



Teksti: Juha Teerimäki, lakimies, TEK

Muutosturvaan parannuksia kesällä

www.tek.fi

>työelämän lakitietoa
Sivut sisältävät jäsenten usein tarvitsemaa perustietoa työlainsäädännöstä.

Lakitietopalvelu on tarkoitettu TEKin jäsenille. Palveluun pääsee sisään jäsennumerokyselyn kautta.



futureimagebank.com

■ *Maaliskuussa voimaan tulleen tulopoliittisen sopimuksen mukaisen muutosturvan tarkoituksena on helpottaa työpaikkansa menettäneiden työllistymistä uuteen työpaikkaan mahdollisimman nopeasti.*

Muutosturva aikaistaa ja tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimatoimistojen yhteistyötä jo henkilöstön vähentämiseen tähtävien yt-neuvottelujen alkaessa ja edelleen irtisanomisaikana.

Muutosturvaan tulee sisältymään irtisanotun palkallinen vapaa uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunut tiedotusvelvollisuus, henkilöstön kanssa tehtävä toimintasuunnitelma ja työvoimatoimiston kanssa laadittava henkilökohtainen työllistymisohjelma.

Muutosturva sisältää myös korotetun työttömyysturvan henkilön osallistuksessa työllistymisohjelman mukaisiin toimenpiteisiin.

Muutoksia koskevat lakimuutokset ovat parhaillaan käsittelyssä eduskunnassa ja niiden on tarkoitus tulla voimaan 1.7.2005.

Työllistämisvapaa

Muutosturvaan tulee kuulumaan tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanotun oikeus työllistymisvapaaseen. Tällä tarkoitetaan oikeutta saada irtisanomisaikana vapaata täydellä palkalla uuden työn löytämiseksi.

Vapaan voi käyttää esimerkiksi työpaikkahaastatteluissa käymistä tai työvoimatoimiston järjestämiin työllistymistä edistäviiin toimenpiteisiin osallistumista varten.

Vapaan määrä riippuu irtisa-

notun henkilön irtisanomisajan pituudesta ja on 5–20 kalenteripäivää. Mikäli irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi, voi vapaata saada enintään viisi päivää. Mikäli irtisanomisaika on yli yhden kuukauden mittainen, mutta enintään neljä kuukautta, voi vapaata saada enintään kymmenen päivää. Kun irtisanomisaika on yli neljän kuukauden mittainen, vapaata voi saada enintään 20 päivää. Vapaata voi pitää myös työpäivän osina.

Työntekijän on ennen vapaan käyttämistä ilmoitettava vapaasta ja sen perusteesta työnantajalle sekä pyydettyä esitettävä selvitys tästä.

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus

Tulevaan muutosturvaan kuuluu työnantajan velvollisuus tiedottaa työntekijälle hänen oikeudestaan työllistymissuunnitelmaan ja työl-

listymisohjelmallisään.

Työnantajan tulee myös ilmoittaa työvoimatoimistolle sellaisista taloudellisin ja tuotannollisin syin irtisanotuista henkilöistä, joilla on työhistoriaa yhteensä vähintään kolme vuotta. Sama ilmoitusvelvollisuus on lakimuutosehdotuksen mukaan työnantajalla, jonka työssä työntekijä on ollut määräaikaissa työsuhteessa keskeytyksittä kolme vuotta tai määräaikaissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kulu- neen 42 kuukauden aikana.

Ilmoitusvelvollisuuden tarkoituksena on nopeuttaa työllistymistä tukevien ja tähän tarvittavien toimenpiteiden suunnittelua.

Toimintasuunnitelma

Muutosturvaan sisällytetään myös yhteistoimintavelvoite.

Työnantajan tulee henkilöstön vähentämiseen tähtävien yhteis-



► toimintamenettelyn alkaessa laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa toimintasuunnitelma, josta tulee käydä ilmi neuvottelujen aika- taulu, menettelytavat ja irtisanomisajan toimintaperiaatteet, joita noudatetaan käytettäessä julkisia työvoimapalveluja työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Työllistymisohjelma työpaikkansa menettävälle

Muutosturvaan tulee kuulumaan työllistämisohjelman laatiminen työpaikkansa menettävälle työntekijälle.

Työllistämisohjelma laaditaan yhteistyössä työvoimatoimiston kanssa. Työnantajakin voi halutessaan ja työntekijän siihen suostuessa osallistua suunnitelman laatimiseen. Työllistämisohjelman on tarkoitus olla yksilöllinen suunnitelma, jossa sovitaan muun muassa omatoimisesta työnhausta ja

sen tukemisesta sekä julkisen työvoimapalvelun palveluista, joilla parhaiten edistetään työnhakijan pikaista ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.

Työllistymisohjelma on tarkoitettu laatia mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, pääsääntöisesti jo irtisanomisajan alussa.

Työllistymisohjelma on työntekijälle vapaaehtoinen ja tehdään vain hänen pyynnöstään. Koska työllistymisohjelma on kuitenkin edellytyksenä työllistymisohjelmallisella korotetun työttömyysturvan maksamiselle, sen laatiminen on suositeltavaa.

Työllistämisohjelmallisä

Oikeus muutosturvan mukaiseen työllistämisohjelmallisään tulee olemaan työnhakijalla, jolle on laadittu työllistämisohjelma. Edellytyksenä tulee olemaan lisäksi, että taloudellisin tai tuotannollisin syin irtisanotulla on työhis-

toriaa yhteensä vähintään kolme vuotta tai määräaikaisen työntekijän työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme vuotta tai useat määräaikaiset työsuhteet samaan työnantajaan ovat kestäneet yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana. Lisäksi työnhakijan tulee täyttää työttömyyspäivärahan saamisen muut edellytykset. Käytännössä mainittu lisä tarkoittaa korotusta työttömyysturvaan.

Työllistämisohjelmallisää maksetaan yhteensä enintään 185 päivältä ja sitä saa ansiopäivärahaan, peruspäivärahaan ja työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen aikaiseen koulutustukeen.

Työllistämisohjelmallisää maksetaan työllistämisohjelmaan merkityn työnhakuun liittyvän valmennuksen, työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen ja työkokeilun sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työ-

paikkojen haun ajalta. Näin uudistus kannustaa myös kouluttautumaan, mikäli koulutus on tarpeen työhön sijoittumiseksi.

Suuruudeltaan mainittu lisä tulee olemaan merkittävä. Esimerkiksi 3 350 euron kuukausitulosten perusteella lisä tarkoittaa käytännössä noin 500 euron korotusta kuukaudessa ansiosidonnaisen työttömyysturvaan.

Muutosturvajoukot suurimpiin työvoimatoimistoihin

Työhallinnon henkilöistä on tarkoitus kouluttaa ja valmentaa muutosturvan asiantuntijoita suuriin työvoimatoimistoihin. Nämä asiantuntijat toimivat liikkuvana resurssina suurien irtisanomistilanteiden yhteydessä.

Muutosturvan arvioidaan koskevan vuosittain noin 15 000 irtisanottua työntekijää. □



Insinöörit ja teknikot jäävät usein pidennetylle isyysvapaalle

■ Pidennetyn isyysvapaan suosio on kasvanut vähitellen. Kelan tutkimuksen mukaan tätä niin sanottua bonusvapaata suosivat erityisesti insinöörit ja teknikot.

Seitsemän prosenttia vanhempainpäivärahaan oikeutetuista isistä jäi viime vuonna uuden isyysrahan turvin hoitamaan lasta vähintään kuukauden ajaksi. Kelan tutkimusosaston raportin mukaan ns. bonusvapaan käyttö kaksinkertaistui vuoteen 2003 verrattuna, mutta kaikkiaan bonusisyysrahaa saaneita isiä oli vasta 4 000.

Perinteisen isyysvapaan käyttäjiin verrattuna bonusvapaata käyttäneet isät olivat paremmin koulutettuja ja heillä oli myös paremmat tulot. Myös bonusvapaan käyttäjien puoliset olivat keskimääräistä korkeammin koulutettuja. Tietoliikennealalla, rahoitus- ja vakuutus-toiminnassa tai liike-elämässä työskennelleet miehet, erityisesti insinöörit ja teknikot pitivät muita useammin bonusvapaata.

Isät voivat ottaa bonusvapaata, mikäli he käyttävät vanhempainvapaata vähintään kak-

si viimeistä viikkoa. Tällöin he saavat jatkoksi 12 arkipäivä ylimääräistä isyyspäivärahaa. Pidennyksen ansiosta isällä on mahdollisuus hoitaa lasta vähintään kuukauden verran yhdenjaksoisesti. Bonusvapaa otettiin käyttöön perinteisen isyysvapaan oheen vuonna 2003. Bonusvapaata käyttävät isät pitävät yleensä myös perinteisen 18 vuorokauden isyysvapaan, jonka isä voi pitää äidin ollessa äitiys- tai vanhempainvapaalla.

Tutkija **Pentti Takalan** mukaan bonusvapaan käyttö yleistyisi, jos vanhemmat voisivat päättää vapaasti, missä vaiheessa isä käyttää vapaansa. Nyt ongelmana on bonusvapaan ja äidin hoitovapaan yhdistäminen. Koska isän on pidettävä bonusvapaa heti vanhempainvapaan lopussa, vapaan järjestäminen on hankalaa perheissä, joissa äiti jatkaa lapsen hoitamista vanhempainvapaan jälkeen hoitovapaalla.

Bonusvapaa suosii nyt hyvätuloisia ja hyvin koulutettuja perheitä, joiden äiti palaa töihin heti vanhempainvapaan päätteeksi. □