

# Kilpailukyky sopimuksen muutosturva koskevien sopimuskohtien toteuttaminen lainsäädännössä

## Johdanto

Keväällä 2016 työmarkkinakeskusjärjestöjen tekemässä Kilpailukyky sopimuksessa on kirjauksia muutosturvan kehittämistä. Hallitus on omalta puoleltaan sitoutunut valmistelemaan Kilpailukyky sopimuksen edellyttämät muutokset lainsäädäntöön.

Tässä muistiossa kuvataan lyhyesti voimassa olevaa muutosturvalainsäädäntöä sekä sen toimivuudesta esitettyjä selvityksiä.

Niin ikään muistiossa hahmotellaan Kilpailukyky sopimuksen sisältämien kirjausten edellyttämiä muutoksia lainsäädäntöön. Koska kirjaukset ovat syntyneet kilpailukyky sopimus neuvotteluiden tuloksena työmarkkinajärjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa, lainmuutosten valmistelu edellyttää vielä järjestöiltä täsmennyksiä kirjausten sisältöön. Tästä syystä tässä muistiossa on vasta ensimmäinen luonnos säännöksiksi sekä niitä selventävät perustelut tai niiden aiheet. Lisäksi muistioon on liitetty joukko kysymyksiä, joihin lausunnonantajilta pyydetään kannanottoja ja vastauksia.

Muutosturvaehdotusten toteuttaminen edellyttäne työsopimuslain muutosten lisäksi muutoksia myös muihin palvelussuhdelakeihin. Näitä muutoksia ei tähän muistioon ole vielä valmisteltu.

## Muutosturva koskeva voimassa oleva lainsäädäntö

Muutosturvasääntelyn historia ulottuu 2000-luvun jälkipuoliskolle työmarkkinajärjestöjen keskusjärjestöt sopiessa työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin käyttöönotosta tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2005–2007. Tuolloin tavoitteena oli parantaa tuotannollisin ja taloudellisin syin irtisanotun työntekijän asemaa, tehostaa työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa vähennettäessä työvoimaa taloudellisista tai tuotannollisista syistä ja edistää irtisanotun työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä. Muutosturvan toimintamalli toteutettiin työsopimuslakiin ja yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin tehdyin muutoksin.

Työsopimuslain 7 luvun 12 §:ssä säädetään taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotun työntekijän oikeudesta saada vapaata työstä osallistuakseen täydellä palkalla julkisesta työvoima- ja yritys palvelusta annetussa laissa (916/2012) tarkoitetun työllistymissuunnitelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssä oppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työnantajan velvollisuudesta tukea irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistymistä säädetään yhteistoiminnasta yrityksissä annetussa lain (334/2007) 49 §:ssä. Säännöksen mukaan työnantajan on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava henkilöstöryhmien edustajille esitys työllistymistä edistävaksi toimintasuunnitelmaksi, jos irtisanottavia työntekijöitä on vähintään kymmenen. Toimintasuunnitelmaa

valmistellessaan työnantajan on selvitettävä yhteistyössä työ- ja elinkeinoviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi muun muassa suunnitellut, irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä työntekijää, työnantajan tulee toimintasuunnitelman sijaan laatia toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti työnantajan tulee tukea työntekijöiden oma-aloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

Valtion ja kuntien yhteistoimintalaeissa ovat vastaavat säännökset työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelmat ja toimintaperiaatteet. Valtioneuvosto on lisäksi antanut periaatepäätöksen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa (v. 2006, uudistettu v. 2012). Siihen on sisällytetty valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteissa noudatettava yhtenäiset toimintatavat sekä periaatteet valtion henkilöstön muutosturvasta. Periaatepäätös koskee sekä virkasuhteista että työsuhteista valtion henkilöstöä. Periaatepäätöksen mukaan rekrytoitaessa valtiolle uutta henkilöstöä on ensin selvitettävä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä.

Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 3 §:ssä on määritelty, mitä muutosturvalla tarkoitetaan julkisten työvoimapalveluiden yhteydessä. Tämän määritelmän mukaan *muutosturvalla* tarkoitetaan työ- ja elinkeinotoimiston, työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä toteutettavaa toimintamallia, jonka avulla pyritään edistämään irtisanotun, lomautetun tai määräaikaisessa työsuhteessa olevan työttömäksi jäävän työntekijän mahdollisimman nopeaa uudelleen työllistymistä. Muutosturva koostuu työllistymissuunnitelmassa sovituista tämän lain mukaisista palveluista ja mahdollisista muista ammatillisia valmiuksia kehittäivistä palveluista.

### **Muutosturvan toimintamallin toimivuus työmarkkinoilla**

Muutosturvan toimintamallia on kehitetty vuosien varrella niin valtakunnallisesti, alueellisesti kuin paikallisestikin. Euroopan sosiaalirahaston ja Euroopan globalisaatorahaston rahoitustuella on onnistuttu lisäämään vaikuttavuutta ja toimivuutta irtisanomistilanteiden hallinnassa sekä uudelleentyöllistymisen jatkomahdollisuuksien löytämisessä. Olennaista muutosturvatilanteissa on irtisanottujen aktivoituminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, ennakoivuus sekä tiivis yritys yhteistyö.

Yleiskuva muutosturvan toimintamallista on myönteinen. Toimintamalli on perustaltaan hyvä ja toimiva ja sen avulla on edistetty hyvin ja suhteellisen nopeasti työstä työhön siirtymistä. Tämä käy ilmi työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä tutkimuksesta Yhteistyöllä turvaa muutokseen. Tutkimuksen mukaan työ- ja elinkeinopalveluihin kuuluva muutosturva auttaa ihmisiä työllistymään uuteen työhön irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Kolmen kuukauden sisällä 35 prosenttia ja puolentoista vuoden kuluessa lähes 56 prosenttia sen piiriin tulleista henkilöistä on työllistynyt.

Muutosturvaan liittyy jalkautuva työskentelytapa eli yritysten henkilöstöön asti ulottuvalla tiiviillä yritys yhteistyöllä voidaan pureutua irtisanottavien tarpeisiin ja jatkopolkuihin yksilöllisesti. Muutosturvan

toimintamalli on ollut myös esimerkkinä monille yrityksille näiden rakentaessa omia toimintamallejaan rakennemuutostilanteiden hoitamiseksi ja hallitsemiseksi.

### **Muutosturvan kehittämiseen liittyvät kilpailukyky sopimuksen kirjaukset**

Keväällä 2016 tehdyssä kilpailukyky sopimuksessa työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat muutosturvasääntelyn kehittämisestä. Sopimus kirjaukset vastaavat pitkälti valtioneuvoston ns. pakkolaki pakettiin sisältyneitä esityksiä muutosturvan kehittämisestä. Esitysten ydin on se, että työnantajan on tarjottava tuotannollisin ja taloudellisen perustein irtisanotulle työntekijälle uudelleen työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta. Työmarkkinajärjestöjen kilpailukyky sopimuksessa oikeutta valmennukseen ja koulutukseen kuitenkin rajattiin valtioneuvoston aiemmin esittämästä.

Sopimuksen mukaan työ lainsäädäntöön tehtävät muutokset rajataan koskemaan sellaisia tuotannollisista ja taloudellisista syistä työntekijöitä irtisanovia työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää. Lisäksi laajennetut oikeudet sovittiin koskemaan sellaisia tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä irtisanottuja työntekijöitä, joilla on takanaan vähintään 5 vuoden työsuhde irtisanovaan työnantajaan.

Sopimuksen mukaan koulutuskorvauksen määrän tulee vastata työntekijän henkilökohtaisen palkan määrää, kuitenkin vähintään yrityksen tai julkisen organisaation keskimääräistä palkkaa. Työntekijälle tarjottavan työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen arvon tulee toisin sanoa vastata joko työntekijän omaa tai työnantajan palveluksessa olevien keskimääräistä yhden kuukauden palkkaa. Toisaalta sopimuksessa on sovittu, että irtisanottujen työntekijöiden osaamista parantavat palvelut on mahdollista korvata vähintään vastaavan tasoilla muilla järjestelyillä. Sopimuksessa ei ole täsmennetty sitä, minkälaisia tällaiset järjestelyt voivat olla.

Sopimuksessa on niin ikään kirjaus, jonka mukaan tarpeellisen ja sopivan osaamisen kehittämisen arviointi ja hankinta säädetään viranomaisen tehtäväksi. Lisäksi sopimuksessa on sovittu siitä, että verolainsäädäntöä tulee muuttaa siten, että palvelua ei katsota irtisanotun työntekijän veronalaiseksi tuloksi. Työnantajalle säädettyä velvollisuuden rikkomisesta on sovittu seuraavan vahingonkorvaus yhteistoimintalaissa säädetyn hyvityksen sijaan.

### **Kilpailukyky sopimuksen muutosturvakirjausten toteuttaminen lainsäädännössä**

Kilpailukyky sopimuksen sisältämien kirjausten toteuttaminen edellyttää muutoksia työ sopimus lakiin sekä muihin palvelussuhdelakeihin. Koska muutokset tulevat koskemaan vähintään 30 työntekijää työllistäviä työnantajia, palvelussuhdelakien säännöksiä voidaan täydentää yhteistoimintalakeihin tehtävillä muutoksilla.

#### *Työsopimus laki*

Työsopimus lain 7 luvun työ sopimuksen irtisanomis perusteita koskevaan lukuun ehdotetaan lisättäväksi säännös irtisanottavan työntekijän (subjektiivisesta) oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Uusi säännös asettaisi työnantajalle velvollisuuden tarjota tuotannollisin ja taloudellisin perustein irtisanomalleen työntekijälle pykälän tarkoittamaa valmennusta tai koulutusta pykälässä säädetyn edellytyksin. Valmennuksen tai koulutuksen hankkimisesta, järjestämisestä ja sen kustannuksista

vastaisi työnantaja. Valmennuksen ja koulutuksen käytännön toteuttamisen työnantaja voi luonnollisesti antaa ulkopuolisen tehtäväksi.

Kilpailukykysojimuksessa on sovittu siitä, että tarpeellisen ja sopivan osaamisen kehittämisen arviointi ja hankinta tulisi säätää viranomaisen tehtäväksi. Ottaen huomioon voimassa olevan JTYPL:n muutosturva koskevat säännökset TE-viranomaisten, työnantajien ja työntekijöiden välisestä yhteistyöstä, luontevaa olisi, että se viranomaisen, jonka tehtäväksi säädettäisiin tarjottavan koulutuksen sisällön arviointi ja hankinta, olisi TE- viranomaisen.

Tehtävä olisi kuitenkin uusi TE-viranomaisille. Jos viranomaiselle säädettäisiin velvollisuus arvioida irtisanottavien työntekijöiden tarvitseman osaamisen sisältö sekä velvollisuus ryhtyä tällaisen valmennuksen tai koulutuksen hankkimiseen, asiasta tulisi säätää yksityiskohtaisilla säännöksillä. Ottaen huomioon julkisen viranomaisen velvollisuuden kilpailuttaa hankinnat hankintalaissa säädetyin tavoin, valmennuksen tai koulutuksen toteuttaminen saattaisi venyä tarpeettomasti työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Näin on erityisesti silloin, jos viranomaisille asetettaisiin velvollisuus arvioida kunkin työntekijän yksilölliset tarpeet ja sen lisäksi velvollisuus hankkia yksilöllisesti räätälöity valmennus tai koulutus kullekin irtisanotulle. Tämä edellyttäisi se tiivistä yhteistyötä ja saumatonta tiedonkulkua työnantajan ja työ- ja elinkeinotoimiston välillä. Toisaalta mitä yleisluonteisempaa ja suurelle ryhmälle samansisältöisenä hankittavaa koulutus voisi olla, koulutuksen hankinta ei olisi yhtä työlästä ja aikaa viepää. Tällöin hankittava koulutus voitaisiin kilpailuttaa etukäteen.

Jos koulutuksen määrittely ja hankinta jäisi viranomaisen tehtäväksi, myös vastuusuhteet viranomaisen toiminnan ja työnantajan veloitteiden toteutumisen kesken tulisi järjestää laissa. TE-viranomaista ei tule saattaa vahingonkorvausvastuuseen siitä, että työntekijälle tarjottu koulutus ei ole ollut lainsäädännössä edellytetyn mukainen.

Tällaisen tehtävän säätäminen viranomaistehtäväksi voisi edellyttää – koulutukselle asetettavista vaatimuksista riippuen - huomattavaa TE-toimistojen henkilöstövoimavarojen lisäämistä. Ottaen lisäksi huomioon sen, että työvoima- ja yrityspalvelut siirtyvät maakuntien järjestämisvastuulle vuonna 2019 ja sen, että mahdollista on, että JTYPL sulautunee osaksi uutta kasvupalvelulakikokonaisuutta, tässä vaiheessa ei ole perustetta säätää irtisanotuille työntekijöille tarjottavan osaamisen kehittämisen arviointia ja muutosturvakoulutuksen hankintaa TE-toimistojen tehtäväksi. Näin ollen vastuu irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisesta olisi yksinomaan työnantajalla.

*Jos lausunnonantajat kuitenkin katsovat, että irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävän koulutuksen sisällön arviointi ja hankinta tulisi säätää viranomaistehtäväksi, miten tämä pitäisi toteuttaa?*

## **Työsopimuslakiin ehdotettava säännös**

Kilpailukykysojimukseseen sisältyvä kirjaus toteutettaisiin seuraavankaltaisella säännöksellä:

13 §

*Irtisanotun työntekijän työllistymistä edistävä valmennus ja koulutus*

*Työnantaja, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on velvollinen tarjoamaan 7 luvun 3 ja 4 §:n perusteella irtisanomalleen, ennen työsuhteen päättymistä vähintään viisi vuotta työnantajan palveluksessa olleelle työntekijälleen tilaisuuden osallistua työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen. Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen on arvoltaan vastattava työntekijälle yhden kuukauden ajalta maksettavaa henkilökohtaista palkkaa, vähintään kuitenkin työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden keskimääräistä kuukausiansiota.*

*Valmennus ja koulutus saadaan järjestää kullekin irtisanottavalle tarjottavana henkilökohtaisena tai ryhmäkohtaisena koulutuksena taikka muilla sellaisilla järjestelyillä, joilla edistetään irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä. Työnantajan ja työntekijän niin sopiessa työnantaja voi täyttää 1 momentissa tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen kokonaan tai osittain. Irtisanotuille työntekijöille tarpeellisen ja sopivanvalmennuksen tai koulutuksen arvioinnissa sekä hankinnassa työnantaja voi käyttää julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetussa laissa ( / ) säädettyjä viranomaispalveluita.*

*Koulutus tai valmennus on toteutettava työntekijän irtisanomisaikana taikka kohtuullisen ajan kuluessa työsuhteen päättymisen jälkeen. Koulutuksen tai valmennuksen toteutumisaika tai todennäköinen toteutumisaika on kuitenkin oltava työntekijän tiedossa työsuhteen päättymishetkellä.*

### **Keihin säännöstä ehdotetaan sovellettavan?**

Työsopimuslain 7 lukuun ehdotetaan lisättäväksi uusi 13 §, jossa säädettäisiin työnantajan velvollisuudesta kustantaa taloudellisilla tai tuotannollisilla syillä irtisanomalleen työntekijälle tämän työllistymistä edistävää valmennusta ja koulutusta. Pykälässä säädettäisiin työnantajalle velvollisuus tarjota työntekijän osaamisen kehittämiseen tähtävää valmennusta tai koulutusta, mutta tarjottavan valmennuksen ja koulutuksen sisältö määräytyisi työntekijän tarpeista lähtien ottaen kuitenkin huomioon työnantajan mahdollisuudet valmennuksen tai koulutuksen järjestämiseen.

Velvollisuus koskisi työnantajia, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Työntekijöiden määrä laskettaisiin vastaavalla tavalla kuin yhteistoimintalaissa on säädetty.

Pykälää sovellettaisiin silloin, kun työntekijä irtisanotaan tämän luvun 3 ja 4 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla. Säännöstä ei sovellettaisi silloin, kun irtisanomisen perusteena on luvun 7 §:ssä tarkoitettu saneerausmenettely tai 8 §:ssä tarkoitettu työnantajan konkurssi tai kuolema. Säännös koskee myös työntekijöiden edustajien ja raskaana olevien sekä perhevapaalla olevien erityissuojan piirissä olevia silloin, kun irtisanomisen perusteena ovat taloudelliset ja tuotannolliset syyt.

Lisäksi työnantajanvalmennuksen tai koulutuksen tarjoamisvelvollisuus kohdistuisi ainoastaan niihin työntekijöihin, joiden työsuhteeseen työnantajaan on työsuhteen päättymishetkellä kestänyt vähintään viisi vuotta. Viiden vuoden työsuhteen kestoajan vaatimuksen täyttyminen ei kuitenkaan edellyttäisi sopimussuhteen yhdenjaksoisuutta. Viiden vuoden työhistoria voisi muodostua esimerkiksi toistaiseksi voimassa olevaa työsuhdetta edeltävistä määräaikaista sopimuksista saman työnantajan palveluksessa. Määräaikaisessa sopimussuhteessa oleviin säännös voisi tulla sovellettavaksi silloin, kun työsuhteen

kestoaikaedellytys täyttyy ja kun määräaikainen työsuhde päätetään tuotannollisin ja taloudellisin perustein määräaikaiseen sopimukseen liitetyn irtisanomisehdon perusteella.

### **Tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen arvo ja sen mittaaminen**

Työnantajan kustantaman valmennuksen tai koulutuksen olisi arvoltaan vastattava irtisanotun työntekijän yhden kuukauden ajalta maksettavaa henkilökohtaista palkkaa. Jotta irtisanotut työntekijät olisivat tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen suhteen mahdollisimman samankaltaisessa tilanteessa, ehdotetaan, että kullekin irtisanotulle olisi tarjottava sellaista valmennusta tai koulutusta, joka arvoltaan vastaa vähintään työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden keskimääräistä kuukausiansiota. Näin ollen irtisanotun työntekijän henkilökohtaisen palkan alittaessa työnantajan palveluksessa oleville maksettavan keskimääräisen palkan tarjottavan koulutuksen arvo olisi laskettava työntekijän henkilökohtaisen palkan sijasta työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräisen palkan perusteella.

Työnantajan palveluksessa olevien keskimääräisen kuukausittaisen työansion määrittämisessä olisi otettava huomioon työsuorituksista maksettava (säännöllisen työajan) kuukausittainen palkka. Jos työntekijän kuukausikohtaiset ansiot vaihtelevat, keskimääräinen kuukausittainen palkka laskettaisiin henkilöstön vuosiansioiden perusteella. Työnantajan olisi selvitettävä se, minkä arvosta kullekin irtisanotulle on tarjottava valmennusta tai koulutusta ja miten tähän arvoon on laskennassa päästy.

Säännöstä sovellettaisiin sekä kokoaikaisiin että osa-aikaisiin työntekijöihin. Koulutuksen arvon tulisi vastata osa-aikatyöntekijän henkilökohtaista kuukauden palkkaa tai silloin kun perusteena käytetään työnantajan palveluksessa olevien keskimääräistä palkkaa, osa-aikatyöntekijän työtuntien perusteella laskettua osuutta kokoaikaisiin sovellettavasta keskipalkasta.

*Lausunnoissa pyydetään ottamaan kantaa siihen, millä tavoin henkilökohtainen / työnantajan palveluksessa olevien keskimääräinen yhden kuukauden palkkaa vastaava määrä on tarkoitettu laskettavaksi? Tuleeko henkilöstön keskimääräisen palkan laskennassa ottaa huomioon kaikkien työsuhteessa olevien ansiot? Miten toimitusjohtajan palkka vaikuttaa silloin, kun tj on työsuhteinen /ei-tösuhteinen?*

*Mitkä palkanosat tulee ottaa huomioon kuukausiansiota määritettäessä?*

*Miten määrittely olisi tarkoituksenmukaista tehdä, jotta työnantajille ei aiheutettaisi tarpeetonta hallinnollista taakkaa?*

*Miten keskimääräinen palkka on tarkoitus laskea silloin, kun työnantajan toiminta jakautuu eri tavoin toimiviin osa-organisaatioihin? (Kunnat, valtio jne.)*

*Silloin kun koulutusta järjestetään henkilökohtaisena koulutuksena, koulutuksen arvon on oltava kyseisen henkilön tai henkilöstön keskimääräisen kuukausipalkan suuruinen. Miten koulutuksen "arvo" tulisi määrittää silloin, kun koulutus järjestetään suuren työntekijäjoukon yhteiskoulutuksena? Olisiko työnantajan 100 työntekijän irtisanomistilanteessa järjestettävä koulutus, jonka kustannus on 100 x kuukausipalkan määrä? Vai olisiko koulutuksen*

*työntekijäkohtainen arvo tällaisissa tilanteissa laskettavissa toisella tavalla (eikä siis irtisanottujen työntekijöiden kuukauden ansioista yhteenlaskettua määrää käyttäen).*

*Miten koulutuksen arvon pitäisi yli päänsä määräytyä? Onko koulutuksen hankintahinta työnantajalle ainoa peruste määrittää valmennuksen tai koulutuksen arvo?*

*Pitäisikö irtisanotun henkilön palkkaan kytkeytyvää koulutuksen vähimmäisarvoa pitää yleisenä raamina eikä eksaktina mittarina?*

### **Tarjottavan valmennuksen tai koulutuksen sisältö**

Pykälässä tarkoitetulla valmennuksella ja koulutuksella pyritään parantamaan työntekijän osaamista, jotta työntekijän uudelleen työllistyminen helpottuisi. Tarjottavan valmennuksen ja koulutuksen sisällön tulisi siten lähtökohtaisesti vastata kunkin työntekijän yksilöllisiä tarpeita.

Silloin kun yhdellä kertaa irtisanotuksi tulee kymmeniä tai jopa satoja työntekijöitä, yksilöllisesti räätälöitävän valmennuksen tai koulutuksen toteuttaminen ei käytännössä välttämättä ole mahdollista. Työntekijöiden osaaminen ja henkilökohtaiset työmarkkinavalmiudet sekä tarpeet voivat olla siinä määrin erilaisia ja osin myös vaikeasti selvitettäviä, että ainoa mahdollisuus työnantajan veloitteen täyttämiseen on tarjota valmennusta ja koulutusta isommalle joukolle samansisältöisenä. Tällöin olisi kuitenkin otettava huomioon se, että koulutuksen arvon tulisi tässäkin tapauksessa vastata irtisanotun työntekijän henkilökohtaista palkkaa, jos se on keskipalkkaa korkeampi.

Edellä esitetyistä syistä ja myös sen vuoksi, että tarjolla oleva valmennus ja koulutus vaihtelevat eri aikoina ja eri osissa Suomea, säädettävässä pykälässä ei yksilöitäisi työnantajan kustantaman valmennuksen ja koulutuksen sisältöä tarkasti. Valmennuksen ja koulutuksen tulisi kuitenkin laadultaan oltava sellaista, että sillä parannetaan työntekijän uudelleen työllistymisen edellytyksiä yleensä tai kyseisellä paikkakunnalla.

Pykälässä säädettäisiin siitä, että valmennus ja koulutus saataisiin järjestää kullekin irtisanotulle työntekijälle tarjottavana henkilökohtaisena koulutuksena tai siten, että työnantaja järjestää koko irtisanottavien joukolle tai tietyille ryhmälle sellaista yhteiskoulutusta, joka palvelee kyseisen ryhmän osaamisvalmiuksien sekä työnhaku- ja työllistymisedellytysten parantamista. Tällaisen valmennuksen tai koulutuksen järjestäminen ja hankkiminen edellyttää, että työnantaja on kohtuullisesti selvillä kunkin irtisanotun työllistymistä vaikeuttavista osaamisvajeista.

Tarpeellisen ja sopivan koulutuksen tai valmennuksen arvioinnissa ja toisaalta tällaisen valmennuksen tai koulutuksen hankinnassa työnantaja voisi hyödyntää julkisia työvoimapalveluja, esimerkiksi työnantajan ja TE-toimiston yhdessä hankkimaan valmennusta tai koulutusta.

Jos irtisanottavan työntekijän työllistymistä edistävät toimet eivät ole toteutettavissa ryhmäkoulutuksella tai muulla työnantajan järjestämällä tai hankkimalla koulutuksella tai jos työnantaja ja työntekijä niin sopivat, työnantaja voisi täyttää pykälässä tarkoitetun velvollisuutensa kustantamalla kokonaan tai osittain työntekijän itsensä hankkiman koulutuksen tai valmennuksen. Työnantajan kustantaman koulutuksen arvon tulee tällöinkin vastata työntekijän henkilökohtaista kuukausiansiota tai työnantajan palveluksessa olevien keskimääräistä kuukausiansiota. Tässäkin tapauksessa kysymys olisi valmennuksen tai koulutuksen

kustantamisesta, ei yhden kuukauden palkan suorittamisesta työntekijälle ilman velvollisuutta osallistua koulutukseen.

KIKY-sopimuksen mukaan vaihtoehtona valmennuksen tai koulutuksen järjestämiselle voisi olla se, että työnantaja täyttää velvollisuutensa myös muilla sellaisilla järjestelyillä, joilla edistetään irtisanottavan työntekijän uudelleen työllistymistä.

*Lausunnonantajia pyydetään luonnehtimaan sitä, minkälaista työllistymistä edistävä valmennus tai koulutus voisi käytännössä olla ja tulisiko sisällöstä säätää tarkemmin laissa?*

*Olisiko valmennuksen tai koulutuksensisältöä koskevat täsmennykset välttämättömiä työsuojeluviranomaisen valvonnan toteuttamiseksi?*

*Niin ikään lausunnonantajilta pyydetään kannanottoja siihen, mitä KIKY-sopimuksessa on tarkoitettu ”muilla sellaisilla järjestelyillä”, joilla voidaan korvata pykälässä tarkoitettu valmennus tai koulutus?*

*Pitäisikö työpaikalla yhteisesti todeta, että näillä muilla järjestelyillä korvataan työnantajalle säädettävä velvollisuus valmennuksen tai koulutuksen tarjoamiseen? Vai voidaanko tällaisiin muihin järjestelyihin vedota vasta silloin, kun asiasta syntyy riitaa?*

*Miten työsuojeluviranomaisen valvonta tulisi ”muun järjestelyn” tilanteissa hoitaa?*

### **Osaamisen kehittämistä edistävien toimien käsittely työpaikalla**

Osaamisen kehittämiseen tähtäävän valmennuksen tai koulutuksen toteuttamiseen liittyvistä asioista olisi syytä keskustella ja sopia mahdollisimman pitkälti työpaikalla. Jos työsuhteen kestäessä panostetaan henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja selvitetään mahdolliset osaamiskapeikat, voidaan muuttuneisiin tarpeisiin vastata niiden kohdatessa.

Yhteistoimintalain 16 §:n mukaista henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa työntekijöiden osaamisen kehittämiseen olisi syytä kiinnittää huomiota. Tällaiset suunnitelmaan kirjatut asiat helpottaisivat myös sen arvioimista, minkälaisen valmennuksen tai koulutuksen järjestämiseen työnantajan olisi syytä ryhtyä silloin, työntekijöitä joudutaan irtisanomaan taloudellisista ja tuotannollisista syistä.

Yhteistoiminnasta yrityksissä annettuun lakiin [ja työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa sääntelevään lakiin] ehdotetaan lisäksi sisällytettäväksi säännös, jonka mukaan irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä edistävän valmennuksen tai koulutuksen järjestämistä koskevat periaatteet tulisi käsitellä työllistymistä tukevan toimintasuunnitelman tai toimintaperiaatteiden laatimisen yhteydessä.

### **Milloin valmennusta tai koulutusta olisi tarjottava ja mikä on työntekijän asema koulutuksen sijoituessa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan?**

Lähtökohtana olisi, että työnantajan tulisi järjestää työntekijälle mahdollisuus osallistua valmennukseen tai koulutukseen irtisanomisaikana tai kohtuullisen ajan kuluessa työsuhteen päättymisestä. Irtisanomisaikana



toteutettavan valmennuksen tai koulutuksen ajalta työntekijälle maksetaan normaali palkka. Työntekijä voisi käyttää 12 §:ssä tarkoitettuja työllistymisvapaita tähän tarkoitukseen.

Aina koulutuksen järjestäminen irtisanomisajan kuluessa ei kuitenkaan ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista. Pykälää sovellettaisiin vähintään viisi vuotta jatkuneissa työsuhteissa, jolloin sovellettava irtisanomisaika on yleensä kaksi kuukautta. Varsinkin näissä tapauksissa on mahdollista, että työntekijälle sopivaa koulutusta järjestetään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen. Tällöinkin kuitenkin edellyttäisiin, että irtisanotulle työntekijälle tarjotaan pykälän tarkoittamaa valmennusta tai koulutusta kohtuullisen ajan kuluessa työsuhteen päättymisestä. Työntekijän uudelleen työllistymisen kannalta ei ole perusteltua, että valmennus ja koulutus voitaisiin toteuttaa vasta kuukausien päästä työsuhteen päättymisestä. Tarkan takarajan säätäminen ei kuitenkaan olisi tarkoituksenmukaista. Kohtuullisuutta koskeva harkinta olisikin aina tapauskohtaista ja siinä tulisi ottaa huomioon muun muassa se, kuinka usein työntekijän työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta järjestetään.

Silloin työnantajan tarjoama koulutus tai valmennus järjestetään työsuhteen päättymisen jälkeen, koulutuksen aikana työntekijä ei ole enää työsuhteessa työnantajaan. Tällöin kysymys on tietynlaisesta koulutuskorvauksesta, joka realisoituu koulutukseen osallistumisella. Tällöin koulutusaikaan ei kohdistu työsuhteeseen liittyviä oikeuksia eikä velvollisuuksia, ei esimerkiksi oikeutta työtapaturmakorvaukseen koulutuksen aikana sattuneesta tapaturmasta. Koulutuksen ajalta työntekijälle ei maksettaisi palkkaa. Erikseen olisi ratkaistava kysymys työntekijän oikeudesta työttömyyskorvaukseen koulutuspäiviltä.

KIKY-sopimuksen mukaan koulutuskorvaukseen perustuvaa palvelua ei tulisi pitää veronalaisena tulona. Ratkaistava kysymys aktualisoituu silloin, kun koulutus järjestetään vasta työsuhteen päättymisen jälkeen.

*Lausunnonantajia pyydetään arvioimaan, tulisiko valmennuksen ja koulutuksen antamiselle säätää tarkka aikaraja, eli milloin koulutus olisi viimeistään järjestettävä?*

*Miten pitäisi säätää työntekijän asemasta koulutuspäivien sijoituessa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan?*

*Onko verolakeja mahdollista muuttaa niin, että verovapaus toteutuu KIKY-sopimuksen edellyttämällä tavalla?*

### **Työnantajalle säädettävän velvollisuuden rikkomisen seuraamukset**

KIKY-sopimuksessa on lähdetty siitä, että työllistymistä edistävään valmennukseen ja koulutukseen liittyvien velvoitteiden laiminlyömisestä sanktiona tulee olla yhteistoimintalaissa säädetyn hyvityksen sijasta työnantajan maksettavaksi tuomittava vahingonkorvaus.

Työsopimuslain mukaan työnantajan, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai työsopimuslaista johtuvia velvollisuuksia, on korvattava työntekijälle siten aiheuttamansa vahinko.

Työsopimuslaissa säädetty vahingonkorvaus voisi tulla sovellettavaksi, jos työnantaja laiminlyö pykälässä säädetyn valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisvelvollisuutensa. Työnantaja voisi rikkoa säännöksessä asetun velvollisuuden

- jättämällä kokonaan valmennuksen tai koulutuksen järjestämisen
- tarjoamalla valmennusta tai koulutusta, joka ei vastaa pykälässä säädettyä koulutusta sisällöllisesti taikka sen arvo ei vastaa koulutuksen arvolle asetettua vähimmäismäärää.

Tällöin työnantajan olisi korvattava työntekijälle velvollisuuden rikkomisesta aiheutunut vahinko työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti. Säännöksen soveltaminen aiheuttaa kysymyksiä, miten vahingon määrä yksittäisissä tapauksissa määritellään.

Jos tarkoituksena on, että työnantajan korvattavaksi tulevan vahingon määrä rajoittuu valmennuksen tai koulutuksen perusteena olevan palkan määrään, voisi olla perustellumpaa säätää tästä nimenomaisesti esimerkiksi vastaavalla tavalla kuin on säädetty irtisanomisajan noudattamatta jättämisen korvaamisesta.

Vahingonkorvaus eräänntyisi maksettavaksi työsuhteen päättyessä. Jos työnantaja on kuitenkin ilmoittanut työsuhteen päättymishetkellä, milloin valmennus tai koulutus tullaan järjestämään, oikeus vahingonkorvaukseen syntyisi vasta, jos työntekijä ei saa luvattua valmennusta tai koulutusta sovittuun tai työnantajan ilmoittamaan ajankohtaan mennessä.

Yhteistoimintalaissa ehdotetaan säädettäväksi, että toimintasuunnitelmaan tai -periaatteisiin tulisi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottaville työntekijöille hankitaan heidän työllistymistään edistävää valmennusta tai koulutusta. Yhteistoimintalaissa tulisi myös säätää siitä, että mainitun velvollisuuden rikkomisesta ei aiheutuisi hyvitysvelvollisuutta.

*Lausunnonantajia pyydetään ottamaan kantaa siihen, miten vahingonkorvausvelvollisuuden perusteena oleva vahinko olisi määriteltävä?*

*Mikä olisi syntynyt vahinko siinä tapauksessa, että työntekijä työllistyy välittömästi uuteen työsuhteeseen?*

*Pitäisikö vahingonkorvauksen eräänntymisestä säätää?*

## **Yhteistoimintalaki**

Yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain 49 §:ssä säädetään työnantajan velvollisuudesta laatia toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti tuetaan tuotannollisin tai taloudellisin perustein irtisanottavien työntekijöiden uudelleen työllistymistä. [Vastaava säännös on kuntien osalta työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistyöstä kunnissa annetussa laissa.]

Nyt työllistymistä edistävään toimintasuunnitelmaan tai toimintaperiaatteisiin ehdotetaan sisällytettäväksi uusi elementti, joka on seurausta työnantajalle työsopimuslain 7 luvun 13 §:n[ ja merityösopimuslain 8 luvun 11 §:n mukaisesti] velvollisuudesta hankkia irtisanotulle työntekijöille näiden uudelleen työllistymistä tukevaa valmennusta tai koulutusta.

Hankittavan valmennuksen sisältöä tai monia muitakaan siihen liittyviä asioita ei ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista määritellä lainsäädännössä. Työntekijöiden tarpeet ja alueelliset erot valmennuksen tarjonnassa ovat suuria, joten on perusteltua jättää asioita ratkaistavaksi työpaikkatasolla. Näin ollen ehdotetaan, että toimintasuunnitelmaan tai -periaatteisiin tulisi sisällyttää periaatteet, joiden mukaisesti

taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanottaville työntekijöille hankitaan heidän työllistymistään edistävää valmennusta tai koulutusta.

Velvoitteen rikkomisesta ei ehdoteta säädettäväksi hyvitystä. Tästä kirjoitettaisiin nimenomainen säännös lakiin.

### **Muutosturvasäännösten valmisteleminen muihin palvelussuhdelakeihin ja julkisen sektorin yhteistoimintalakeihin**

*Julkisen sektorin toimijoilta pyydetään lausuntoa siitä*

- *tulisiko työsopimuslain 7 luvun 13 §:ään ehdotetun kaltainen säännös valmistella myös kunnallisesta viranhaltijasta annettuun lakiin ja valtion virkamieslakiin sekä muihin julkisen sektorin palvelussuhdelakeihin?*
- *Jos näin tehdään, miten valmennuksen tai koulutuksen tarjoamisvelvollisuuden rikkomisen seuraamusten pitäisi määräytyä, kun virkamieslaeissa ei ole vahingonkorvausta koskevia säännöksiä.*
- *tulisiko julkisen puolen yhteistoimintalakeihin lisätä vastaavat muutokset, joita ehdotetaan tehtäväksi yrityksissä noudattavaan yhteistoimintalakiin?*
- *tulisiko tämän hankkeen yhteydessä päivittää Julkisesta työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain muutosturvaan liittyviä säännöksiä?*