



www.ytn.fi

# Lakkoavustus oli teekkarin pelastus



Kirsti Levander

Joonas Grönlundin puhelin soi alkukesällä taukoamatta, kun paperitehtaisiin kesätöihin pestautuneet teekkarit kyselivät toimintaohjeita lakko- ja työsulkutilanteissa.

**Paperiteollisuuden työtaistelun lakkoavustusten viimeinen maksupäivä 31.10.**

**Onko lakkoavustusanomus vielä tekemättä? Toimi nopeasti ja laita hakemuksesi postiin viimeistään 29.10.**

**Lokakuun jälkeen saapuneita lakkoavustushakemuksia ei enää käsitellä. Hakemuslomakkeen voit tulostaa YTN:n sivuilta osoitteesta [http://www.ytn.fi/metsa\\_lakkoavustuslom.pdf](http://www.ytn.fi/metsa_lakkoavustuslom.pdf)**

■ Viime keväänä metsäteollisuuden työriita aiheutti paperitehtaisiin kesätöihin aikoneille hämmäntävän tilanteen. Mitä tehdään, jos edessä on lakko tai työsulku? TEKin opiskelijajäsenet ottivat oitis yhteyttä TEKiin. Puhelut ohjautuivat vs. alueasiamiehelle Joonas Grönlundille, joka hoiti asiaa kaikkien YTN-liittojen opiskelijoiden osalta. Ja pian Grönlundin puhelin soikin melkein taukoamatta.

– Aamulla ensimmäiset puhelut tulivat puolikuudelta, illan viimeiset puolenyön jälkeen.

Grönlundin ohje kysyjille oli selvä: lakonalaista työtä ei tehdä. Soittajien seuraava kysymys koski toimeentuloa, millä nyt eletäisiin. Hätä oli suuri, mutta apuakin oli lähellä. TEK lupasi maksaa lakkoavustuksen.

– Useimmille oli täysi yllätys, että opiskelijajäsenillä oli mahdollisuus hakea TEKiltä lakkoavustusta, Grönlund kertoo.

– Avustus oli 16 euroa päivässä, seitsemältä päivältä viikossa, verottomana. Se ei ole paljon, mutta opiskelijat ovat tottuneet tulemaan vähällä toimeen. Monelle se oli myös suoranainen pelastus: muuten olisi edessä ollut leipäjonoon liittyminen, Grönlund arvelee. – Selkkaus kesti kuitenkin aika kauan, seitsemän viikkoa, mikä on opiskelijalle pitkä aika ilman kesätyötuoloja.

Jos tilanne teettikin Grön-

lundille yötä päivää töitä, tuli myös jäseniltä lämpimät kiitokset. – Ennen kuin lakkoavustukset pantiin maksatukseen, kaikkiin hakijoihin otettiin puhelimitse yhteyttä tilanteen tarkistamiseksi. Niissä puheluissa kyllä kehuttiin ja kiiteltiin.

– Lakkoavustusta YTN:läisiltä liitoilta on tähän mennessä hakenut yli 240 henkilöä, joista yli 100 TEKiläisiä.

Tilanne on puhuttanut vielä lukukauden alettuakin. Ja puheista paistaa tyytyväisyys TEKin toimintaan. – Tapaus on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta ammattijärjestöä kohtaan. Nyt tiedetään, että jos jotain yllättävää sattuu, oma liitto on tukena. □

**Teksti: Kirsti Levander**

**Teksti: Aila Tähtitanner ja Kirsti Levander**

■ *Ylempien luottamusmiehi ei saa aina tietoonsa edes edustamiensa henkilöiden nimiä. YTN:n tekemä selvitys osoittaa, että henkilöstöedustajan on itse aktiivisesti etsittävä tietoa. Valitettavaa on, ettei kysyjälle aina vastata.*

**Y**TN selvitti henkilöstöedustajien toimintaedellytykset kyselyllä, johon vastasi lähes 500 luottamusmiestä, -valtuutettua ja työsuojeluvaltuutettua. Toukokuussa toteutetun kyselyn tulokset osoittavat, että luottamusmiesten toimintamahdollisuuksia rajoittaa heikko tiedonsaanti. Kaikki henkilöstöedustajat eivät saa tietoonsa edustamiensa ylempien toimihenkilöiden nimiä (4 %), sähköpostiosoitteita (8 %) eikä organisaattorista osastoa (7 %).

Vain osa henkilöstöedustajista saa tarvitsemaansa tietoa automaattisesti. Pääsääntöisesti tietoa pitää hankkia itse, mutta aina sitä ei saa silloinkaan. Hieman paremmin tieto kulkee työsuojeluvaltuutetuille ja työehtosopimusten mukaisille henkilöstöedustajille.

Tiedon puute vaivaa henkilöstöedustajia erityisesti suurissa yrityksissä, tosin yrityksen taloudelliseen tilanteeseen liittyvää tietoa saadaan riittävästi.

Palkkausta koskevaa tietoa saadaan melko heikosti. Tulospalkkaukseen liittyviä tietoja sai reilu kolmannes vastaajista, muista palkkauksen osa-alueista tietoa sai 10–28 prosenttia henki-



# Ylempien luottamusmiehet

## eivät saa tarpeeksi tietoa tehtäviensä hoitamiseen

löstöedustajista. Kaksi kolmesta henkilöstöedustajasta kokee, ettei heillä ole mahdollisuutta vaikuttaa myöskään ylempien toimihenkilöiden työn vaativuuden arviointiin.

### Ylempien luottamusmiehiä ei kuunnella

Useat vastaajat näkivät perusteellisia eroja ylempien toimihenkilöiden ja muiden henkilöstöryhmien henkilöstöedustajien välillä. Useimmin eroina mainittiin luottamusmieskorvaukset, ajankäyttö ja yleisemmin ”tessiin perustuvat erot”. Ylempien edustajat kokivat, että muiden henkilöstöryhmien edustajat saavat tietoa merkittävästi paremmin kuin ylempien toimihenkilöiden edustajat. Muiden henkilöstöryhmien edustajilla kat-

sottiin myös olevan paremmat resurssit hoitaa luottamustehtäviään ja varsin yleisesti koettiin, että ”ainoastaan työntekijöiden edustajia kuunnellaan”.

### Luottamusmiehiltä tietoa eteenpäin

Valtaosa henkilöstöedustajista välittää tietoa edustamilleen ylempille toimihenkilöille vähintään kuukausittain. Työehtosopimuksen mukaiset henkilöstöedustajat tiedottivat muita ahkerammin. Yleensä tieto välitetään sähköpostitse ja viesti sisältää jotain ajankohtaista. Vastaajien periaatteena on usein tiedottaa ”kaikesta, minkä uskon kiinnostavan edustamiani henkilöitä”. Käytännössä henkilöstöedustajat siis myös suodattivat tulevan tiedon.

Seitsemän prosenttia henkilöstöedustajista ilmoitti työnantajan estäneen tiedotuksen. Ensisijaisesti kiello koski painostustoimintaan liittyvää tietoa. Osa vastaajista kertoi, ettei heitä ole varsinaisesti kielletty, mutta huomautuksia oli tullut.

Kolmannes henkilöstöedustajista saa osallistua uuden ylempien toimihenkilön perehdyttämiseen. Työsuojeluvaltuutetuista joka toinen voi osallistua perehdytykseen.

### Koulutusta kaivataan lisää

Noin kolmannes kyselyyn vastanneista henkilöstöedustajista oli osallistunut vuoden aikana työelämää ja työlaainsäädäntöä ja/tai oman toimialan työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvään kou-

lutukseen. Pääsääntöisesti koulutuspäiviä oli yksi tai kaksi.

Työsuojeluvaltuutetuista työsuojeluun liittyvään koulutukseen oli osallistunut noin joka neljäs.

Vastauksista ilmeni, että koulutusta haluttiin selvästi enemmän. Etenkin pitempään luottamustehtävissä toimineet pitivät koulutukseen pääsemistä tarpeellisena.

Noin joka neljäs henkilöstöedustaja voi osallistua luottamustehtävää tukevaan koulutukseen täysin työajalla ja noin puolet rajoitetusti työajalla.

### Omaa aikaa menee päivä kuussa

Henkilöstöedustajat toivoivat voitavansa käyttää luottamustehtävän hoitoon selvästi nykyistä enemmän aikaa. Eniten aikaa luotta-



mustehtävän hoitoon haluaisivat käyttää isojen yritysten henkilöstöedustajat. Täysin kokopäiväinen luottamustehtävä ei kuitenkaan ylempää toimihenkilöä kiinnosta. Ylemmät toimihenkilöt haluavat pitää kiinni omasta ammatistaan ja hoitaa luottamustehtävänsä sen ohessa.

Tällä hetkellä henkilöstöedustajat arvioivat käyttävänsä luottamustehtävien hoitoon aikaa viitisen tuntia kuukaudessa. Ajankäyttö on suoraan verrannollinen organisaation kokoon ja edustettavien henkilöiden lukumäärään.

Ajankäyttöä hankaloittaa selvästi se, että vain joka kymmenennelle henkilöstöedustajalle on määrätty sijainen, joka hoitaa hänen tehtäviään luottamustehtävien hoidon aikana. Lujimmilla luottamustehtävien ja omien työtehtävien hoidon paineessa tuntuivat olevan yli tuhannen henkilön organisaatioissa toimivat henkilöstöedustajat.

Lähes kaksi kolmesta vastaajasta toivoi, että työehtosopimuksessa olisi määräyksiä luottamustehtävän ajankäytöstä. Eniten tes-määräyksiä toivoivat suurissa yrityksissä toimivat henkilöstöedustajat.

Neljä viidestä katsoi tarpeelliseksi myös sen, että työehtosopimuksessa määriteltäisiin oikeudesta osallistua ilman palkanmenetyksiä AKAVAN, YTN:n ja YTN-liittojen hallinnon kokouksiin.

### **Luottamusmiestä tarvitaan moneen**

Ylemmät toimihenkilöt ottavat yhteyttä luottamushenkilöönsä mitä moninaisimmissa asioissa, eniten kysytään palkkaukseen liittyvistä asioista. Lisäksi kysymyksiä tulee työehtosopimuksen soveltamisesta, työajoista, työhön liittyvän matkustamisen korvauksista, loma-ajoista, henkilöstöetuuksista, vakuutuksista, hoito- ja opintovapaista, osa-aikaeläkkeestä, lomautuksista ja työttömyysturvasta, turvallisuus- ja vastuuasioista sekä ulkomaan komennuksista.

Luottamusmiestä pyydetään apuun myös kiusaamistilanteissa sekä esimiehen ja alaisen välisissä ristiriitatilanteissa.

### **Kiitos kannustaa**

Valtaosa YTN:n kyselyyn vastanneista kokee luottamustehtävät kiinnostavina. Suurimpana ongelmana tehtävässä pidetään ajankäyttöä.

Mutta miksi luottamusmieheksi ryhdytään? Siihen vastaajat totesivat yksinkertaisesti, että koska on pyydetty. Tehtävässä toimivat haluavat selvästi myös puolustaa ylempien toimihenkilöiden etuja ja vaikuttaa ylempien toimihenkilöiden asemaan. Luottamustehtävässä myös oppii paljon. Moni koki saaneensa lisää osaamista mm. esiintymisvalmiuden, neuvottelutaitojen, työsuhdelaainsäädännön tai tunneälyn alueilla. Kun tietoa sai, myös kokonaiskuva yrityksen asioista parani. Mahdollisuus vaikuttaa asioihin jo valmisteluvaiheessa ja lisääntyneet henkilökontaktit koettiin hyvinä. Ylempien toimihenkilöiden luottamusmiehille oli tärkeää myös työtovereiden osoittama arvostus ja tyytyväisyys asioiden hoitoon. Eräs vastaaja kiteytti luottamustehtävän mukana tulleet hyvät asiat näin: ”Tietoa, taitoa, kokemusta, arvostusta ja ammattiyllpeyttä.” Yli puolet henkilöstöedustajista katsoikin luottamushenkilönä toimimisen olevan eduksi myös ammatillisesti. □

YTN:n puheenjohtaja Matti

# **Ylempien t luotta to**



Viljanen

# Toimihenkilöiden luottamusmiesten toimintaedellytykset taattava sitovin sopimuksin

**Y**TN:n puheenjohtaja **Matti Viljanen** vaatii ylempien toimihenkilöiden henkilöstöedustajille nykyaikaisen hyvän henkilöstöpolitiikan mukaisia toimintaedellytyksiä. – Toimintaedellytykset on taattava sitovin sopimuksin. Paikallisessa sopimustoiminnassa ei voida onnistua, jos luottamusmiehelle ei anneta riittävästi tietoa yrityksestä ja edustamastaan henkilöstöryhmästä.

YTN:n selvityksen mukaan henkilöstön edustajat ovat yrityksen henkilöstöpolitiikan keskiössä. Puheenjohtaja Viljanen pitää heidän tehtäväkenttäänsä erittäin laajana. Perinteisten edunvalvontakäytösten lisäksi luottamusmiehet törmäivät mm. ulkomaan kokennuksiin, turvallisuuteen, laatuasioihin, ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyviin kysymyksiin. Myös työyksikön ilmapiiriin sekä johtamiseen ja esimiestyöhön liittyvät kysymykset tulevat esille. Viljanen toivoo, että tätä ammattitaitoa käytettäisiin paremmin hyväksi.

Tiedonsaannin osalta tutkimus osoitti, että lakisäätöasiat tiedotetaan kohtuullisesti. Kaikilta muilta osin tiedonsaannissa on vakavia puutteita. Tämä tarkoittaa Viljanen mukaan sitä, että yhteistoimintalain mukaiset yrityksen taloudellista tilaa koskevat asiat tiedotetaan ja työsuojeluvaltuutetut saavat tietoja paremmin kuin luottamusmiehet. – Miten voi toimia

luottamusmiehenä, jos ei saa edes listaa henkilöistä, joita edustaa. Eikä tästä voi muunlaisia johtopäätöksiä vetää, kuin vaatia tiedonsaantioikeuksia sitovilla kirjauksilla lakeihin ja työehtosopimukseen, toteaa puheenjohtaja Viljanen.

YTN pitää henkilöstön edustajien toimintaedellytysten turvaamista tämän hetken tärkeimpänä työelämän kehittämiskysymyksenä. Tiukassa kansainvälisessä kilpailussa on vannottu osaamisen ja joustavuuden nimeen. Paikallisesta sopimisesta on tullut mantra juhlapuheisiin ja yritystason keskusteluihin. Työntajat itse estävät paikallisen joustavuuden lisääntymisen, jos he eivät ensin sitoudu riittävien toimintaedellytysten, kuten tiedonsaannin ja ajankäytön turvaamiseen henkilöstön puolesta neuvotteleville. – Ei kukaan osaava ammattilainen tee sopimuksia ilman riittävää harkintaa ja selvittämättä faktoja, muistuttaa Viljanen. Näin ei toimita liiketoiminnassa, miten sitten henkilöstöpolitiikassa, Viljanen kummailee. □

## Ylemmät toimihenkilöt, **VALITKAA LUOTTAMUSMIESTÄ!**

■ *Luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja yhteyshenkilö ovat edunvalvojianne. He ovat keskeisiä tiedonvälittäjiä YTN:n ja jäsenistön välillä. Varmistakaa paikallinen edunvalvontanne ja tiedonsaantinne, valitkaa itsellenne henkilöstön edustaja!*

**Y**TN suosittaa, että ylempien toimihenkilöiden edustajat valitaan työpaikoilla kahdeksi vuodeksi kerrallaan, aina parittomien vuosien syksyllä. Näin saadaan yhtenäisyyttä valintaprosessiin, luottamusmiesten koulutukseen ja tiedotukseen.

Edustajat valitaan joko työehtosopimuksen tai työehtosopimuslain ja Perussopimuksen/Yleissopimuksen perusteella. Edustajan nimitys on joko luottamusmies tai luottamusvaltuutettu ja yhteyshenkilö. YTN suosittaa, että luottamusvaltuutettu valitaan aina samalla myös yhteyshenkilöksi. Edustaja valitaan joko työpaikka- tai yrityskohtaisesti sopimusosalasta riippuen.

Varmista oman työpaikkasi osalta mihin sopimukseen tai lakiin perustuen ylempien toimihenkilöiden edustaja valitaan. Varmista myös, että edustaja valitaan. Muistuta asiasta kollegoitasi myös eri yrityksissä. Paikallisen sopimisen yleistyminen ja yhä yleisinä jatkuvat yhteistoimintaneuvottelut edellyttävät ylempien toimihenkilöiden edustajan valintaa.

### **Työehtosopimuksen mukaiset edustajat**

Teknoliateollisuudessa, suunnittelu- ja konsulttialalla sekä rahoitus- ja palvelualalla on yleisestövillä työehtosopimuksilla sovittu ylempien toimihenkilöiden edustajan valinnasta. Myös Kemianteollisuuden, Metsäteollisuuden, Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKL:n, Energiateollisuuden sekä yksityisen laboratorioalan jäsenyrityksissä on alakohtaisilla sopimuksilla sovittu ylempien toimihenkilöiden edustajan valinnasta.

### **Työsopimuslain mukaiset edustajat**

Muilla toimialoilla valinnat tehdään toisaalta sekä työehtosopimuslain luottamusvaltuutettua koskevien sääntöjen ja toisaalta teollisuudessa Perussopimuksen tai palvelualojen Yleissopimuksen normien mukaisesti. Edustaja valitaan siis sekä luottamusvaltuutetuksi että yhteyshenkilöksi. Jos yrityksessäsi noudatettava sopimusala on sinulle epäselvä, saat ohjeistusta YTN:n asiamiehiltä.

Lisätietoja ylempien toimihenkilöiden edustajan valinnasta saat YTN-asiamiehiltä sekä nettiosoitteesta [www.ytn.fi](http://www.ytn.fi)

### **Luottamusmiesten nimet YTN:n www-sivuille**

Muista ilmoittaa valinnasta YTN:n luottamusmiesrekisteriin osoitteeseen [YTNlmrek@ytn.fi](mailto:YTNlmrek@ytn.fi) Tarvittavat lomakkeet löydät netistä ([www.ytn.fi/](http://www.ytn.fi/), kohdasta ”yritysyhdistys ja luottamusmiestoiminta”). Ylempien edustajia on rekisterissä jo yli 800.

YTN julkistaa keväällä 2006 [www-sivuillaan](http://www.ytn.fi/) kaikkien YTN-yhteyshenkilörekisterissä olevien, virallisesti valittujen luottamusmiesten yrityksen ja nimitiedot. Tätä on jäsenkunta paljon toivonut, ja uskomme tiedonkulun näin paranevan. Myös mahdolliset virheelliset rekisteritiedot korjaantuvat näin nopeammin.

Mikäli et halua nimeäsi YTN-sivuille, ilmoita siitä YTN:n yhteyshenkilörekisteriin lähetettävässä lomakkeessa. □