

YT-NEUVOTTELUIDEN SISÄLTÖ TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISTÄ KOSKEVISSA ASIOISSA

Neuvottelujen osapuolet:

Lähtökohtana on, että laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat asiat käsitellään yhteistyötoimikunnassa (edustuksellinen yhteistoiminta). Yksittäisen viranhaltijan/työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista voidaan käsitellä viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan välillä. Viranhaltijalle/työntekijällä on tällöin aina oikeus vaatia, että asian käsittelyyn voi osallistua myös häntä edustava luottamusmies. **HUOM! Kirkkolain mukaisen kuulemisvelvoitteen täyttäminen poista kirkon yhteistoimintasopimuksen mukaisen yhteistoimintamenettelyn vaatimusta ja tarvetta.**

Neuvottelujen aikarajat:

Yhteistoimintasopimuksen 4 pykälän 6 momentin mukaisesti työnantajan on harkitessaan yhden tai useamman työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista kirjallisesti ilmoitettava yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä vähintään 5 päivää ennen neuvottelujen alkua.

Yhteistoimintasopimuksen 6 pykälän 2 momentin mukaan silloin, jos yhteistoimintamenettely koskee tuotannollisista tai taloudellisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista, voidaan päätös asiassa tehdä vasta kun yhteistoimintamenettelyn aloittamisesta on kulunut vähintään 14 päivää.

HUOM! Molemmat yllämainitut aikarajat koskevat myös tilannetta, jossa asiaa käsitellään yksittäisen viranhaltijan/työntekijän ja työnantajan välillä.

Neuvottelujen ”henki”:

Työvoiman vähentämistä koskevat asiat on käsiteltävä yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi. Neuvotteluissa on toteuduttava aito vuoropuhelu. Henkilöstöllä on oltava aito mahdollisuus vaikuttaa ratkaisuihin yhteistoimintasopimuksessa säädetyissä asioissa. Tämä edellyttää sitä, että henkilöstölle annetaan riittävät tiedot ja mahdollisuus esittää mielipiteensä, tietonsa ja kokemuksensa. Vuorovaikutuksen toteutuminen edellyttää luonnollisesti myös sitä, että neuvotteluja käydään oikea-aikaisesti niin, että henkilöstön edustajat voivat vielä vaikuttaa päätökseen.

Neuvoteltavat asiat:

Neuvoteltaviin asioihin kuuluvat toimien perusteet, vaikutukset, toimintasuunnitelma tai toimintaperiaatteet ja vaihtoehdot työvoiman vähentämiselle sekä vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi.

Perusteiden ja vaikutusten käsittelyn jälkeen pitäisi olla selvillä tiedot siitä:

- mikä työ vähenee ja miksi
- miten paljon työn arvioidaan vähenevän
- millä ajanjaksolla väheneminen tapahtuu
- miten toimintaa mahdollisesti muutetaan
- mitä mahdollisia päällekkäisyyksiä työtehtävissä on
- mihin töitä siirretään jos siirretään
- riittävän selkeät ja täsmälliset tiedot taloudellisista perusteista ja tilanteesta
- töiden uudelleenjärjestelyiden perusteista
- kustannussäästöjen perusteista

- mihin lukuihin ja laskelmiin säästötarve perustuu
- missä määrin on perusteltua tai välttämätöntä vähentää työntekijöitä

Kun vähentämisen perusteet ja vaikutukset on selvitetty, on neuvoteltava vaihtoehdoista rajoittaa vähennettävän työvoiman määrää ja myös siitä, miten lieventää vähentämisestä työntekijöille aiheutuvia seurauksia. Yhteistoimintamenettelyssä on pyrittävä minimoimaan työvoiman vähentämisestä henkilöstölle aiheutuvat haitat ja selvitettävä, miten irtisanomisilta voitaisiin välttyä. Neuvotteluissa käsiteltäviä asioita ovat myös koulutus- ja uudelleensijoittamismahdollisuudet sekä työ- ja työaikajärjestelyt. Muita neuvoteltavia ja käsiteltäviä asioita voivat olla esimerkiksi vapaaehtoisesti osa-aikatyöhön, opintovapaalle ja vastaaviin järjestelyihin haluavien määrä. Lisäksi yhteistoimintaneuvotteluissa pitää käsitellä mahdollisuudet vähentää irtisanomisista, lomautuksista ja osa-aikaistamisista aiheutuvia sosiaalisia ja taloudellisia haittoja, jos työvoiman vähentämisestä ei voida luopua.

Yhteistoimintasopimus laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, mutta ei velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa siis viime kädessä tehdä päätökset käytyään yhteistoimintasopimuksen mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa. Luottamusmies ei irtisano, lomauta eikä osa-aikaista edustettaviaan eikä muitakaan srk:n työntekijöitä.

Neuvottelujen kirjaaminen:

Yhteistoimintasopimus velvoittaa laatimaan pöytäkirjan yhteistyötoimikunnan kokouksesta. Koska neuvotteluissa pidettävällä pöytäkirjalla on keskeinen merkitys myöhemmin neuvottelujen sisältöä ja neuvotteluelvoitteen täyttymistä arvioitaessa, on luottamusmiehen tai neuvotteluiden osapuolen pyydettävä pöytäkirjaa pidettäväksi. Tarkoituksenmukaisin ajankohta pyynnön esittämiselle on neuvotteluiden alku. Pöytäkirjojen tarkistamisesta ja osapuolille toimittamisesta voidaan ja kannattaa sopia ennakolta. Käytännössä kannattaa sopia niin, että edellisen neuvottelukerran pöytäkirja toimitetaan osapuolille, vähintään päivä ennen uutta neuvottelukertaa.

Pöytäkirjoista on käytävä ilmi ainakin:

- milloin yhteistoimintaneuvotteluja on käyty
- ketkä ovat osallistuneet niihin
- neuvottelujen tulokset
- eri mieltä olleiden osapuolten kannanotot

Pöytäkirjaan voi sanella sanasta sanaan omia kannanottoja tai liittää valmiiksi kirjoitettuja selvityspyyntöjä eri asioista. Samoin siihen voi jättää varauksen siitä, että selvityspyyntöjä tai kommentteja toimitetaan myöhemmin liitteeksi. Näin toimittaessa ei voida myöhemmin väittää, ettei asia olisi ollut neuvotteluissa esillä. Kirjaamatta jäävillä tai esim. neuvottelujen ulkopuolisilla keskusteluilla ei ole juurikaan näyttöarvoa myöhemmin neuvottelujen sisältöä tutkittaessa. Myös pöytäkirjojen liitteet tulee kuitata. Allekirjoitus vahvistaa sen, että neuvottelujen kulku, asioiden käsittelyt ja osapuolten näkemykset on kirjattu pöytäkirjaan merkityn mukaisesti. Mikäli neuvotteluissa ei ole syntynyt yhteisymmärrystä tai sopimusta käsiteltävästä asiasta, tulee mm kirjausten ”todettiin”, ”sovittiin” yms. tilalle muotoilla ”työnantajan /palkansaajien edustaja totesi” jne. Mikäli pöytäkirjan sisältöä ei saada muutettua vastamaan asioiden todellista kulkua tai ne muutoin ovat esim. epäselviä, voi niiden allekirjoittamisesta kieltäytyä kokonaan.

Yhteistoimintaneuvotteluiden jälkeen:

Mikäli käytyjen yhteistoimintaneuvotteluiden lainmukaisuudesta tai työsuhteiden päättämisistä, lomautuksista tai osa-aikaistuksista syntyy erimielisyyttä, liitot/JUKO voivat ottaa asian käsiteltäväksi. Tällöin selvitetään mahdollisuudet virka- tai työsuhteen päättämisen tai lomautuksen

riitautukseen. Ensisijaisesti tarkoituksena on luonnollisesti neuvotella esim. korvauksista työnantajan kanssa mutta viime kädessä, ellei asiassa ole mahdollisuutta saavuttaa ratkaisua sopimusteitse, asia voidaan saattaa oikeuden ratkaistavaksi.