärkeää!
- **Toimiva ja aktiivinen työpaikkatoiminta, auttaa henkilöstöä ja luottamushenkilöitä toimimaan yhteisen edun eteen**
- **Kerro työkaverillesikin Prosta!**

- **Asioihin voidaan vaikuttaa yhdessä!**

KIITOS!

22.9.2025

pro^o