



www.ytn.fi

Ylempien Toimihenkilöiden
Neuvottelujärjestö YTN ry on
AKAVAn yksityisen sektorin
neuvottelujärjestö.

■ YTN ja Finergy ovat käynnistäneet neuvottelut energia-alan ylempien toimihenkilöiden työehdoista. YTN ei tyydy enää suosituksiin, vaan tavoittelee sitovaa sopimusta.

– Sähköyhtiöt eivät tee työehtojen eteen mitään, ellei ole pakko, sanoo YTN:n energia-alan vastuullinen asiamies Pekka Laakso.



Pekka Laakso

Paine energia-alalla kovenee

Sitovaa sopimusta haetaan nyt tosimelessä

Teksti: Anna Joutsenniemi

YTN on parin viime vuoden aikana lähes tynyt yhdessä työnantajaliitto Finergyn kanssa sen jäsenyrityksiä kohteliaiin suosituksiin. On tuotettu yhteistyöpöytäkirja, raporteja, kirjeitä ja seminaareja siitä, miten ylempien työehtoja tulisi kehittää. Tulokset ovat olleet laihoja.

– Yritykset esittävät aina kaksi kysymystä: onko pakko ja tuleeko kuluja. Jos ei ole pakko ja kuluja tulee, mitään ei tehdä. Vain sitova sopimus tuo ylemmille toimihenkilöille riittävän suojan, YTN:n energia-alan vastuullinen asiamies Pekka Laakso sanoo.

YTN päätyikin jo viime vuoden elokuussa esittämään Finergylle neuvottelupyynnön työehtosopimusneuvottelujen aloittamiseksi. Tänä syksynä neuvottelut ovat monen mutkan ja vaiheen jälkeen vihdoinkin käynnistyneet. Laakso sanoo painokkaasti YTN:n olevan tosi mielellä neuvottelupöydässä. Ylempien mitta on täyttynyt.

Kysymys on rahasta

Suomalaisessa työmarkkinatoinnassa työehtosopimuksilla on keskeinen merkitys. Finergyn jäsenyhdistyksissä työsuhteessa olevilta ylempiltä työehtosopimus puuttuu. Näin esimerkiksi tupoissa sovittavat edut eivät sitovasti siirry heidän työsuhteensa ehtoihin.

– Esimerkiksi viime neuvottelukierroksella työnantaja tinki tupossa sovitun yleiskorotuksen tasosta niiden kohdalla, joilla ei ole voimassaolevaa tessiä. Energia-alan ylempät saivat siis suhteessa pienemmät yleiskorotukset kuin muut, Laakso huomauttaa.

Energia-alalla hiertävät erityisesti ylitöiden ja vapaa-ajalla matkustamisen korvaukset. Energia-alan ylempistä lähes kaikki tekevät ylitöitä, ja yli 80 prosentilla on työmatkoja. YTN ja Finergy ovat yhdessä antaneet korvauksista suosituksia, joita yritykset eivät kuitenkaan noudata.

Ensi sijassa kyse on siis rahasta. Sama ongelma on ylempillä yleinen. Pari vuotta sitten YTN laskeskele esimerkiksi, että Suo-

men ylempät lahjoittavat vuosittain työnantajalle 400000 euroa ylitöistä saamatta jääneenä palkkatulona.

Kuitenkin työn tuottavuus on olennaisesti kiinni juuri ylempien työpanoksesta. – Energia-alalla tuottavuuden kasvusta saa kiittää ennen kaikkea tuotantoprosessin teknistä kehitystä, jossa ylempien rooli on ratkaiseva. Tämän myöntää työnantajakin. Ei ole oikein, että ylempät itse jäävät paitsi työnsä tuloksista, Laakso sanoo.

Ylityöt syövät muuta elämää

Vaikka raha on ykköskysymys, Laakso on huolissaan myös ylempien toimihenkilöiden jaksamisesta.

– Yksilöt ovat vastuussa työnsä lisäksi oman ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä, parisuhhteeseen ja lapsiin liittyvistä velvoitteista ja omasta terveydestään. Nämä vastuut on hoidettava työajan ulkopuolella. Huonolle hoidollehan ne jäävät, jos olet

Marketta Hammen

Kaikkeen on syytä varautua

■ Tätä kirjoitettaessa ovat neuvottelut energia-alalla vielä kesken. YTN tavoittelee sitovaa työehtosopimusta, jossa ovat mukana meille keskeiset turvalausekkeet. Me tarvitsemme työehtosopimuksen, koska:

- alalla käytettävät "suositukset" eivät toimi
- työsuhteasioiden oikeudenmukainen hoitaminen edellyttää sopimusta
- TES määrää työsuhteen vähimmäisehdot ja takaa näin perusturvan
- TES määrittelee palkankorotusten puitteet ja estää osaltaan jälkeenjääneisyyttä.

Neuvottelujen takaraja on 12.11. tämän lehden ollessa postissa matkalla lukijoillemme. Kaikki on mahdollista; YTN:llä voi tuolloin olla hyväksyttävä neuvottelutulos tai sitten neuvottelut ovat katkenneet. Tiedotamme asiasta muita kanavia käyttäen ensi tilassa. Toimenpiteisiin varaudutaan tilanteen mukaan.

Ari Åberg

jatkuvasti ylitöissä, Laakso huomauttaa.

– Neljän tunnin ylityö siirtää kotiinpaluun noin puoli kymmenen illalla. Hoida siinä sitten lapsia, omaa kuntoa tai parisuhdetta.

Laakso muistuttaa, että ylempi toimihenkilö on usein huono neuvottelemaan omista työsuhteistaan. Hän on äärimmäisen sitoutunut työhönsä ja luottamuksellisessa suhteessa työnantajansa. Työpaikalla saattaa olla jopa "tapana ajatella", että ylityöt kuuluvat automaattisesti työn kuvaan ja osoittavat sitoutuneisuutta.

– Yksittäisen ylempien toimihenkilön neuvotteluasema ei ole lainkaan helppo. YTN on olemassa sitä varten, ettei yksilön tarvitse itse tapella työsuhteensa ehdoista. Mikäli ylempille saadaan vielä työehtosopimus, yksilön ei oikeutta saadaksesen tarvitse nostaa henkilökohtaista kannetta vaan asia hoidetaan liittojen välisenä asiana. □

Scheringillä neuvotellaan väen vähentämisestä

■ Scheringin henkilöstö oli päivän mittaisessa työnseisauksessa lokakuussa lääkealan yrityksen ilmoittamien irtisanomisten vuoksi. Työnseisaukseen osallistui lähes koko henkilöstö. Schering aikoo sanoa irti 145 työntekijää, jotka ovat lähinnä toimihenkilöitä ja ylempiä toimihenkilöitä.

Schering työllistää Suomessa noin 900 ihmistä, joista suurin osa työskentelee Turussa. Yrityksellä on toimipisteet myös Helsingissä ja Tikkakoskella. Syyskuun lopussa aloitettujen yt-neuvottelujen tavoitteena on leikata yhteensä 145 työpaikkaa eri yksiköistä.

Ylempien toimihenkilöiden luottamusvaltuutettu **Tero Parkatti** kertoo, että toistaiseksi yt-neuvotteluissa on vasta selvitetty irtisanomisesityksen perusteita ja vaikutuksia. Irtisanomisia ei ole vielä yksilöity, mutta Parkatin mukaan irtisanottavien määrä mahdollisesti hieman vähenee neuvottelujen jatkettaessa.

Yhtiön mukaan neuvottelut ovat tarpeen strategisten toimintojen uudelleen arvioinnin takia. Irtisanomiset aloitetaan tänä vuonna ja viedään loppuun ensi vuoden aikana.

Vielä elokuun alun osavuositarkastuksessa yhtiön johto ilmoitti, ettei henkilöstön määrään tule muutoksia tulevan vuoden aikana. Ilmoitus yt-neuvottelujen käynnistymisestä tulikin henkilöstölle täytenä yllätyksenä. Tosin tiedossa oli, että jossain vaiheessa yrityksen tekemästä rahtityöstä todennäköisesti luovutaan.

– Mutta sitä ei osattu odottaa, että se tehtäisiin näin pian ja näin laajasti. Näillä näkymin irtisanomiset painottuvat tutkimuksen puolelle, josta yli 20 prosenttia joutuu lähtemään, Parkatti sanoo.

Suurin osa scheringiläisistä on Parkatin mukaan järjestäytynyt, mutta tässä tilanteessa moni ennen järjestäytymätön on nyt liittynyt omaan ammattiliittoonsa ja myös ylempien toimihenkilöiden yritysyhdistykseen.

Taloudellisia syitä irtisanomisille ei Parkatin mielestä ole, sillä Suomen yksikkö on Scheringin parhainta tulosta tekevä yksikkö. Viime vuonna Schering teki noin 51,5 miljoonan nettotuloksen 185 miljoonan liikevaihdolla. Yrityksen omavaraisuusaste on yli 70 prosenttia ja sijoitetun pääoman tuotto 67,3 prosenttia. Työntekijät laskevat, että heistä jokainen tuotti yritykselle viime vuonna 57 000 euroa voittoa.

Päivän työnseisaus oli työnantajalle yllätys. Yrityksen johdon mielestä yt-neuvottelujen käyty yhteistyössä ja hyvässä hengessä, eikä työtaistelutoimenpiteisiin ole syytä. – Työtaistelutoimenpide on laiton, Scheringin tiedotteessa sanotaan.

Henkilöstö kyselee, kohdistuvatko kansainvälisten yritysten irtisanomiset liian helposti Suomeen ja onko irtisanominen Suomessa liian helppoa. Suomen Scheringin on lehtitietojen mukaan arveltu vähentävän väkeä muun muassa siksi, ettei Saksan tehtaalla ole rohjettu sanoa irti niin monta ihmistä kuin olisi haluttu. Saksan 8 000 työntekijästä noin 300 saa lähteä, mutta siellä vähennys pyritään toteuttamaan luonnollisella poistumalla.

Aiemmin Leiras-nimellä tunnettu Schering on saksalaisen Schering AG:n tytäryhtiö. Suomessa Schering tutkii, kehittää, valmistaa ja markkinoi muun muassa ehkäisytabletteja ja kohdunsisäistä hormoniehkäisintä. Turun tuotantolaitos on yksi Schering AG:n viidestä johtavasta tuotantolaitoksesta.

TEKin jäseniä Scheringillä on noin 30. □

Marketta Harinen

Yt-neuvottelujen käynnistyessä:

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

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

■ Varmista, että työpaikkasi ylempien toimihenkilöiden 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.