



E Hyppönen/as

31.3.2009

Luottamusmiehille

Ohjeita ja näkökohtia erilaisten eropakettien neuvotteluun

Yt-neuvotteluja henkilöstön vähentämiseksi ja muita erilaisia säästöneuvotteluja käydään parhaillaankin kymmenissä alan yrityksissä. Erilaiset YT- ym. neuvottelut ovat jo päättyneet parissakymmenessä alan yrityksessä.

Useat työnantajat tarjoavat ero- tai eläkepaketteja henkilöstön vähentämiseksi. Sopimisvapaus toki vallitsee ja silloin kun paketteja tarjotaan ja niistä keskustellaan yrityksessä avoimesti ja läpinäkyvästi, kun pakettien ottaminen on täysin vapaaehtoista eikä painostusta harjoiteta, kun harkinta-aikaa on riittävästi, eikä samaan aikaan käydä yt-neuvotteluja irtisanomisista, pakettivaihtoehdot saattavat olla aivan asiallisia. Kaikissa paketintarjoamistilanteissa on kuitenkin vähimmäisehtona oltava, että jokainen pakettia harkitseva saa kaikki tarvitsemansa tiedot. Hänellä on oltava mahdollisuus käyttää neuvottelussa avustajaa, esim. luottamusmiestä ja hänen tai luottamusmiehen on voitava olla yhteydessä liiton lakimiehiin paketin ehtojen ja vaikutusten kaikinpuoliseksi selvittämiseksi.

Sen sijaan liitto pitää täysin tuomittavana menettelyä, jossa yritys käynnistää yt-neuvottelut henkilöstön vähentämiseksi ja käynnistää samanaikaiset salaiset eropakettisopimusneuvottelut "irtisanomisuhan alaisiksi identifioitujen" työntekijöitten kanssa. Tällainen menettely johtaa ensinnäkin siihen, että kaikki se suoja ja mahdollisuudet, joita yt-menettely saattaa tarjota, romutetaan. Yt-neuvotteluissa ei voida neuvotella lain tarkoittamalla tavalla mahdollisten vähentämisten perusteista, kohdentumisesta eikä määristä eikä uudelleensijoittamis- ja kouluttamismahdollisuuksista. Väki vain vähenee samanaikaisesti salaisten yksilötason neuvottelujen tuloksena eropaketeilla. Jos tällaiseen menettelyyn lähdetään, on täysi syy epäillä, että työnantaja rikkoo yt-lakia päättämällä jo ennen yt-neuvotteluja, ketkä ovat irtisanottavia, vaikka tällaista päätöstä työnantaja ei yt-lain mukaan saa tehdä ennen kuin yt- neuvottelut ovat päättyneet.

Tällainen eropakettipeli estää myös yt-neuvottelun jälkeen puuttumisen siihen, onko irtisanomisperusteita ylipäättänsä ollut, missä määrin ja onko väki vähentynyt irtisanomisjärjestyksen tarkoittamalla tavalla.

Yksilön kannalta eropaketti tarkoittaa sitä, että kun niissä on edellytetty itse irtisanoutumista, työttömyyskassaan pääsee vasta kolmen kuukauden karenssin jälkeen. Työttömyyskorvaus on pienempi, koska työsuhdetta ei muodollisesti ole päätetty taloudellis-tuotannollisella irtisanomisperusteella. Työnantaja vapautuu ns.



E Hyppönen/as

31.3.2009

takaisinottovelvollisuudestaan (irtisanomisaika ja sen jälkeen yhdeksän kuukautta), koska ei muodollisesti ole irtisanonutkaan vaan työntekijä on lähtenyt itse.

Työnantaja kiertää myös yhteiskunnallisia velvoitteitaan välttämällä työttömyysturvamaksuja, joita työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan irtisanoessaan taloudellis-tuotannollisilla perusteilla yli 57 vuotiaan työntekijän.

Eropakettitarjouksiin ja eläkeputkitarjouksiin on siis syytä suhtautua erittäin varovaisesti ja ottaa huolella selvää, mitä eri vaihtoehdoista seuraa. Eläkeputkimahdollisuutta on tarjottu muutamassa yrityksessä, vaikka työntekijällä ei ole ollut minkään eläkeputken pää auki. Työttömyyskassa antaa tarkkaa neuvontaa työttömyysturvamääräysten mukaisista eläkeputkista.

Liitto pitää ehdottoman tärkeänä, että jos yrityksessä käynnistetään yt-neuvottelut, erilaisiin paketteihin suhtaudutaan seuraavasti:

Yt-neuvottelu on kollektiivista, edustuksellista asioiden hoitamista, jossa huolehditaan tasaveroisesti kaikkien työntekijöitten eduista.

YT-NEUVOTTELUN KANSSA RINNAKKAISTA, SALAISTA YKSILÖITTEN KANSSA KÄYTÄVÄÄ LÄHTÖPAKETTINEUVOTTELUA EI TULE HYVÄKSYÄ.

Jos eropaketit otetaan yt-neuvottelun aikana yhdeksi mahdolliseksi ratkaisukeinoksi, niistä on neuvoteltava ja sovittava yhdessä luottamusmiehen kanssa. Eropakettimenettelyn ehdoista on sovittava. Näitä ehtoja ovat ainakin se, millä menettelyllä eropaketteja voidaan tarjota, miten eropaketteja kohdennetaan, mikä on eropaketin sisältö. Samalla on sovittava, miten yhdessä tiedotetaan eropakettien vaikutuksesta. On muistettava, että eropaketin voi tehdä myös niin, että työnantaja irtisanoo taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä ja samalla sovitaan, millä ehdoilla työsuhde päättyy. (Tällöin työntekijä luopuu riitauttamasta itse irtisanomisen perusteita tai irtisanomisjärjestystä, mutta ei muista eduista, joita irtisanomiseen liittyy).

Olennaisen tärkeää on, että eropakettimenettely on avointa, yt-neuvottelukunnassa tiedetään, millä pelisäännöillä eropaketteja tarjotaan, ketään ei painosteta paketin ottamiseen ja kieltäytyminen tarjotusta paketista ei johda painostustoimiin.

Mikäli näitä ehtoja ei täytetä eropakettimenettelyyn ei tule suostua ja se on torjuttava.

Tes-päivystys ja työttömyyskassa antavat lisää tietoa.

SUOMEN JOURNALISTILIITTO –
FINLANDS JOURNALISTFÖRBUND ry.

Eila Hyppönen
pääsihteeri