



Teksti: Marketta Harinen

Teknologioteollisuuden ylempät saivat työehtosopimuksen

Yhtenäisyys ja

■ *Teknologioteollisuuden ylempät toimihenkilöt saivat uuden työehtosopimuksen tiukan väännön jälkeen lopulta ilman työtaistelua.*

YTN pitää uutta työehtosopimusta varsin tyydyttävänä.

Tärkeimmät saavutukset ovat työaikalain mukainen ylityökorvauksia koskeva kirjaus ja luottamusmiesten suojan paraneminen. Vapaa-ajalla tehtäviä työmatkoja koskevia korvauserimielisyyksiä varten perustetaan ratkaisulautakunta. Myös palkkaratkaisu oli hyväksyttävissä.

Sunnuntaina 13. päivänä maaliskuuta Helsingissä koolla olleet luottamusmiehet, YTN:n teknologioteollisuuden taustaryhmä ja YTN:n hallitus olivat kovan paikan edessä, kun sovintolautakunnan esitys arvioitiin. Se päätettiin lopulta hyväksyä monta tuntia kestäneiden kokousten jälkeen.

Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN:n puheenjohtaja **Matti Viljanen** on ainakin viran puolesta tyytyväinen teknologioteollisuuden uuteen työehtosopimukseen. – Kovalla rytinälläkään pajatsoa ei olisi saanut tyhjäksi, hän toteaa.

Viljasen mukaan sopimus tuo erityisesti nuoremmille jäsenille selkeän lisäturvan.

– Kenenkään ei tarvitse enää pohtia, saako hän ylityökorvaukset vai ei. Nyt ne tulevat varmuudella kaikille, Viljanen sanoo. Automaattisesti ne eivät toki tule, vaan ylempien toimihenkilön on niitä pyydettävä.

Myös YTN:n varapuheenjohtaja, TEKin toiminnanjohtaja **Heikki Kauppi** pitää ratkaisua kelpoisena.

– Raskaalla työtaistelulla emme välttämättä olisi yltäneet parempaan sopimukseen. Työtaistelulla saavutettu tulos suhteessa hintaan olisi tuskin ollut tähän verrattuna riemuvoitto, Kauppi arvioi.

Sekä Viljanen että Kauppi kiittelevät luottamusmiesten, jäsenkunnan ja järjestöorganisaation panosta ja osuutta. Kentän paineella ja rutistuksella oli ratkai-

va merkitys tuloksen synnyssä.

– Työtaisteluvalmius oli olemassa ja luottamusjärjestelmä kunnossa, Kauppi huomauttaa.

Molemmat YTN:n puheenjohtajat saivat runsaasti viestejä, soittoja ja muita yhteydenottoja sekä neuvottelujen kuluessa että sovintolautakunnan ratkaisua odotellessa. Lähes poikkeuksetta YTN:n tavoitteet ymmärrettiin ja neuvottelijoille annettiin kaikki tuki.

Yhteydenotoista välittyi tuen lisäksi myös viestejä jäsenten työuupumuksesta, työpaikkojen huonoista henkilöstösuhteista ja tulehtuneesta ilmapiiristä. Työssä jaksamisen ongelmat paljastivat suuria puutteita.

– Työnantajien käytös on käsittelemättömän röyhkeätä henkilöstöä ja aivan erityisesti ylempiä toimihenkilöitä kohtaan. Yllättävän huonoa johtamista ja moraalialia he ovat osoittaneet. Mahtaakohan suomalainen työnantaja edes tietää, mitä perhe tarkoittaa, Viljanen puhisee.

Viljasen mielestä jokaisessa työpaikassa on nyt paneuduttava ylempien työsuhteisiin ja työhyvinvointiin yleensä. Työnantajien on syytä tarkistuttaa omat asenteensa ja vasta sen

jälkeen puhuttava uusista arvoista yrityksessä. Monet yrityksissä käydyt arvokeskustelut ovat jääneet sahanahlinäksi, jolla ei ole mitään tekemistä henkilöstön hyvinvoinnin, jaksamisen tai oikeudenmukaisen kohtelun kanssa. Yritysten on aika siirtyä arvojulistuksista tekoihin.

Viljasen mukaan neuvotteluprosessista jäi paha maku suuhun. Näkyi selvästi, että suomalaisessa työmarkkinatoiminnassa vain pakko puree.

– Jos tahti ei muutu, kahden ja puolen vuoden päästä on piru irti, kun työehtosopimus menee umpeen, Viljanen varoittaa.

Ylitöiden korvaaminen vaatii työaikakirjanpitoa

YTN:n tärkeimpiä vaatimuksia oli ylityökorvausten maksaminen työaikalain mukaan ja tämän kirjaaminen sopimukseen. Tämä tavoite saavutettiin.

Sopimukseen kirjataan nyt selkeästi, että ylityökorvausten ja lisätöiden korvaamisessa noudatetaan työaikalain määräyksiä. Näin ylityökorvauserimielisyydet on mahdollista saattaa työtuomioistuimen ratkaistaviksi, kun aiemmin yksittäinen jäsen joutui viemään erimielisyyden tuomioistuimeen henkilökohtaisesti.



voima purivat

ti. Työtuomioistuimessa riitelyä ei tietenkään varsinaisesti tavoitella, vaan asioiden hoitamista.

Uudistus nopeuttaa erimielisyyksien ratkaisua ja tehostaa huomattavasti YTN:n mahdollisuuksia valvoa ylityökorvausten oikeata maksamista.

Toisaalta se edellyttää myös, että ylemmät toimihenkilöt pitävät työaikakirjanpitoa. Myös työnantajalta edellytetään huolellisempaa työajan valvontaa.

Matka-ajan korvaaminen lautakunnan ratkaistavaksi

Toinen keskeinen työaikaan liittyvä YTN:n tavoite koski säännönmukaisia työajan ulkopuolella tehtäviä työmatkoja ja niiden korvaamista. Vanhassa työehtosopimuksessa vapaa-aikana tehtävien työmatkojen korvaaminen jätettiin paikallisen sopimisen varaan. Sopimuskautena ei kuitenkaan syntynyt yhtään sopimusta vapaa-aikana tehtävien työmatkojen korvaamisesta.

Epätasomallisten kirjausten lisäksi ongelmana on ollut, että erimielisyyksien ratkaisut ovat juuttuneet osapuolten neuvotteluihin.

Uuden sopimuksen mukaan erimielisyydet viedään erillisen

ratkaisulautakunnan käsittelyyn, ellei sopuun päästä paikallisesti. Pakkosovittelu selkeyttää korvauskäytäntöä ja varmistaa, että ratkaisu saadaan kahdessa viikossa.

Ratkaisulautakuntaan nimetään kolme jäsentä. YTN ja Teknologiateollisuus valitsevat kumpikin yhden jäsenen ja puheenjohtajana toimii työmarkkinasuhteisiin perehtynyt puolueeton henkilö. Jos osapuolet eivät pääse sopuun puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija valitsee hänet.

Tämä sovintolautakunnan esitys ei täytä YTN:n alkuperäisiä vaatimuksia, mutta edistää huomattavasti vapaa-aikana matkustamisen korvaamista, YTN uskoo.

YTN:n pääsihteeri **Aleksei Solovjew** kuvaa ratkaisulautakuntaa menettelynä varsin mielenkiintoiseksi. YTN:ssä joudutaan paneutumaan malliin vielä huolellisesti, sillä siitä ei ole juuri kokemusta. Myönteistä joka tapauksessa on, että ainakin päätöksiä saadaan aikaan.

Ei tullut luottamusmiestä, tuli luottamushenkilö

Yhteys henkilön nimikkeen muuttaminen luottamusmieheksi ja yhteys henkilöiden toimintaedellytys-

ten parantaminen oli yksi YTN:n kolmesta päätavoitteesta.

Sovintolautakunnan esityksen mukaan yhteys henkilön nimike muutetaan luottamushenkilöksi ja hänelle tulee kuuden kuukauden jälkisuojia eli tehostettu työsuhdeturva irtisanomisen varalle.

Teknologiateollisuudessa on ollut useampia tapauksia, joissa luottamusmies on saanut potkut heti kun luottamustoimi on päätynyt. Nyt luottamusmiehen asemaan liittyvä parempi työsuhdeturva jatkuu tehtävästä luopumisen jälkeen vielä puoli vuotta.

Muutoin luottamusmiehen toimintaedellytysten parantaminen siirretään työryhmiin samalla tavalla kuin tulopoliittisen ratkaisun yhteydessä on tehty.

Palkkoihin tupon mukaiset korotukset

Palkankorotukset toteutetaan sopimuksessa tulopoliittisen ratkaisun suuruisina. Yleiskorotukset ja

tupon niin sanottu liittoerä maksetaan tupon mukaisesti 1.4.2005 ja 1.6. 2006. Kun teknologiateollisuus nyt hieman myöhästyi maaliskuun korotuksista, ne tulevat kaikille viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä eli käytännössä huhtikuussa.

Jos työpaikkakohtaisesta 0,3 prosentin erän jakamisesta ei päästä sopuun työpaikalla, erä maksetaan kaikille teknologiateollisuuden ylemmille toimihenkilöille yleiskorotuksena. Työnantajat esittivät alunperin, että työnantaja jakaisi liittoerän mielensä mukaan.

Palkankorotukset ovat 1.3.2005 2,2 + 0,3 prosenttia eli yhteensä 2,5 prosenttia ja 1.6.2006 1,6 + 0,3 prosenttia eli yhteensä 1,9 prosenttia, ellei työpaikkatasolla muutoin työpaikkakohtaisesta erästä sovita.

Joulukuuisessa tupo-ratkaisussa vuoden 2006 korotusten kustannus jatkuu sivulla 6 ➤

Teknologiateollisuuden ylempien palkankorotukset		
Korotuserä	1.3.2005	1.6.2006
Yleiskorotus	2,2 %	1,6 %
Työpaikkakohtainen erä perälaudalla	0,3 %	0,3 %
Kustannusvaikutus	2,5 %	1,9 %



YTN:n varapuheenjohtaja, TEKin toiminnanjohtaja Heikki Kauppi piti syntynyttä sopimusta parempana kuin lihavaa riitaa.

nusvaikutus on hieman enemmän eli 2,1 prosenttia, sillä siinä on mukana nais- ja matalapalkkaerää 0,3 prosentin verran. Tätä hyvää teknologiateollisuus saa silloin vain 0,1 prosenttia.

Neuvottelujärjestykseen saatiin parannus, kun neuvotteluaikatauluihin tuli tiukat rajat.

Sopimukseen on kirjattu myös muutosturva joulukuussa hyväksytyyn tupon mukaisesti. Muutosturvaan liittyvät lakimuutokset ovat parhaillaan muotoiltavana, ja ne pyritään saamaan voimaan heinäkuun alussa. Muutosturvan sisältöä selvitettiin TEK-lehden joulukuun numerossa.

Perinteiseen tapaan muutamia vaikeita asioita jouduttiin lykkäämään työryhmiin. Muun muassa kannustavan palkkauksen edistämistä, työaikapankkia ja liukuvaa työaika pohditaan vielä työryhmissä. Työaikapankista keskustellessa yleinen henki neuvotteluissa oli kuitenkin ollut sille myönteinen.



Sovintolautakunnan esityksen hyväksymisen jälkeisen päivän tiedotustilaisuudessa YTN:n pääsihteeri Aleksei Solovjev (oikealla) ja YTN:n puheenjohtaja Matti Viljanen selostivat sopimuksen sisältöä ja tuntemuksiansa tiedotusvälineiden edustajille. – Paha maku jäi suuhun, Viljanen kuvasi oloaan neuvottelurumban jälkeen.

Työehtosopimuksen sopimuskausi on tulopoliittisen ratkaisun mukainen eli 1.3.2005–30.9.2007.

Teknologiateollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus löytyy YTN:n verkkosivuilta osoitteesta <http://www.ytn.fi/f2435.html>



Kiivaan painostusvaiheen jälkeen uuden sopimuksen hyväksyminen ei ole koskaan läpihujuttu. TEKin neuvottelujohtaja Yrjö Taivainen osaa iloita saavutusta työaikalain mukaisesta ylityön ja lisätyön korvaamisesta, vaikka kaikissa YTN:n tavoiteissa ei onnistuttu.

Kaikkia tavoitteita ei saavutettu

■ *TEKin neuvottelujohtaja Yrjö Taivaisen mielestä uusi teknologiateollisuuden työehtosopimus on parempi kuin vanha, vaikka kaikkia tavoitteita ei saavutettu.*

Sopimusneuvotteluja haittasi alusta alkaen työnantajapuolen haluttomuus neuvotella tosissaan. Uutena piirteenä oli, että työsuhteen ehtoja yritettiin vesittää perussopimuksen suuntaan.

Taivainen on vakuuttunut siitä, että syntynyttä sopimusta ei olisi saatu ilman jäsenkentän aktiivista työtä ja tukea neuvotteluille. Luottamusmiehet ja YTN:n teknologiateollisuuden taustaryhmä olivat se joukko, jonka harteiden varassa lepäsi paljon. – Organisaatio on ainakin kunnossa, Taivainen iloitsee.

– Sovintoesitys tuo työehtosopimukseen kirjauksen työaikalain mukaisista ylityökorvauksista ja li-

sätyöstä. Se helpottaa ylityökiistojen ratkaisemista, sillä se avaa liitoille mahdollisuuden ajaa asiaa työtuomioistuimessa, Taivainen sanoo.

Ratkaisulautakunnan avulla myös vapaa-aikana matkustamisen korvaamiseen saadaan selkeitä päätöksiä ja ryhtiä neuvotteluihin. Tähän saakka asiat ovat pyörineet työpaikka- ja liittotason neuvotteluissa paikallaan eikä neuvottelutuloksia ole syntynyt.

Taivainen harmittelee sitä, että työnantaja sai sovintolautakunnassa läpi heikennyksen, joka koskee ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujakson pituutta. Aiemmassa sopimuksessa enim-

mäismäärää tarkasteltiin joko kalenterivuositain tai vaihtoehtoisesti neljän kuukauden välein. Nyt enimmäismäärää tarkastellaan vain kalenterivuositain. Se saattaa aiheuttaa väärin käytettynä ongelmia työpajoilla, joten se vaatii oman valvontansa.

– Uusi sopimus lisää varmasti luottamusmiesten, liittojen juristien ja tes-neuvotteluryhmän työmäärää huomattavasti nykyisestäään, Taivainen ennustaa.

Monet työehtosopimuksen muutokset ovat vasta paperia. Niiden saaminen arkipäivän todellisuudeksi vaatii vielä runsaasti työtä ja ennen kaikkia lukuisia paikallisia neuvotteluja. Niiden hyvään läpiviemiseen YTN-liitoilta tarvitaan tukea ja panostusta. □