



**TE-palvelut**  
tjänster | services

# Henkilöstön vähentäminen ja muutosturva

## MITÄ?

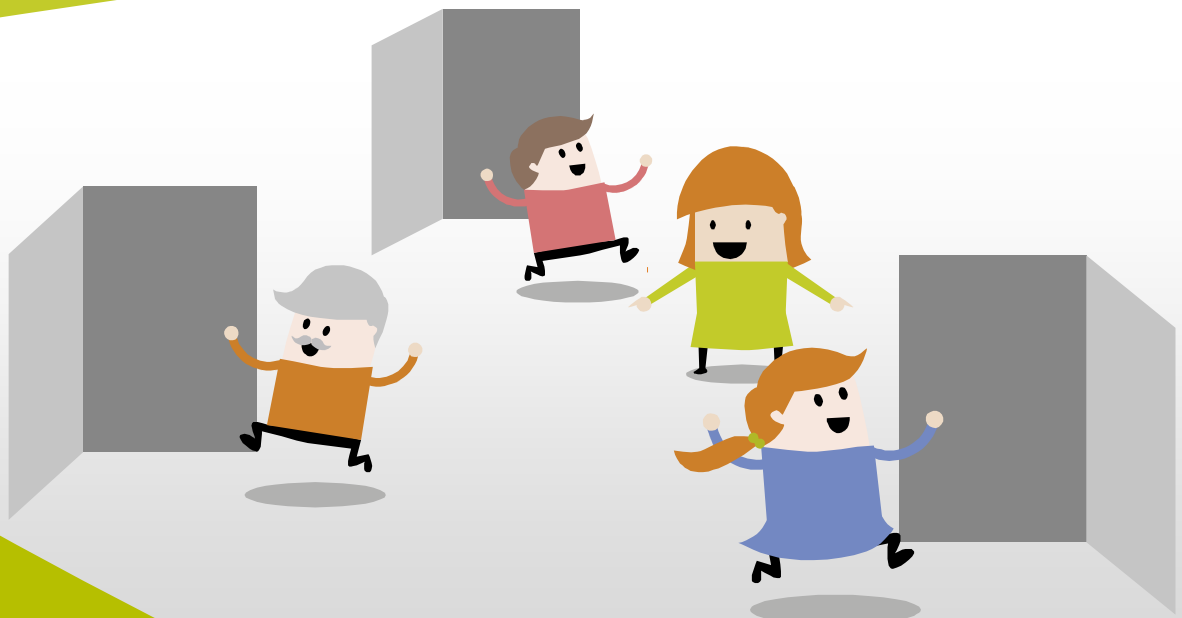
Työnantajien, työntekijöiden ja TE-palvelujen välistä yhteistyötä korostava toimintamalli henkilöstön vähentämistilanteisiin

## KENELLE?

Henkilöstöä vähentäville yrityksille, työnantajille ja työntekijöille kaikilla aloilla

## MIKSI?

Tavoitteena nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön sekä ottaa huomioon työnantajien ja työntekijöiden yksilölliset tarpeet



# Henkilöstön vähentäminen ja muutosturva

**Muutosturvan toimintamallin tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön henkilöstön vähentämistilanteissa. Toimintamalli korostaa työntekijöiden, työnantajien ja TE-palvelujen välistä yhteistyötä ja huomioi mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden ja työnantajien yksilölliset tarpeet. Olennaista muutosturvassa on osapuolten aktiivinen toiminta mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.**

Muutosturvan toimintamalliin sisältyy

- irtisanotun palkallinen vapaa, jotta hän voi etsiä uutta työtä
- työnantajan aktiivista tiedotusta
- työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma, jonka työnantaja tekee henkilöstön kanssa
- henkilöiden työllistymissuunnitelma, joka laaditaan TE-palveluissa
- irtisanotuille koulutusta irtisanomisaikana tai työttömyyden alkuvaiheessa joko työnantajan järjestämänä tai osallistumalla muiden opintojen kustannuksiin
- irtisanotuille työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien

Työnantajan velvollisuutena on

1. Ilmoittaa TE-toimistoon yt-neuvotteluiden käynnistymisestä, jos ne voivat johtaa lomautuksiin tai henkilöstön vähennyksiin
2. Kun irtisanottavia on vähintään kymmenen, työnantajan on yhteistyössä henkilöstön kanssa tehtävä työllistymistä edistävä toimintasuunnitelma. Se pitää valmistella, kun yhteistoimintamenettely alkaa.

Toimintasuunnitelmasta pitää käydä ilmi

- neuvottelujen suunniteltu aikataulu
- neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat
- suunnitelmat irtisanomisaikana noudatettaville toimintaperiaatteille, kun käytetään TE-palveluja
- toimintaperiaatteet, jotka edistävät henkilöstön työnhakua ja koulutusta.

3. Kun irtisanottavia on alle kymmenen, yhteistoimintamenettelyssä on esitettävä toimintaperiaatteet, jotka tukevat irtisanomisaikana hakeutumista muuhun työhön, koulutukseen sekä TE-palveluihin.
4. Jos työnantajan palveluksessa työskentelee vähintään 30 henkilöä ja irtisanotun työsuhte on kestänyt vähintään viisi vuotta, työnantajan on tarjottava irtisanotulle mahdollisuus osallistua työnantajan maksamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen.
5. Järjestää irtisanotulle työntekijälle työterveyshuolto kuuden kuukauden ajan työntekovelvollisuuden päättymisestä lukien. Tämä velvollisuus koskee työnantajia, joiden palveluksessa työskentelee säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Lisäksi edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään 5 vuotta.

## TE-toimistot toteuttavat muutosturvaa

TE-toimistot neuvovat ja auttavat työnantajia ja työntekijöitä muutosturvan toteuttamisessa sekä tiedottavat siihen liittyvistä asioista. TE-toimistoissa työskentelee asiantuntijoita, jotka vastaavat TE-palveluista muutosturvatilanteissa ja antavat myös käytännön ohjeita.

Sen jälkeen kun työnantaja on tiedottanut TE-toimistolle yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämisestä TE-toimisto

- ottaa viipymättä yhteyttä työnantajaan
- kartoittaa yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa irtisanomistilanteessa TE-palvelujen tarjoamat mahdollisuudet
- avustaa tarvittaessa työnantajan toimintasuunnitelman tai vastaavien toimintaperiaatteiden laadinnassa
- sopii palvelujen tarjoamisesta sekä niiden järjestelyistä.

Muutosturvan toimintamalliin kuuluvat myös tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvat henkilöstön vähennykset, joissa irtisanottavien määrä on vähäinen.



**Kysy lisää muutosturvasta TE-toimistosta!**

**Lisätietoja:**

**[www.te-palvelut.fi](http://www.te-palvelut.fi)**

**→ työnantajalle**



**TIESITKÖ?** | Muutosturvan toimintamalli on ollut käytössä irtisanomistilanteissa Suomessa vuodesta 2005 lähtien. Malli on todettu käytännössä toimivaksi ja sen avulla on edistetty hyvin ja suhteellisen nopeasti henkilöiden työstä työhön siirtymistä. Muutosturvan toimintamalli on ollut esimerkkinä monille yrityksille näiden rakentaessa omia toimintamallejaan rakennemuutostilanteissa