

# Yt-neuvottelut – muotoa ilman sisältöä?

Teksti: Joel Salminen ja Seppo Järvenpää

■ *Yhteistoimintalakia on kansan suussa alettu kutsua irtisanomislajiksi. Väännös ei ole täysin vailla katetta. Seuraavassa valotamme asiaa tekkiläisen ylempien toimihenkilön kannalta. Annamme myös konkreettista tietoa tämänhetkisestä irtisanomis- ja lomautustilanteesta.*

**YTN**:n jäsenyhdistysten jäsenkuntaa koskevia yt-neuvotteluita on vuoden aikana ollut jo 200:ssa yrityksessä. Kyseessä ovat lähinnä olleet tuotannollisista tai taloudellisista syistä johtuvat irtisanomiset tai lomautukset. Uhan alla olleiden ylempien toimihenkilöiden määrä on yli 10 000. Uusia tapauksia ilmenee jatkuvasti.

Tapaukset tulevat ilmi joko siten että yrityksestä ollaan yhteydessä johonkin YTN-liittoon tai YTN:n yritysseurannassa tulee esiin tietoja, joissa kerrotaan yt-neuvotteluiden alkamisesta tai henkilöstön sopeuttamistoimista.

## Työllistyminen onnistunut toistaiseksi hyvin

Toistaiseksi irtisanotut tai määräaikaistuuksien kautta työttömyysuhan alle joutuneet ovat työllistyneet kohtuullisen hyvin. Tilanne on selvästi huononemassa, mikä näkyy myös työttömyyskassojen luvuissa. Työttömyyskassan kotisivulta (IAET, [www.iaet.fi](http://www.iaet.fi)) löytyy tarkempaa tietoa asiasta.

TEKin jäsenenä olevien diplomi-insinöörien työttömyysaste on noussut vuodessa 1,1 prosentista 1,8 prosenttiin. Kasvuvauhti on huolestuttava, vaikka toistaiseksi prosentti on pieni verrattuna muihin ammatikuntiin.

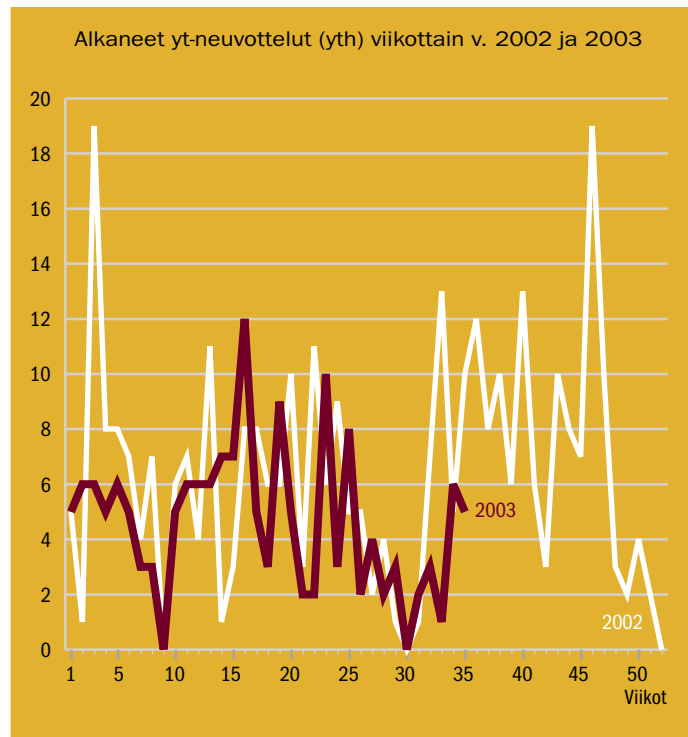
## Rekrytointikiellot haittaavat vastavalmistuneiden työllistymistä

Monissa yrityksissä on rekrytointikielto eikä määräaikaistuuksia jatketa eli työmarkkinat ovat kyllästyneet. Sen vuoksi opiskelijoiden harjoittelupaikkojen saanti on heikentynyt, samoin valmistuvien työllistyminen.

## Huomioita tämän hetkisestä tilanteesta

Edelliseen lamaan verrattuna nyt sanotaan herkemmin irti kuin lomautetaan. Näin varsinkin it-sektorilla. Lomautuksia käytetään enemmän perinteisimmillä aloilla.

Viime aikoina irtisanomisten ja lomautusten painopiste on siirty-



nyt it-alueelta perinteisempään teollisuuteen.

Heikentyneen työllisyystilanteen lisäksi myös rakenteelliset muutokset ovat synnyttäneet henkilöstövähennyksiä.

Kansainvälisissä yrityksissä on usein käytössä matriisiorganisaatio, jolloin esimies voi olla kotoisin maasta, jossa on erilaiset työelämän pelisäännöt eikä suomalaista käytäntöä osata noudattaa.

Henkilöstön saneerausilmoitukset ajoittuvat usein osavuosisikausten yhteyteen.

Jonkin verran harrastetaan myös tuloskikkailua lomautuksilla: lomautetaan, mutta työt eivät häviä, vaan ne tehdään pienemässä ajassa.

Aika paljon nyt myös ostetaan ja myydään liiketoimintoja. Syyt ovat varmaan moninaiset. Yhdessä yössä voi tapahtua paljonkin

**Työministeriön heinäkuun tilastojen mukaan vastavalmistuneita diplomi-insinöörin tai arkkitehdin tutkinnon suorittaneita työttömiä henkilöitä oli 113 (valmistumisesta 0–12 kk). Työttömyys on siis noin 4,5 %. Tällä tasolla oliin edellisen kerran vuonna 1997. Tieto vahvistaa käsitystä siitä, että akateemisesti koulutettujen työllisyys on huononemassa nopeammin kuin muilla ryhmillä.**

**Vastavalmistuneita ininööritutkinnon (AMK ja vanha) suorittaneita oli heinäkuussa 562 henkilöä. Heidän työttömyysasteensa on noin 10 %.**

henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia.

Tilanteen seurauksena osaajia on tarjolla kohtuuhintaan, joten myös rekrytoijia on liikkeellä.

Tilanne jatkuu nykyisen kaltaisena ainakin loppuvuoden. □

## Vuosi 2002 lukuina

- Ylempiä toimihenkilöitä koskevia yt-neuvotteluita käytiin tai aloitettiin vuonna 2002 yli 300.
- Noin 10 000 ylempää on joutunut lomautus- tai irtisanomisuhan alle.
- Näistä noin 2 500 on saanut irtisanomisilmoituksen.
- Irtisanotuista noin 1 500 ei ole työllistynyt irtisanomisaikana, vaan on jäänyt työttömäksi.
- Määräaikaisten työsuhteiden päättymiset eivät näy muuta kuin uhan alla olevissa luvuissa.

Tilanne ei ole parantunut kuluvana vuonna.

# TEK ja YTN palvelevat yritysten yt-neuvottelijoita

■ YTN-asiamiehet auttavat, tukevat ja valmentavat yritysten ylempien yt-neuvottelijoita. Asioiden koordinoivastuu YTN:ssä on käytännön syistä TEKissä.

Tapauksen mukaan valitaan vastuullinen YTN-asiamies tai asiamiehet ja tarvittaessa myös lakimies hoitamaan asiaa.

YTN:n vastuuhenkilöt, yritysten yhteyshenkilöt ja tilanne on koottu tiivistetyksi yhteenvetolistaksi.

## Tehtäväkenttä

Sopeutustoimien kohteeksi joutuneiden yritysten yhteyshenkilöihin otetaan yhteys, mikäli mahdollista jo ennen yt-neuvotteluiden alkamista. Joissakin yrityksissä ei ylempien yhteyshenkilöä ole valittuna, joten ensimmäisenä auttamistoina onkin yt-neuvottelijoiden valinnan organisointi.

Tavoitteena on yt-neuvottelijoiden valmentaminen tarpeen mu-

kaan jo ennen yt-neuvotteluiden alkamista.

## Materiaali

Vastuullinen asiamies toimittaa yt-neuvottelijoille tarvittavan kirjallisen materiaalin

## Irtisanomislaista takaisin yhteistoimintalaiksi

Yhteistoimintalaissa ei edellytetä, että yritys tekee sopimuksen henkilöstön kanssa esimerkiksi uudelleen koulutuksesta tai irtisanomis-paketeista. Riittää, että lain määräaikoja ja muotoja noudatetaan. Valitettavasti työnantaja usein toteuttaa vain tämän muodollisen puolen välittämättä lain hengessä. Siksi laki on useiden nurjan kohtelun uhrien suussa vääntynyt irtisanomislaiksi.

Yhteistoimintalain hengen mukaista on jo lain nimenkin perusteella aito yhteistyö henkilöstön ja työnantajan välillä. Läheskään aina

tämä ei ole toteutunut. Suuntaa voidaan kuitenkin muuttaa ja sitä pitää muuttaa.

## Myönteisiä poikkeuksia

Myönteisiäkin poikkeuksia löytyy. Esimerkiksi Nokiassa käydyt yt-neuvottelut 1 100 hengen vähentämisestä johtivat ikävään 800 hengen vähennystarpeeseen. Samalla kuitenkin sovittiin henkilöstön edustajien ja Nokian välillä erityisestä ”yhteiskuntavastuupaketista”, joka sisältää mm. uudelleen koulutusta ja tehostettua uudelleensijoitusta irtisanomisten kohteeksi joutuneille. Projekti on vielä kesken, mutta sen tulokset vaikuttavat ainakin nyt lupaavilta. Yrityksen kannalta kyse ei ole hyväntekeväisyydestä. Osoittamalla välittävänsä henkilöstöstään myös vastamässä, yritys antaa yritykseen töihin jääville selkeän merkin siitä, että panostukset yrityksen menestykseen yksilötasollakin ovat kannattavia myös jatkossa.

## Yt-lain uudistus

Yhteistoimintalakia ollaan uudistamassa mm. pääministeri **Matti Vanhasen** hallituksen ohjelman perusteella. Kaiken muun ohella hyvä tavoite lain sisällölliselle uudistamiselle voisi irtisanomistilanteissa osalta olla huomion kiinnittäminen Nokian esimerkin mukaisesti seuraaviin asioihin:

- pitkäjänteinen uudelleen- ja muuntokoulutus yrityksen tukemana irtisanotuille
- tuettu tehokas työnhakuprosessi yhdessä työvoimaviranomaisten ja muiden yhteistyötoimien, esimerkiksi liittojen, kuten TEKin kanssa
- urapalvelujen sekä työllistämishankkeiden hyödyntäminen
- sosiaalisen verkoston säilyttäminen (virkistystoiminta yms.)
- työterveyshuollon (fyysinen ja psyykinen) jatkuminen irtisanomisan jälkeenkin yms. □

## Fudut vai? – opas yt-neuvottelijoille

**YTN on julkaissut yhdessä Kemianliiton ja Toimihenkilöunionin kanssa oppaan, jonka nimi on ytimekkäästi Fudut vai? Se on kirjoitettu tukemaan yhteistoimintaneuvottelija käyviä henkilöstön edustajia.**

Laillisten oikeuksien tarkka tunteminen vahvistaa yt-menettelyssä henkilöstön asemaa. Oppaassa käydään lyhyesti läpi kaikki yt-menettelyyn liittyvät keskeiset asiat. Opas sopii hyvin sekä aihepiiriin opiskeluun että käsikirjaksi ja muistilistaksi tilanteeseen, jossa työnantaja on aloittanut yt-menettelyn.

Ensimmäisessä osassa työntekijöitä neuvotaan pitämään ajan tasalla yritystä koskevat taustatiedot. Työnantajan velvollisuus on selvittää työntekijöille määräajoin yrityksen taloudellinen tila ja vahvistettava vuosittain henkilöstösuunnitelma.

Toisessa osassa selostetaan, mitä tietoja työnantajan on toimitettava työntekijöille ja heidän edustajilleen ennen yt-menettelyyn ryhtymistä.

Kolmannessa osassa listataan ja kuvaillaan asioita, joista irtisanomis- ja lomauttamistilanteissa on neuvoteltava. Oppaassa korostetaan, että lain hengen mukaan yt-neuvottelu ei ole muodollisuus, vaan että sen on oltava aidosti vuorovaikutuksellista. Jakso sisältää myös tietoja yt-menettelyn aikataulumääräyksistä ja salassapidosta.

Neljännessä osassa käsitellään muun muassa uudelleensijoitusta ja koulutusta irtisanomisten ja lomautusten vaihtoehtoina. Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevat määräykset on tärkeä tuntea tarkasti.

Viidennessä osassa selvitetään sosiaalipaketin mahdollisia aineksia, kuten irtisanomis- ja kannustusrahaa. Tekstissä kehitellään vaihtoehtoja, jotka laajentavat lain määräyksiä työnantajan velvollisuuksista.

Päätösjaksoissa kerrotaan lyhyesti velvollisuuksista rikkovan työnantajan rangaistuksista ja hyvi-tyksistä, joita rikkojan on maksettava.

**Oppaan ovat kirjoittaneet ay-juristit Markus Sädevirta YTN:stä, Annemarije Salonen Toimihenkilöunionista ja Jukka Heikkerö Kemianliitosta.**

**TEKin jäsenet voivat tilata oppaan puh. (09) 2291 2260/ Jaana Sääkseberg tai jaana.saaksberg@tek.fi.**

## Varmista jo nyt:

■ että ylempillä toimihenkilöillä on työpaikallasi luottamusmies, joka edustaa ylempiä yt-neuvotteluissa. Jos ei vielä ole, ota yhteys liittoon valintajärjestelyjen organisoimiseksi.

## Yt-neuvottelujen käynnistyessä:

■ Varmista, että ylempien toimihenkilöiden edustajalle on muodostettu tukiryhmä työpaikkasi ylempien joukosta neuvottelujen sujumisen takaamiseksi. Jos ei ole, niin yhteistyössä ylempien toimihenkilöiden edustajan kanssa on sellainen syytä muodostaa.

■ Varmista, että ylempien toimihenkilöiden edustaja yt-neuvotteluissa on ollut yhteydessä YTN-liittoon, ja että tieto neuvottelusta on mennyt perille. YTN muodostaa tarvittaessa liittojen juristeista ja asiamiehistä koostuvan tukiryhmän työpaikkasi ylempien tueksi.

■ Varmista, että työpaikkasi ylempät toimihenkilöt viimeistään nyt liittyvät omiin liittoihinsa.

## Lisätietoja:

Seppo Järvenpää.....seppo.jarvenpaa@tek.fi  
Joel Salminen .....joel.salminen@tek.fi  
Juha Simell.....juha.simell@tek.fi  
Puhelimitse vaihteen (09) 229 121 kautta.