

ta luottamusmies neuvottelee vapaa-aikana matkustamisen paikallisesta sopimuksesta edustamiansa 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-aajan korvaamisessa. Muuten suhteelliset palkkaerot henkilöstöryhmien välillä häviävät ja sitä ylempät 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 vielä. 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.