

Koronavirus - mikä avuksi henkilöstöön liittyen?

Kati Tuovinen, Sirpa Ontronen, Jaana Hagelin



Nyt tarvitaan hyvää henkilöstöjohtamista ja onnistunutta muutosviestintää.

Tilanne Suomessa ja ulkomailla on koronapandemian takia erittäin poikkeuksellinen. Tällaisina aikoina hyvällä henkilöstöjohtamisella ja oikea-aikaisella ja onnistuneella viestinnällä on merkittävä rooli.

Sopeuttamistoimia mietitään laajasti ja moni työnantaja joutuu harkitsemaan leikkauksia henkilöstökustannuksista lomautuksien tai irtisanomisten muodossa.

Sopeuttamistilanteissakin ratkaisevaa on viestintä ja yrityksen kulttuurin mukainen toiminta.

Kohdataan ihmiset ihmisinä eikä vain suoriteta lain vaatimuksia.



Nyt tarvitaan hyvää henkilöstöjohtamista ja onnistunutta muutosviestintää.

Vinkkejä hyvään henkilöstöjohtamiseen ja viestintään:

- Viesti henkilöstölle mieluummin joka päivä jotain, kuin liian harvoin. Mieti tilannetta myös työntekijän näkökulmasta ja **toimi yrityksenne arvojen mukaan**, kun tarjoatte erilaisia ratkaisuja muuttuneeseen tilanteeseen.
- Hyödynnä yrityksenne hyväksi havaittuja viestintäkanavia ja **varmista, että viestit tavoittavat kaikki**, kun ollaan siirrytty monilla aloilla kokonaan etätöihin.
- Varmista että henkilöstön hyvinvointia seurataan ja **ollaan läsnä**, vaikka fyysisesti mahdollisesti etäällä.

Hyvän viestinnän ja muutosjohtamisen merkitys korostuu tiukassa paikassa.

Viestintä koronaviruspandemian aiheuttamista muutoksista, olivat muutoksenne sitten pieniä tai isoja, on hyvä ottaa **päivittäiselle agendalle**.

- Tarjotkaa henkilöstölle paljon tietoa ja kertokaa kaikki mitä tiedätte olevan tulossa, vaikka se tässä tilanteessa hankalaa onkin.
- Ottakaa myös virtuaalisia kahvihetkiä tiimienne kanssa monisuuntaiselle viestinnälle ja **olkaa lähellä toisianne**, vaikka olisittekin fyysisesti kaukana.
- Varmistakaa, että jokaisen erilaiset tilanteet kotona tulee mahdollisimman hyvin huomioitua yrityksenne arvojen mukaisesti.



Hyvän viestinnän ja muutosjohtamisen merkitys korostuu tiukassa paikassa.

Erityisesti, kun isompiin tehostamistoimenpiteisiin joudutaan ryhtymään, henkilöstöönne iskee melko varmasti **huoli** - huoli yhteisestä tulevaisuudesta, oman työpaikan tai kollegan puolesta.

- Tähän huoleen on tärkeää tarttua ja se on otettava huomioon kaikessa tekemisessä ja viestinnässä.
- Isommat muutokset vaikuttavat henkilöstöön vielä useiden kuukausien ajan ja **mitä enemmän pystytte niistä viestimään oikea-aikaisesti ja säännöllisesti, sitä kestävämpää pohjaa lähdette rakentamaan tästä eteenpäin.**



Henkilöstön sopeutustoimet edessä?

Mikäli teillä tulee eteen taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvaa henkilöstön vähentämistä pysyvästi tai hetkellisesti, on hyvä muistaa muutama seikka.

- Säännöllisesti yli 20 henkeä työllistävän työnantajan on noudatettava tällaisissa vähennyksissä lakia yhteistoiminnasta yrityksissä, myöhemmin "YT-laki".
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- YT-laki velvoittaa työnantajaa pitämään yhteistoimintaneuvottelut eli YT-neuvottelut ennen mitään henkilöstön vähentämiseen liittyvien päätöksien tekemistä.
- Alle 20 työntekijää säännöllisesti työllistävän yrityksen ei tarvitse noudattaa YT-lakia vaan he voivat toimia kevennetyin sopeuttamismenettelyin.

Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat päättäneet koronakriisin väliaikaisista lievitustoimista.

- Lakimuutos on voimassa 1.4.–30.6.2020.
- Muutamien toimialojen työehtosopimukset on jo aiemmin ehditty neuvotella hallituksen päätöksen mukaisiksi. Seuraa siis toimialasi liiton viestintää netissä, niin pysyt tilanteesta ajan tasalla.

Lomautukset harkinnassa?

Lomautus voidaan toteuttaa:

- kokoaikaisena tai säännöllistä työaikaa lyhentämällä
- toistaiseksi voimassa olevana tai määräaikaisena

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän kahdella eri perusteella:

- työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen **peruste irtisanoa työsopimus** – lomautus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevana
- työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet **tilapäisesti** – lomautus voidaan tehdä määräaikaisesti enintään 90 päivän ajaksi.

Molemmissa perusteissa edellytyksenä on, että työntekijälle ei voi tarjota muuta työtä tai koulutusta, joka vastaisi työnantajan tarpeita.

Mitä tarkoittaa lomautus?

- Lomautus tarkoittaa, että työnantaja keskeyttää sopimukseen perustuvan työnteon ja palkanmaksun **väliaikaisesti**. Työsuhde säilyy muuten voimassa.

Lomautukset pähkinäkuoressa nyt ja käsittelyssä olevat lakimuutokset

Varsinainen **YT-neuvotteluprosessi** tulee käynnistää heti kun työnantajalle on muodostunut selkeä käsitys koronaepidemian aiheuttamista haasteista liiketoiminnalle ja mahdollisista tehostamistarpeista.

- Neuvotteluesitys on annettava kuitenkin **viimeistään 5 päivää ennen** YT-neuvotteluiden alkamista.
- Alle 20 hlön yrityksissä annetaan selvitys lomautuksen perusteista.

YT-neuvotteluita on käytävät minimissään **14 päivää** ja maksimissaan **6 viikkoa**.

- YT-neuvotteluaikaa voidaan lyhentää sopimalla.
- **Väliaikainen lakimuutos**: varsinaisia YT-neuvotteluita olisi käytävä työntekijöiden kanssa vähintään **5 päivää**.

Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehtävistä lomautuksista on ilmoitettava työntekijöille **viimeistään 14 päivää ennen** lomautuksen alkamista.

- Koronapandemia johtaa todennäköisesti ensisijaisesti alle 90 päivää kestäviin lomautuksiin.
- Lomautusilmoituksen määräaikaa voidaan lyhentää paikallisella sopimuksella.
- **Väliaikainen lakimuutos**: Taloudellisista ja tuotannollisista syistä tehtävistä lomautuksista on ilmoitettava työntekijöille viimeistään **5 päivää ennen** lomautuksen alkamista.

HUOM! Määräaikaista työntekijää ei voi lomauttaa, ellei tämä ole sijainen. **Väliaikainen lakimuutos**: myös määräaikaiset työntekijät saa lomauttaa.

Muistathan luottamusmiesten, luottamusvaltuutettujen ja työsuojeluvaltuutettujen suojan.

YT-neuvottelut pähkinänkuoressa ja käsittelyssä olevat lakimuutokset

Varsinainen **YT-neuvotteluprosessi** tulee käynnistää heti kun työnantajalle on muodostunut selkeä käsitys koronaepidemian aiheuttamista haasteista liiketoiminnalle ja mahdollisista tehostamistarpeista.

- Neuvotteluesitys on annettava kuitenkin **viimeistään 5 päivää ennen** YT-neuvotteluiden alkamista.

Varsinaisia YT-neuvotteluita on käytävä työntekijöiden kanssa vähintään 14 päivää pienemmissä yrityksissä, ja suuremmissa yrityksissä jopa 6 viikkoa.

- Neuvotteluiden pituuteen vaikuttaa yrityskoon lisäksi myös suunnitellut henkilöstövaikutukset, mm. irtisanomisten määrä sekä lomautuksien pituus.
- Prosessi voi olla siis hidas – älä odota, kunnes on liian myöhäistä.

Irtisanomisajat voivat vaihdella työsopimuksien ja työehtosopimuksen mukaan 14 päivän ja 6 kuukauden välillä.

- **Muutos koeaikapurkuhin:** Koeaikapurku voidaan tehdä myös taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla ja tällöin ei tule työttömyysturvan karenssia eikä omavastuupäiviä työntekijöille.

Muistathan YT-neuvotteluiden jälkeisen karenssin uusien työntekijöiden rekrytoimisessa ja irtisanottujen takaisinottovelvollisuuden.

Takaisinottovelvollisuus muutettu väliaikaisesti 9 kuukauteen.

Yhteenvetona: nyt jos koskaan yrityksen kulttuuri ja arvot punnitaan.

- Voit ottaa viestintäsi yhdeksi kärjeksi **yrityksenne arvot** ja miettiä jokaisen viestin ja toiminnan arvoihin peilaten.
- **Päivittäinen viestintä** on nykytilanteessa todella tärkeää. Oli se vanhan kertaamista, uuden kertomista tai yhteishengen luomista – on tärkeää viestiä.
- Kun on tarve sopeutustoimille, muistakaa viestinnässä painottaa enemmän **inhimillisiä asioita** kuin ”by-the-book” tekemistä (vaikkei sitä voi unohtaa tietenkään).



Yhteenvetona: nyt jos koskaan yrityksen kulttuuri ja arvot punnitaan.

- Yhteistoimintaneuvottelut ovat nimensä mukaisesti yhteistoiminnasta neuvottelemista eli yhdessä keskustelua nykyisestä tilanteesta. **Mitä enemmän tehdään yhdessä avoimesti keskustellen, sen parempaan lopputulokseen päästään**, oli tilanne mikä tahansa.
- **Henkilöstön hyvinvoinnin seuraaminen**, esim. pulssimittauksien ja yhteisien kahvihetkien avulla, on entistäkin tärkeämpää tässä tilanteessa.



Käytännön asioita, joita hyvä tietää ja huomioida

1. TyEL-maksuihin helpotuksia, muttei ihan heti
2. Palkanmaksuun liittyviä huomioitavia asioita
3. Etätyöohjeistukset kuntoon ja vuosilomien vaikutuksia
4. Työttömyysturvaan muutoksia
5. Työpaikan sulkeminen tai lomautukseen liittyvät yt:t jätetään käymättä
- poikkeustilanteita varten molemmat, arvioitava tapauskohtaisesti



1. TyEL-maksuihin helpotuksia, muttei ihan heti

Työmarkkinajärjestöt ovat ehdottaneet hallitukselle TyEL-maksuihin helpotuksia kriisin vuoksi.

- Yksityisten työnantajien TyEL-maksuja alennettaisiin 2,6 prosenttiyksikköä.
- **Muutos voimaan:** alennus TyEL-maksuihin saattaa tulla voimaan vasta 1.6. alkaen ja on voimassa vuoden loppuun.

Lisäksi kannustettaisiin sopimaan TyEL-maksujen maksuajan lisäämisestä kolmella kuukaudella.

2. Palkanmaksuun liittyviä huomioitavia asioita:

Sairastuminen

- Normaalit sairauslomakäytännöt
- Jos kyseessä on koronavirus, tartuntatautipäivärahan mahdollisuus, jos kunnan tartuntatautilääkäri eristää työntekijän

Viranomaisen määräämä karanteeni

- Karanteenista tai eristyksestä voi päättää ainoastaan virkasuhteinen kunnan tartuntataudeista vastaava lääkäri tai virkasuhteinen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän tartuntataudeista vastaava lääkäri.
- Ei velvollisuutta maksaa palkkaa, mutta on oikeus Kelan tartuntatautipäivärahaan, joka vastaa täyttä korvausta ansionmenetyksestä
- Oikeus olla pois töistä tartuntatautilääkärin määräämän karanteenin johdosta.
- Jos työnantaja on maksanut palkkaa tältä ajalta, työnantajalla on oikeus hakea Kelan korvaus

Koulujen sulkeminen

- Ei oikeuta työntekijää olemaan poissa töistä.
- Jos vapaata myönnetään, se on lähtökohtaisesti palkatonta.
- Työntekijöiden kanssa voi sopia myös mahdollisista muista joustoista, mm. vuosilomat, työaikapankit.

Lomamatka

- Ei palkanmaksuvelvollisuutta, jos työntekijä ei pääse lomamatkalta palaamaan työhön. Poissaolo voi kuitenkin olla palkallinen, jos matka alkanut ennen poikkeustoimia
- Lomamatkan jälkeisen suosituskaranteenin osalta ei palkanmaksuvelvollisuutta, jos matka suuntautunut epidemia-alueelle tai alkanut rajoitusten alkamisen jälkeen
- Palkanmaksuvelvollisuus, jos kyseessä ollut työmatka.

3. Etätyöohjeistukset kuntoon ja vuosilomien vaikutuksia

Etätyöohjeistukset

- Etätyöstä tulee aina lähtökohtaisesti sopia työnantajan ja työntekijän välillä.
- Työnantaja ei siis välttämättä voi määrätä työntekijää etätöihin ellei käytäntöä ole sovittu.
- Jos etätyökäytäntö on jo olemassa, voidaan työntekijöitä ohjata etätöihin.

Vuosilomat

- Etätöissä, karanteenissa ja sairauslomalla kertyy vuosilomaa.
- Lomautuksen ajalta kertyy vuosilomaa 30 päivän ajalta.
- Vuosiloma annetaan työnantajan määräämänä/hyväksymänä ajankohtana.
 - Kesälomakaudella 2.5.-30.9. on oikeus 24 lomapäivään mikäli työntekijälle on ehtinyt nämä kaikki kertyä.
- Lomien poikkeuksellisesta ajoittamista voidaan sopia.

Etätöihin liittyvää muistettavaa

- Työsuojelullinen näkökulma: työnantajalla ei mahdollisuutta valvoa työolosuhteita, joten työntekijän tulee itse proaktiivisesti kertoa mahdollisista turvallisuusriskeistä.
- Etätyön pelisäännöt hyvä kirjata ja viestiä hyvin.
- Lastenhoidon järjestäminen – tästä tärkeä keskustella ja sopia pelisääntöjä / joustoja henkilöstön kanssa.
- Vakuutusten laajentaminen mahdollisesti tarvitaan, lakisääteinen tapaturmavakuutus ei välttämättä kata etätöitä tarpeeksi laajasti.
- Ollaan useasti yhteyksissä ja pidetään tapaamisia säännöllisesti, päivittäin/viikoittain.

4. Työttömyysturvaan muutoksia

Työntekijä saa lähtökohtaisesti lomautusajalta työttömyyskorvausta.

- Tavallisesti omavastuu aika on viisi (5) täyttä työpäivää (eli 37,5 h/40 h).
 - Viisi työpäivää tulee kertyä kahdeksan viikon kuluessa ja lyhennetyn työajan omavastuu aika lasketaan tehtyjen työtuntien ja enimmäistyöajan erotuksesta.
 - Näin ollen, lomautuksen tulisi olla vähintään 4,7 h/5 h viikossa.

Muutos tulossa:

- Omavastuupäivät poistetaan, eli työntekijät saavat heti lomautuksen alusta työttömyyskorvausta.

Muita mahdollisia muutoksia:

- Työttömyysturvan enimmäisaika ei kulu lomautusaikana.
- Tietyissä tilanteissa työssäoloehto täyttyy 13 viikossa, jos työsuhteet alkaneet 1.1.2020 tai sen jälkeen
- Työttömyysturvaan on oikeus myös niissä tilanteissa, joissa lomautuksesta on sovittu.
- Lisäksi, yrittäjät ja freelancerit saavat oikeuden työttömyysetuuteen tilapäisesti.

5. Työpaikan sulkeminen tai lomautuksiin liittyvät yt:t jätetään käymättä - poikkeustilanteita varten molemmat, arvioitava tapauskohtaisesti

Työpaikkoja voidaan sulkea viranomaisten toimesta (työsopimuslaki)

- TSL 2 luvun 12 §:n mukaisessa Force Majeure-tilanteessa
 - Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä.
- Tällaisessa tilanteessa, työntekijällä on pääsääntöisesti oikeus 14 päivän palkkaan.
- Jos työnantaja sulkee työpaikan ennakoivasti tai määrää työntekijät ”omaan karanteeniin”,
palkanmaksuvelvollisuus säilyy normaalisti.

Lomautuksia koskevien YT-neuvotteluiden käymättä jättäminen (YTL 60 §)

- Lomautuksia koskevat YT-neuvottelut voidaan jättää käymättä, jos yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnalle tai yrityksen taloudelle vahinkoa aiheuttavat erityisen painavat syyt, joita ei ole voitu tietää ennakolta, ovat yhteistoimintaneuvottelujen esteenä.
- Tämä on voimassa erityisesti palvelualoilla.

HUOM! Vaatii tapauskohtaisen arvioinnin juristin kanssa.

- COVID-19 voi joissain tapauksissa olla syy jättää YT-neuvottelut käymättä ennen päätöstä, jolloin YT-neuvottelut käydään heti, kun lomautusprosessi on saatu liikkeelle eli näin ollen, nopein aikataulu lomautukselle on 5 päivää.

Kiitos! Greenstepissä 300+ asiantuntijaa tukenasi Covid-19 aikoina.

Mikäli tarvitsette lisääpua esimerkiksi muutosjohtamiseen, sisäiseen viestintään, lomautuksiin tai YT-neuvotteluihin, HR-tiimimme on valmiina auttamaan teitä tuntityönä, projektityönä tai jatkuvassa yhteistyössä. hr@greenstep.fi

Kati Tuovinen

- kati.tuovinen@greenstep.fi
- 050 306 6770

Sirpa Ontronen

- sirpa.ontronen@greenstep.fi
- 050 564 9972

Jaana Hagelin

- jaana.hagelin@greenstep.fi
- 040 779 6763

