

Marja Lahtinen

## Yhteistoimintamenettely

### Milloin kouluverkon uudistaminen käsitellään yhteistoimintamenettelyssä?

Kouluverkon uudistamista koskeva asia tulee käsitellä työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (449/2007, YT-laki) mukaisesti, ainakin jos siihen liittyy

- 1) henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
- 2) palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
- 3) henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä
- 4) taloudellisista tai tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista. (YT-laki 4 §)

Kouluverkon uudistamishankkeessa kyseeseen tulee lähinnä kohta 1. Siinä edellytetään, että muutoksilla tulee olla merkittävä vaikutus henkilöstön asemaan. Vaikutuksen merkittävyyttä tulee arvioida kussakin tilanteessa erikseen. Merkittävä vaikutus on yleensä esimerkiksi silloin kun suunnitellaan koulun lakkauttamista.

Kyseeseen voi tulla myös kohdassa 4 mainittu osa-aikaistaminen tai irtisanominen. Näitä tilanteita käsitellään jäljempänä.

Kouluverkkouudistus koskee yleensä vain osaa henkilöstöstä tai henkilöstöä yleisesti. Jos asia koskee vain osaa henkilöstöstä, se voidaan käsitellä asianomaisten henkilöiden tai vaihtoehtoisesti henkilöstön osan edustajien kanssa. Jos asia käsitellään asianomaisen työyksikön kesken, sitä ei tarvitse käsitellä sen lisäksi yhteistoimintaelimessä.

Jos uudistaminen koskee henkilöstöä yleisesti, se käsitellään yhteistoimintaelimessä.

### Yhteistoimintamenettelyn aloittaminen

Ennen kuin yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluva kouluverkkoasia ratkaistaan, on sen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvoteltava yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi ainakin niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee. Lain mukaan tavoitteena on yksimielisyyden saavuttaminen, mutta neuvottelut voivat päättyä erimielisinäkin. Yhteistoimintamenettelyn jälkeen asiasta päättää kunnan toimivaltainen viranomainen.

Yhteistoimintamenettelyyn ryhdytään siinä vaiheessa kun on tiedossa, että toimenpiteestä aiheutuu henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia. Menettelyn käynnistäminen aivan alkuvaiheessa asian käsittelyä ei ole välttämätöntä, sillä kouluverkon uudistamisen alustava valmistelu voidaan toteuttaa ilman yhteistoimintamenettelyä. Kuitenkin saattaa olla tarkoituksenmukaista, että henkilöstön edustus otetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa mukaan esimerkiksi työryhmätyöskentelyyn.

Marja Lahtinen

Neuvottelut on aloitettava niin ajoissa kuin mahdollista. Täsmällistä ajankohtaa ei ole säädetty, vaan oikea aika yhteistoimintamenettelyn aloittamiselle riippuu käsiteltävästä asiasta. Ajoitus tulee kuitenkin olla sellainen, että henkilöstöllä on todellisia mahdollisuuksia vaikuttaa käsiteltävän asian lopputulokseen. Aloittamisajankohdasta päättää työnantaja.

Ennen yhteistoimintamenettelyn aloittamista työnantajan tulee antaa asian käsittelyn kannalta tarpeelliset tiedot asianomaisille työntekijöille sekä heidän edustajilleen käsiteltävään asiaan perehtymiseksi ja käsittelyyn varautumiseksi. Tiedot tulee antaa sellaisessa vaiheessa ennen neuvottelujen aloittamista, että tietojen saajilla on mahdollisuus perehtyä niihin riittävästi. Henkilöstölle tulee varata myös mahdollisuus lisäkysymysten ja lisäselvityspyyntöjen tekemiseen. Lisätietojen tulee olla työnantajan kannalta kohtuudella annettavissa ja asian käsittelyn kannalta tarpeellisia.

Salassa pidettäviä tietoa saa antaa vain siinä laajuudessa kuin se on välttämätöntä yhteistoimintamenettelyssä lain mukaan käsiteltäväksi säädetyn asian kannalta. Henkilöä koskevia tietoja ei kouluverkkoa koskevassa asiassa ole tarpeen antaa.

### **Työvoiman käytön vähentäminen**

Jos kouluverkon uudistamisprosessissa tulee harkittavaksi henkilöstön osa-aikaistaminen tai irtisanominen, on työnantajan annettava kirjallinen neuvotteluesitys yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista. Harkitessaan vähintään kymmenen henkilön irtisanomista tai osa-aikaistamista, työnantajan on annettava näiden työntekijöiden edustajille kirjallisesti käytettävissä olevat tiedot:

- aiottujen toimenpiteiden perusteista
- alustava arvio irtisanomisten ja osa-aikaistamisen määrästä
- selvitys periaatteista, joiden mukaan irtisanomisen tai osa-aikaistamisen kohteeksi joutuvat työntekijät määräytyvät
- arvio ajasta, jonka kuluessa irtisanomiset ja osa-aikaistamiset tehdään.

Työnantajan on tehtävä yhteistoimintaneuvottelujen alussa henkilöstön edustajille esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi, jos irtisanottavia on vähintään 10. Jos irtisanottavia on edellä mainittua vähemmän, työnantajan tulee esittää vastaavat toimintaperiaatteet.

Yhteistoimintamenettelyyn osallistuu myös henkilöstön edustaja, jos irtisanominen tai osa-aikaistaminen koskee vähintään kolmea työntekijää, taikka jos työnantaja tai henkilöstön edustaja niin vaatii.

Jos työnantaja esittää käsiteltäväksi yhteistoimintaneuvotteluissa toimenpiteitä, jotka voivat johtaa työntekijän irtisanomiseen tai osa-aikaistamiseen, on neuvotteluesitys tai siitä ilmenevät tiedot toimitettava kirjallisesti myös työvoimatoimistolle viimeistään yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa, jollei näitä tietoja ole toimitettu sille aikaisemmin muussa yhteydessä.

Irtisanomisprosessiin liittyvistä työnantajan muista velvollisuuksista säädetään työsopimuslaissa ja kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa.

Jos kunnan talousarvioehdotuksessa edellytetään sellaisia toimenpiteitä, joiden toteuttaminen todennäköisesti aiheuttaisi useita irtisanomisia tai osa-aikaistamisia, toimenpiteitä on käsiteltävä yhteistoimintamenettelyssä ennen kuin kunnanhallitus tekee valtuustolle lopullisen talousarvioehdotuksen. Yhteistoimintamenettelyssä käsitellään vain em. toimenpiteitä, ei talousarviota sinänsä.

Marja Lahtinen

### **Yhteistoiminnan päättäminen**

Yhteistoimintavelvoite on täytetty, kun neuvottelut on käyty ja tarpeelliset tiedot on työntekijöille ja heidän edustajilleen annettu yhteistoimintalaissa säädetyllä tavalla.

Yhteistoimintavelvoite voi täyttyä myös siten, että työntekijät, joita asia koskee, ovat itse tai edustajien välityksellä osallistuneet asian valmisteluun eikä asiassa ole tämän jälkeen tapahtunut olennaisia muutoksia. Työnantajan on tällöin ilmoitettava, että käsittely korvaa yhteistoimintamenettelyn. Näin vältetään saman asian käsittelyltä useaan kertaan.