

pituutta eri EU-maissa ja eritoten niiden vaikutuksia työntekijöiden terveyteen. Työaikadirektiivin mukaan viikoittainen maksimityöaika ylityö mukaan lukien on 48 tuntia. Tämän tulee tasoittua neljän kuukauden aikana. Tasoittumisjaksoksi voidaan kansallisesti säätää kuitenkin kuusi kuukautta ja työ- ja virkaehtosopimusten nojalla tasoittumisjakso voi olla maksimissaan 12 kuukautta. Akavalaisilla 12 kuukauden tasoittumisjaksot ovat yleisesti mahdollisia sekä säännöllisen työajan että ylityön osalta, mutta niihin ei sinänsä ole liittynyt mitään suurempia ongelmia. Meillä ei tosin haluta pidentää tasoittumisjaksoja.

Korkeasti koulutetuilla omat muutostarpeensa

Enemmän kuin tasoittumisjaksojen pituuteen akavalaisten työaikaongelmat liittyvät palkattomaan, harmaaseen ylityöhön ja työajan seurannan heikkouteen. Ne ovat myös omiaan aiheuttamaan jaksumisen ja työterveyteen liittyviä ongelmia. Komissiokin toteaa tiedonannossaan, että pitkällä työajoilla ja työntekijöiden terveydentilalla on selvä yhteys toisiinsa. Valitettavasti komissio peilaa tilanetta vain edellä mainittuun, Britanniaassa käytössä olevaan joustomahdollisuuteen nähden ja jättää kokonaan huomiotta esimerkiksi palkattomaan ylityöhön, työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen ja työaikadirektiivin soveltamisalan rajoituksiin liittyvät työaikaongelmat.

AKAVAn tavoitteena direktiivin uudistamisessa on, että työaikaan luettaisiin se aika, jonka työntekijä tosiasiaa on sidottuna työhön. Vastaavasti työajan seurannassa tulisi lähteä tosiasialisen työajan seurannasta. Työn ja ylityön korvaaminen ei saa olla riippuvainen työnsuorittamispaikasta eli esimerkiksi siitä, tehdäänkö työ liikuvana etätöyönä, etäylytyönä, työ-

matkoilla tai muussa vastaavassa tilanteessa. Esimerkiksi työmatkoihin käytettävä aika ei nykyisten työaikasäännösten mukaan ole lainkaan työaika, eikä sitä lähtökohtaisesti korvata, ellei sitten työtai virkaehtosopimus sisällä asiaa säännöksiä. Työntekijän kannalta sen ei kuitenkaan voida ajatella olevan vapaa-aikaakaan.

Työaikapankki kaikille

Toinen AKAVAn keskeinen tavoite liittyy direktiivin soveltamisalaan. Johtotehtävissä ja itsenäisissä asiantuntijatehtävissä toimivat on jätetty työaikadirektiivin soveltamisalan ulkopuolelle. Poikkeus on liian laaja ja edellyttää tarkennusta. Työaikalakiin otetun vastaavan rajauksen tulkinnot ovat käytännössä johtaneet monien muidenkin kuin varsinaisissa johtotehtävissä toimivien akavalaisten jäämisen työaikasuojelelun ulkopuolelle. AKAVAn tavoitteena on, että ulkopuolelle voitaisiin jättää vain varsinaisissa johtotehtävissä toimivat.

Komissio on ottanut myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen yhdeksi työaikadirektiivin uudistamisessa huomioonotettavaksi tavoitteeksi. Muun muassa työaikaluottojärjestelmät (kuten työaikapankki) mainitaan komission asiakirjassa yhtenä mahdollisuutena lisätä työaikajoustoja. Suomesahan AKAVAn esittämää työaikapankkimallia hiotaan parhaillaan työmarkkinaosapuolten välillä. AKAVAn tavoitteena on, että työaikapankkijärjestelyt tulisivat mukaan direktiiviin.

Edessä kova vääntö

Vaikka työaikadirektiivin uudistus näyttää nyt etenevän, on mahdollisen uudistuksen lopputulos kovan väännön takana. Eri osapuolten vaatimukset menevät täysin päinvastaisiin suuntiin: Euroopassa suuri osa palkansaajista vaatii 35 tunnin työviikkoa, toisaalta monien jäsenmaiden hallituk-

Wärtsilän Turun tehtaan lopetus vie työpaikan 55 ylemmältä toimihenkilöltä

■ **Wärtsilän päätös lopettaa dieselmoottorituotanto Turussa uhkaa viedä työpaikan 480 ihmiseltä. Heistä 55 on ylempiä toimihenkilöitä, lähinnä insinöörejä tai diplomi-insinöörejä.**

Wärtsilä aikoo siirtää Turun toiminnot Triesteen Pohjois-Italiaan. Yritys on perustellut lopettamispäätöstä liiallisella tuotantokapasiteetilla. Wärtsilän konsernijohdon mukaan Italiaan päädyttiin, koska Triesten tehdas on konsernin suurin ja mahdollistaa jo nyt useamman tuotteen yhtäaikaisen valmistuksen.

Turkuun jää moottorituotannon lopettamisen jälkeen 200 työntekijää huoltotehtäviin.

Yt-neuvottelut Turussa aloitettiin tammikuun loppupuolella. Wärtsilän ylempien toimihenkilöiden yt-neuvottelijana toimii insinööri **Raimo Kiikko**. YTN:ssä asiaa hoitavat asiamies **Daniel Valtakari** TEKistä ja asiamies **Timo Ruoko** Insinööriilitosta.

Yt-neuvotteluista tavoitettu Raimo Kiikko kuvaa wärtsiläläisten tunnelmia ankeiksi.

– Me emme ymmärrä Wärtsilän konsernijohdon päätöstä. Koko aikomus lopettaa Turun moottoritehdas on järjetön, Kiikko sanoo.

Kiikon mukaan moottoritehtaan tilauskanta on täysi kesään saakka. Tilauksia ja projekteja on jo myös syksyllä.

Kiikko arvelee, että moottoritehtaan mahdollisen lopettamisen vaikutukset vielä kertautuvat Turun seudulla, kun Wärtsilän alihankijatkin joutuvat todennäköisesti vähentämään väkeä.

– Jos moottoritehdas lopetetaan, uskoisin, että noin kymmenelle ylempälle toimihenkilölle järjestyy työpaikka Wärtsilältä joko Triestestä, Vaasasta tai Turkuun jäävästä huollosta.

Kiikon mukaan Trieste tarvitsee ylempien toimihenkilöiden lisäksi myös muista henkilöstöryhmistä työntekijöitä, sillä italialaisille Turun valmistama moottori on uusi ja siksi siellä on käyttöä määrällisille kouluttajille Suomesta.

Vaikka moottoritehtaan henkilöstöryhmät yrittävät viimeiseen saakka saada mielestään järjettömän päätöksen perutuksi, jälkihoitopaketeista käydään jo neuvotteluja.

– Meille on suunnitteilla hyvät tukiohjelmat, Kiikko kiittää.

– Jos tehdas lopetetaan, työvoimatoimisto avaa tehtaan alueella neuvontapistein, jossa on tarjolla monenlaista asiantuntija-apua, eläkeneuvontaa, välineitä työnhakuun ynnä muuta. Wärtsilä on luvannut 10 000 euron starttirahan oman yrityksen aloittaville. Jälkihoidossa yritys toimii kiittävästi, mutta uuden työpaikan löytäminen ei ole helppoa, sillä Turun seudulla moni yritys on vähentänyt väkeä viime aikoina. (MH)

set haluaisivat lisää joustoja työaikoihin. Komission tiedonanto ei myöskään sisällä mitään konkreettisia muutosehdotuksia, mistä palkansaajien Euroopan kattojärjestö EAY on jo ilmaissut huolensa. Tiedonanto on parhaillaan mm. Euroopan Parlamen-

tin ja Eurooppa-tason työmarkkinaosapuolten kommentoitavana. AKAVA vaikuttaa asian käsitteilyyn etenkin EAY:n sekä korkeasti koulutettujen eurooppalaisen kattojärjestön EUROCADRESin kautta. □