



*Pertti Porokarin mielestä teknologiateollisuuden uusi työehtosopimus antaa kaikki eväät onnistumiselle. Hän toivoo, että myös työnantaja haluaa ratkaista ylempiä toimihenkilöitä kiukuttavat ongelmat. – Se on tehokas tapa motivoida ihmisiä.*

**Teksti ja kuva: Marketta Harinen**

■ Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö YTN:n teknologiateollisuuden vastuullinen asiamies **Pertti Porokari** muistuttaa, että uusi työehtosopimus edellyttää ylityöiden kirjaamista ja niistä laskuttamista. Vain niin hyvät sopimus hoidetaan kotiin.

# Teknologiateollisuuden työehtosopimus toimii, kun ylityöt laskutetaan ja korvauksista sovitaan

**P**ertti Porokari on tyytyväinen teknologiateollisuuden uuteen työehtosopimukseen. Tes pysyy kuitenkin vain paperina, ellei sen mahdollistamia ehtoja lunasteta.

YTN saavutti tärkeimmät tavoitteensa, kun työehtosopimukseen saatiin kirjaus työaikalain mukaisista ylityökorvauksista ja kun vapaa-aikana tehtävien työmatkojen korvauserimielisyydet voidaan viedä ratkaisulautakunnan ratkotaviksi. Myös luottamusmiesten suoja saatiin parannettua.

– Uusi työehtosopimus on hyvä ja siitä on tullut paljon myönteistä palautetta työpaikoilta. Työehtosopimuksen kirjausten rahaksi muuttaminen ei kuitenkaan lankea kuin Manulle illallinen. Jokaisen ylempien toi-

mihenkilön on nyt kirjattava ylityönsä ja laskutettava työnantajaa niistä. Työehtosopimus tuo ylempille toimihenkilöille suoja, kun kirjaus ylityöiden maksamisesta työaikalain mukaisesti antaa liitoille mahdollisuuden viedä kiistat työtuomioistuimeen, jos asia eivät etene työpaikoilla, Porokari huomauttaa.

Porokarin mukaan erityisesti yritysten keski johdossa pitkää päivää tekevät diplomi-insinöörit luulevat, että keski johto olisi työaikalain ulkopuolella. Näin ei kuitenkaan ole, sillä palkoissa suuria ylityömääriä ei ole otettu huomioon. Se näkyy palkkatilastoista selvästi.

Porokari kyllä tietää, että omistuksen kiireeksi on meno työpaikoilla mennyt. Omista insinööri-vuosista ja luottamusmiestehtävistä on vasta pari vuotta aikaa, jo-

ten työpaikkojen arki on tuoreessa muistissa.

Massairtisanomiset ovat viime vuosina vielä lisänneet jäljelle jääneiden työtaakkaa. Kun projektien aikataulut on vedetty niin tiukalle, että ylityötä on tehtävä, niiden maksamisesta pitää sopia huolella etukäteen. Ylityöt on syytä kirjata myös itse, vaikka työnantaja onkin velvollinen pitämään työaika- kirjanpitoa.

– Ylityökorvauksia ei voi kiertää, mutta maksutapa voi vaihdella. Jos rahana maksaminen on kynnyskysymys, miksipä ylityötä ei voisi ottaa vaikka vapaana. Lain mukaisesti kerrottuna, Porokari sanoo.

Kun työnantaja joutuu korvaamaan ylityöt lain mukaan, työpanosta ei enää lahjoiteta ilmaiseksi. Työstä tulee näkyvää.

– Sillä on pakko olla myönteinen vaikutus työllisyyteen, Porokari uskoo.

## Aitoon sopimiseen pakkoratkaisun sijasta

Vapaa-aikana työasioissa matkustaminen rassaa erityisesti myyntitehtävissä reissuavia diplomi-insinöörejä. YTN:ssä toivottiin selkeämpää perälautaa vapaa-aikana matkustamisen korvaamiseen, mutta ratkaisulautakunta toimii nyt perälautana. Sieltä tulee ratkaisu aina.

Vapaa-aikana työssä matkustamisen korvaamisesta pitää nyt tehdä sopimuksia työpaikoilla. Työehtosopimukseen on kirjattu, miten neuvotteluissa edetään. Työsuhteasioissa ylempi toimihenkilö käy ensin neuvotteluja asiasta esimiehensä kanssa, mut-

ta luottamusmies neuvottelee vapaa-aikana matkustamisen paikallisesta sopimuksesta edustamiensa ylempien toimihenkilöiden puolesta.

– Luottamusmiesten on neuvoteltava työnantajien kanssa, miten vapaa-aikana matkustaminen korvataan. Mallina voi käyttää eri yrityksissä olemassa olevia sopimuksia tai vakiintuneita käytäntöjä ja noudattaa niitä myös ylempien toimihenkilöiden vapaa-aikana matkustamista korvatessa, Porokari sanoo.

Porokarin mielestä olisi hyvä malli ja oikeudenmukaista, että koko henkilöstöön noudatettaisiin toimihenkilöiden tai työntekijöiden työehtosopimusten ehtoja matka-ajan korvaamisessa. Muuten suhteelliset palkkaerot henkilöstöryhmien välillä häviävät ja sitä ylemmät toimihenkilöt tuskin haluavat.

Ylemmillä toimihenkilöillä on ollut aiemmin joissain yrityksissä selkeitä sopimuksia vapaa-aikana matkustamisen korvaamisesta.

– Edellisen työehtosopimuskauden aikana työnantaja sanoi niitä irti. Siksikin kausi oli niin kurja: uusia paikallisia sopimuksia ei syntynyt ja vanhoja sanottiin irti.

Kun luottamusmies esittää tuskun työnantajan edustajalle neuvottelujen käynnistämisestä, ne pitää aloittaa viimeistään viikon kuluttua. Jos luottamusmies ja työnantajan edustaja eivät pääse sopuun, asiasta tehdään erimielisyysmuistio viikon sisällä neuvottelujen päättymisestä. Erimielisyysmuistio laaditaan yhdessä. Siinä näkyvät molempien osapuolien kannat ja molemmat ovat sen allekirjoittaneet. Sen jälkeen asia etenee liittotasolle välimiesmenettelyyn ja viime kädessä ratkaisulautakuntaan.

– Aiemmin neuvotteluissa vetkuteltiin eivätkä ne edenneet mihinkään. Nyt aikarajat antavat neuvotteluihin ryhtiä. Ratkaisulautakunnan on lopulta annettava joku päätös.

Porokari uskoo, että pakkoratkaisu vauhdittaa osapuolia neuvottelemaan kunnolla, jotta asiasta päästään päättämään joko työpaikkatasolla tai liittotasolla.

– Pitäisin täysin käsistä karaneena tilannetta, jossa asia sysätäisiin ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi. Sieltähän voi tulla mitä tahansa, Porokari pohtii.

Saksassa on kokemusta ratkaisulautakunnan tapaisesta elimestä ja ainakaan siellä asioita ei ole päästetty lautakunnan käsittelyyn. Riski olisi molemmille osapuolille liian suuri.

Ratkaisulautakuntaan kuuluu edustaja molemmilta osapuolilta. Puheenjohtajasta sovitaan yhteisesti ja jos siitä ei päästä yksimielisyyteen, valtakunnansovittelija määrää puheenjohtajan.

### Nyt tarvitaan luottamusmiestä

Työnantajapuoli on jo pitkään toivonut, että työpaikoilla neuvoteltaisiin entistä enemmän työsuhteisiin liittyvistä asioista. Porokarin mielestä on kummallista, että ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille ei haluta antaa mahdollisuutta käydä tasavertaisesti neuvotteluja työnantajien edustajien kanssa.

– Luottamusmiehen ajankäyttöön ja tiedonsaantiin ei tullut parannusta vielääkään. Joissain yrityksissä luottamusmiehille ei esimerkiksi anneta tietoa, ketkä ylipäätään ovat yrityksessä ylempiä toimihenkilöitä. Toimintaedellytykset ovat aivan toiset kuin muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehillä, vaikka nykyään ylempiä toimihenkilöitä on monin paikoin jo paljon enemmän kuin toimihenkilöitä tai työntekijöitä.

Luottamusmiehen asemaan voidaan korjausta työryhmästä.

– Erilaisia työehtosopimuksen mukaisia työryhmiä perustetaan nyt roppakaupalla. Niiltä odotetaan paljon, vaikka vanhassa muistissa on, että aiemmin vaikeat asi-

at oli tapana lakaista maton alle – työryhmiin.

Porokari muistuttaa, että lakkoasetta ei ole haudattu syväälle. Kaksi ja puoli vuotta on lyhyt aika. Kenttä kuuntelee tarkas-

ti, miten neuvottelut ja työryhmittöyt etenevät. □



TFIF täytti 31.3.2005 125 vuotta ja ja piti vuosikokouksensa Ritarihuoneella Helsingissä, samalla paikalla missä TFIF piti ensimmäisen varsinaisen kokouksensa tasan 125 vuotta sitten, 31.3.1880.