

# INSU

Tampereen Insinöörit ry 3•2008

## Paikallinen sopiminen - uhka vai mahdollisuus?

Insinööriyöpalkinto  
insinööri Määttäselle

Kansa hyväksyy  
työtaistelut



## Kannatuksen mittaus

### Julkaisija:

Tampereen Insinöörit ry  
Otavalankatu 9 A  
33100 Tampere  
p. (03) 214 3931  
toimisto@tampereeninsinoorit.fi

### Päätoimittaja:

Jyrki Koskinen

### Toimittaja:

Arto Kotilainen

### Toimituksen sihteeri:

Tarja Virtanen

### Taitto:

Ritva Piippo

### Levikki:

6300 kpl

Insinöörit,  
insinööriopiskelijat  
ja alan yritykset  
Pirkanmaalla

### Paino:

Esa Print Tampere

### Mustavalkomainoksen ilmoitushinnat 2007:

leveys x korkeus

1/1 s 178 x 277 mm 450 e

1/2 s 178 x 127,5 mm 250 e  
86 x 277 mm

1/4 s 178 x 70 mm 150 e  
86 x 127,5 mm

takasivu ja väri + 30 prosenttia

### Ilmestymispäivät:

1/2007 vko 8

2/2007 vko 18

3/2007 vko 38

4/2006 vko 46

Uusi Insinööriliitto näkyi tiedotusvälineissä kesän aikana poikkeuksellisen paljon. Näkyvyyden perusteet eivät olleet liiton kannalta hyvät, koska näkyvyys pohjautui liiton ylimmässä johdossa olleisiin erimielisyyksiin. Asioiden käsittely tiedotusvälineissä on uusi toimintatapa, sillä aiemmin erimielisyydet on pystytty ratkaisemaan liittoyhteisön sisällä.

Ylintä päätösvaltaa liitossa käyttää edustajakokous. Edustajakokous päättää liiton puheenjohtajan luottamuksesta eikä hallitus. Liiton edustajakokous ratkaisi asiat 1. elokuuta kahdessa kokouksessa. Ensimmäisessä kokouksessa liiton puheenjohtaja Pertti Porokari sai järjestödemokratiaa noudattaen jäsenjärjestöiltä luottamuksen äänin 44-23. Toisessa kokouksessa liiton hallitus sai väistyä murskaluvuin äänin 49-18. Näillä päätöksillä edustajakokous palautti hallituksen toimintakyvyn hoitaa liiton asioita parhaalla mahdollisella tavalla.

Tampereen Insinöörit ry on järjestönä tukenut puheenjohtaja Pertti Porokaria tehtävässään kaiken aikaa. 2. heinäkuuta hallitus päätti uudistaa kannatuksen puheenjohtaja Porokarille. Tampereen Insinöörien tuki vaikutti merkittävästi tilanteen kehittymiseen heinäkuun aikana.

---

Kunnallisvaalit pidetään ennakkoäänestyksineen lokakuussa. Lehden sivuilta saamme lukea 13 insinöörin asettuneen ehdolle eri puolilla Pirkanmaata. Tiedossamme on vielä useamman insinöörin ehdokkuus mutta he kaikki eivät ole halunneet esiintyä oman järjestönsä lehden sivuilla. Edellisten lisäksi ehdolla on myös insinöörejä, jotka eivät ole liittoyhteisön jäseniä.

**Jyrki Koskinen**  
päätoimittaja

# tapahtumia

## SEINÄKIIPEILYÄ

ma 22.9. klo 17.30–19.30

Tervetuloa mittlemään painovoimaa vastaan! Mahdollisuus kokeilla seinäkiipeilyä turvallisesti, ohjauksessa. Tapahtuma on maksuton. Tarjoamme kahvin, mehun ja sämpylän. Kiipeilyseinä Käyräkuja 30, Vuorentausta, Ylöjärvi. Ilmoittautumiset pe 19.9. mennessä.

## HIEKAN TAIDEMUSEON ESITTELY

ke 1.10. klo 17.00

Tutustumme oppaan johdolla Kustaa Hiekan säätöön ylläpitämiin kokoelmiin. Kokoelmat sisältävät niin kuvataidetta kuin esineistöäkin. Tapaamme Hiekan taidemuseon (Pirkankatu 6) ala-aulassa klo 17.00. Ilmoittautumiset (avec) pe 26.9. mennessä.

## NUORTEN INSSIEN TYÖMARKKINAILTA

ke 15.10. klo 17.30

Katso ilmoitus sivulla 12.

## TELAKAN NAISTENILTA

ma 20.10 klo 17.15. alkaen

Tarjolla turvetta! Telakan turvesaunaillassa voit kokeilla kuinka turve kiihdyttää aineenvaihduntaa ja poistaa kehosta tehokkaasti kuona-aineita. Lisätietoja telakan sivuilta <http://www.telakka.eu/ravintola/naistenillat/>. Tarjoamme kokovartalo turvehoidon 10 €/ hlö (oma pyyhe mukaan). Ilmoittautumiset ma 13.10. mennessä.

## NUORTEN MIESTEN TYYLIKURSSI

to 23.10. klo 17.30

Tyylikurssi miehille yhdistyksen toimistolla. Tutustu tyyliä rakentamisen perusteisiin. Kurssilla tyylikouluttaja Sirpa Tammi käsittelee mm. ensivaikutelmaa ja väri- ja muotopoppia tyylin näkökulmasta sekä vapaa-aika- ja työpukeutumista. Ilmoittautumiset ma 13.10.



## NAISDAY, Tampere-talo

la 1.11. klo 9.00 – 16.00

Naisday on naisen paras ystävä. Naisday, jota myös hemmottelun ja hyvän olon ykköstapahtumaksi kutsutaan, kohottaa tunnelman lisäksi suupieliä ja keventää askelen ohella koko naisellista olemusta. Ilmoittautumiset pe 17.10. mennessä.

## LAURI TÄHKÄ & ELONKERJUU

Tampere-talo su 2.11. klo 19.00

Lauri Tähti & Elonkerjuu on eteläpohjalainen yhtye, joka soittaa folkrockia eli kansanmusiikkivaikuteista rockmusiikkia. Vahvan pohjalaisen identiteettinsä ja imagonsa ansiosta yhtyeen jäsenet ovat saaneet eri medioissa paljon huomiota myös kansanperinteen vaalijoina. Ilo joka elättelö – iltamat esitykseen liput 25 €/hlö (norm. 32 €). Ilmoittautumiset pe 17.10. mennessä.

## KEILAILUA Kaupin keilahallilla ti 4.11. klo 17.30. - 18.30

Oletko koskaan keilannut? Nyt on hyvä mahdollisuus tutustua lajiin. Ohjattu keilailuluokio tutustuttaa lajin perustekniikkaan. Oletko kaato- vai jättömestari? Tule testaamaan kuinka pallosi pyörii Kaupissa, Keilakuja 1. Ilmoittautumiset pe 31.10. mennessä.



## TÄHTITAIVAS TUTUKSI! Kaupin tähtitorni

ma 10.11 klo 18.00–20.00

Aluksi tähtitornilla tutkiskellaan omaa aurinkokuntaamme planetaario-ohjelman avulla, kysymyksiä voi esittää ohjelman jälkeen. Seuraavaksi siirrytään katselemaan taivasta kaukoputkella jos sää sallii. Jos on pilvistä tutustutaan kuitenkin pääkaukoputkeen ja muuhun harrastuslaitteistoon. Ilmoittautumiset pe 7.11. mennessä.

## YHDISTYKSEN VARSINAINEN KOKOUS

ma 17.11. klo 17.00

Katso ilmoitus sivulla 15.

## CABARET-MUSIKAALI

Tampereen teatteri pe 5.12. klo 19.00

Teatteripaketteja on valittavana kaksi erilaista. a) klo 17.00 alkaen illallinen Teatteriravintola Tillikassa, teatterilippu ja väliaikakahvi 58 €/hlö ja b) teatterilippu ja väliaikakahvi 38 €/hlö. Wellcome! Tervetuloa Kit Kat Klubiin! "Tervetuloa Berliiniin! Jättäkää huolenne ulkopuolelle! Siis – elämä on ikävää, vai? Unohtakaa se! Täällä elämä on kaunista!" Tampereen Teatterin päänäyttämölle nousee vuosikymmenten jälkeen upea musikaali Cabaret. Ilmoittautumiset to 4.11. mennessä. Lue lisää sivulta 12.

## SORIN SIRKUS POGOO-JOULUSHOW

su 14.12. klo 13.00

Nuoren elämä voi olla yhtä hässäkkää. Koulu, koti ja kaverit saavat aikaan hermoja raastavan perimudan kolmion. Ihmissuhteet ovat nuoralla tanssia ja katutappelut yhtä sirkusta. Jengi jongleeraa identiteetillä ja auktoriteetit tykittävät tietoa omista korkeuksistaan. Kun kovikset, nörtit ja sportiset suoriutajat kohtaavat, ei dramatiikasta ja komiikasta ole puutetta. Rokki soi ja elämä maistuu makealta! Liput 10€/hlö. Ilmoittautumiset ke 19.11. mennessä.



Lisätiedot ja ilmoittautumiset  
[www.tampereeninsinoorit.fi](http://www.tampereeninsinoorit.fi) tai  
[toimisto@tampereeninsinoorit.fi](mailto:toimisto@tampereeninsinoorit.fi)



# INSU

sisältö - numero 3/2008

## palstat

- 2 Pääkirjoitus
- 3 Tapahtumakalenteri
- 34 Puheenjohtajan kynästä

## työmarkkinat

- 5-6 Paikallinen sopiminen  
- uhka vai mahdollisuus?
- 7 Nokian on kannettava  
vastuu työntekijöistään
- 8-9 Tulospalkkaus
- 10 Kansa hyväksyy  
työtaistelut
- 11 Akava moittii verotuksen  
rakenteellisia epäkohtia
- 12 Työmarkkinaillat

## toiminta

- 13 510 insinööriä  
Lainalakanoina
- 14 Seinäkiipeily ja  
Pikkujouluteatteri
- 15 Yleinen kokous  
marraskuussa

## henkilöt

- 16-17 Vanha vaakahuone sai  
uuden isännän

## tekniikka & teollisuus

- 18-19 Monipuolinen seinän  
puurunkoelementti
- 20-22 Tarralaminaatin  
jalostettavuus
- 23-24 Uratoive  
ympäristötekniikassa

## järjestö

- 26-30 Kunnallisvaalit 2008  
- insinöoriehdokkaita  
Pirkanmaalla
- 31-32 Porokarille luottamus  
UIL:n edustaja-  
kokoukselta
- 33 Jäsenetumökki  
Pälkäneellä



**“Moni on kuollut nauruun,  
mutta vielä useampi on kuollut  
huumorintajuihinsa tulematta.”**





# **Paikallinen sopiminen - uhka vai mahdollisuus?**

Onko paikallinen sopiminen uhka vai mahdollisuus suomalaiselle palkansaajalle, YTN:n puheenjohtaja Sture Fjäder kysyy. YTN:n jäsenten kokemukset paikallisesta sopimisesta ovat ristiriitaisia. Suurimmat ongelmat liittyvät luottamusmiesten asemaan ja tiedonsaantiin.





**YTN ei voi hyväksyä järjestelmää, jossa ei ole riittävän suuria yleiskorotuksia.”**

**Y**lemmät Toimihenkilöt YTN ry aikoo syksyn aikana omassa strategiaprosessissaan ottaa kantaa myös paikalliseen sopimiseen sekä käsitteenä että myös millä ehdoilla se toteutuu. Samanaikaisesti YTN myös keskustelee STTK:n ja SAK:n yksityisen sektorin järjestöjen palkansaajien piirissä paikallisen sopimisen tulevaisuudesta.

### **Kokemukset ristiriitaisia**

YTN:n jäsenten kokemukset paikallisesta sopimisesta ovat ristiriitaisia. Jotkut ovat tyytyväisiä, mutta koko ajan tulee myös todella kriittistä palautetta. Suurimmat ongelmat liittyvät luottamusmiesten asemaan ja tiedonsaantiin. Ylemmät myös kokevat, että työntäjä sanelee tai

konserneissa keskushallinto luo vain yhden sopimisen malleja. Tällaiset kokemukset eivät edistä paikallisen sopimisen kehittämistä.

Jos paikallista sopimista esim. kannustavasta ja oikeudenmukaisesta palkkauksesta halutaan kehittää, sen on tapahduttava työehtosopimuksella sovittavien palkkausjärjestelmien kautta, ja siihen sisältyy myös yksilöllisiä elementtejä, Fjäder totesi.

### **YTN yleiskorotusten kannalla**

YTN ei koskaan voi hyväksyä järjestelmää, jossa ei ole riittävän suuria yleiskorotuksia. Yleiskorotukset takaavat palkankorotukset kaikille ja varmistavat, etteivät palkat laske. Muutoinhan inflaatio syö palkkojen ostovoimaa.

YTN on valmis paikalli-

sen sopimisen kehittämiseen vain työehtosopimustoiminnan kautta ja järjestelmässä, jossa luottamusmiesten asema on turvattu. Lisäksi tarvitaan molemminpuolista luottamusta ja hyviä kokemuksia useamman vuoden ajalta ennen kuin paikallista sopimista voidaan laajentaa. YTN:n kentässä laajimmat paikallisen sopimisen mallit on luotu finanssialalle. Fjäderin mukaan finanssialan palkkakeskustelumallin käyttöönotosta saatavilla kokemuksilla onkin suuri merkitys sille, miten YTN suhtautuu paikalliseen sopimiseen yleensä.

### **Työehtosopimukset edellytyksenä**

Elinkeinoelämän keskusliitto rummuttaa paikallisen sopimisen puolesta. Heidän pitäisi samalla painostaa jäsenliittojaan huolehtimaan

siitä, että luottamusmiesten asema on kunnossa ja että syntyy aito luottamuksen ilmapiiri. Lisäksi heidän tulee huolehtia siitä, että ylemmät toimihenkilöt kaikilla sopimussektorilla ovat YTN:n solmimien työehtosopimusten piirissä. Toisin sopiminen asioissa, joista on säädetty lailla, on mahdollista ainoastaan työehtosopimustoiminnan kautta, Fjäder muistutti.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry on Akavan yksityisen sektorin neuvottelujärjestö. YTN:ään kuuluu 21 akavalaista liittoa. Jäseninä YTN:llä on noin 125 000 esimiestä ja asiantuntijaa, jotka työskentelevät erikoistietoja ja -taitoja vaativissa asiantuntijatehtävissä tai kuuluvat yrityksen keskijohtoon. YTN:n tärkein tehtävä on ylempien toimihenkilöiden edunvalvonta.



## Paikallisessa sopimisessa töitä

**Paikallisen sopimisen laajentuminen on tuonut kentällä luottamusmiehille kovasti lisää töitä, kertoo Tampereen Insinöörien työmarkkinatoiminnasta vastaava varapuheenjohtaja Kimmo Saanilahti.**

**L**uottamusmiehen työmäärä on kasvanut selvästi. Tukeksi tämän työn tekemiseen tarvitaan entistä enemmän liitoilta ja YTN:ltä.

Toisena ongelmana on

työnantajan halu piilottaa meriittikorotukset paikallisesti sovittaviin eriin. Mikäli meriittikorotukset lasketaan paikallisesti sovittaviin eriin niin paikallisesti sovittavien korotusten prosentteja tulee nostaa selvästi. Muutoin työnantaja säästää.

Neuvottelut eivät ole tasapuoliset mikäli asioista ei ole sovittuna selkeitä peräautoja. Paikallinen sopiminen ei usein vaikuta aidosti paikalliselta sopimiselta vaan usein työnantajan kanta tuntuu annetun ylhäältä.

Tampereen Insinöörien työmarkkinaillan to 18.9. aiheena on paikallinen sopiminen. Lisätiedot sivulta 12.

## Nokian on kannettava vastuu työntekijöistään

**Uuden Insinööriliiton puheenjohtaja Pertti Porokari ihmettelee Nokian yt-neuvotteluja palvelut ja ohjelmistot -yksikössään. Suomen neuvottelut koskevat lähinnä ylempiä toimihenkilöitä, jotka työskentelevät korkeaa osaamista vaativissa tutkimus- ja kehitystehtävissä.**

**V**alittu linja ihmetyttää, sillä Nokian kaltainen korkean jalostusarvon yhtiö elää ja menestyy juuri tämän osaan henkilöstön ansiosta, Porokari sanoo. Porokari hämmästelee myös sitä, että lausunnoissaan yhtiö kertoo sekä vähentävänsä että lisäävänsä työntekijöiden määrää kyseisessä yksikössä.

Työsopimuslaki on tässä asiassa hyvin selkeä ja edellyttää irtisanomistilanteessa työn vähentyneen oleellisesti ja pysyvästi. Nokian lausunnot ovat tämän kanssa ristiriidassa. Porokari edellyttää, että jokaiselle yt-neuvottelujen piirissä olevalle

osoitetaan heidän niin halutessaan vastaavanlaista osaamista vaativaa työtä, eikä irtisanomisia tule ensimmäistään.

Kokemus on osoittanut, että Nokian sisällä on jatkuvasti avoimia työpaikkoja. Tavoitteen ei pitäisi kovin montaa hikipisaraa henkilöstöhallinnolle tuottaa.

### Neuvottelut alkoivat elokuun lopussa

Nokian palvelut ja ohjelmistot -yksikön (Service & Software) aloittamat yt-neuvottelut koskevat 200 työntekijää. Heistä noin 100 työskentelee Suomessa.



Suurin osa eli noin 90 yt-neuvotteluihin joutuvista ylemmistä toimihenkilöistä on työssä Nokialla Espoossa. Heitä edustaa ensi tiistaina alkavissa yt-neuvotteluissa luottamusmies Mika Karilahti.

- Olemme käyneet vasta

alustavia keskusteluja HR-osaston kanssa. Sellainen tuntu on, että irtisanomisia ei sielläkään haluta, vaan organisaatiomuutos hoidetaan sisäisesti. En vielä tiedä, millainen vähennystarve oikeasti on olemassa, Karilahti kertoo.

# Tulospalkkaus

**Tulospalkkioiden käyttö yrityksissä on yleistynyt. Tulospalkkioiden määräytymisen tai maksuperuste on syytä sopia tarkasti kirjallisesti.**



**U**seissa työpaikoissa maksetaan peruspalkan lisäksi tulospalkkioita, bonuksia tms. Tulospalkkioiden määräytyminen tai maksuperuste on syytä sopia tarkasti, kirjallisesti ja työnantajaa sitovasti siten, ettei maksuhetkellä tule yllätyksiä tai epäselvyyksiä.

Työnantajan tärkein velvollisuus työntekijän näkökulmasta on palkanmaksu. Palkka ja muu palkitseminen kertovat työntekijälle, kuinka arvokkaana työnantaja pitää hänen työpanostaan ja osaamistaan. Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia melko vapaasti palkkauksen perusteista.

Tulospalkkaus on yleisni-

mitys erilaisista tulokseen ja voittoon perustuvista palkan päälle maksettavista eristä. Tulospalkkauksen päätyypeistä käytetään nimityksiä tulospalkkio, voittopalkkio ja voitonjakoerä. Tulospalkkaus on palkkaustapa, jossa työntekijän saama korvaus jollakin tavalla riippuu joko työntekijän henkilökohtaisesta tai tiimin, työpaikan tai koko yrityksen taloudellisesta tuloksesta tai tuotannollisten tavoitteiden saavuttamisesta.

Tulos- tai suorituspalkkaa, esimerkiksi bonusta tai provisiota, voidaan käyttää peruspalkan lisäksi tai sen sijasta. On suositeltavaa sopia peruspalkan osuus aina vähintään niin suureksi, ett-

eivät tulospalkkion vaihtelut vaikuta normaaliin elämään ja elintasoon.

## Laskukaava käyttöön

Tulospalkan tulisi määräytyä vain sellaisten tulostekijöiden mukaan, joihin työntekijä itse voi vaikuttaa. Tulospalkan laskentaperusteet pitää aina sopia kirjallisesti ja yksityiskohtaisesti niin tulo- kuin kulutekijöidenkin osalta. Tulospalkkauksen osalta tulisi aina sopia myös siitä, miten se maksetaan työsuhteen päättyessä.

Suuri osa bonusten maksamiseen liittyvistä ongelmista

olisi vältettävissä sopimalla bonuksen määräytymisperusteista etukäteen kirjallisesti. Määräytymisperuste tulisi määritellä mahdollisimman yksinkertaisesti, mielellään laskukaavalla. Bonuksen määräytyminen tulisi sitoa vain sellaisiin tekijöihin, joihin työntekijä voi työsuorituksellaan käytännössä vaikuttaa ja joita työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa. Sopimuksesta pitää ilmetä, milloin bonus maksetaan.

Sopimuksesta on käytävä ilmi myös se, maksetaanko bonus, jos työsuhte päättyy kesken bonuksen määräytymis- tai sopimuskauden tai jos työsuhte päättyy kyseisen kauden jälkeen



ennen sovittua maksuaikaa. Sopimus kannattaa muotoilla esimerkiksi siten, että työsuhteen päättyessä maksetaan työsuhteen kestoaikaa vastaava osuus bonuksesta.

## Vakiintuneet käytännöt

Joskus bonuksen maksamisesta ei ole sovittu mitään etukäteen. Työnantaja saattaa kuitenkin maksaa bonuksia vuodesta toiseen vakiintuneen käytännön mukaan samaan aikaan vuodesta ja samansuuruisena tai muuten saman periaatteen mukaan määräytyvänä.

bonuksen kesken kauden irtisanoutuneille työntekijöille siinä suhteessa, minkä osan vuodesta he ovat olleet töissä, täytyy työnantajan kohdella kaikki työntekijöitä samalla tavalla (työsopimuslaki 2:2§, tasavertaisen kohtelun velvoite). Jos työnantaja taas on säännöllisesti maksanut bonuksen vuosittain kaikille työntekijöille, ei työnantaja voi jonakin vuonna jättää bonusta maksamatta joillekin työntekijöille.

Jos työnantaja jättää bonukset kokonaan maksamatta, on tilanne toinen. Ellei sopimusta ole, työnantaja ei voi syyttää sopimusrikkomuksesta eikä työnteki-

nattaa pelisäännöistä siis aina sopia etukäteen kirjallisesti.

## Palkkio myös äitiys- tai isyysvapaalla oleville

Tulospalkkion jakoperuste on EY:n oikeuskäytännössä ja tasa-arvovaltuutetun kannanotoissa katsottu tasa-arvolain vastaiseksi, jos työntekijä menettää oikeuden palkkioon äitiysvapaansa takia joko kokonaan tai osittain.

Äitiysvapaa tulee rinnastaa kokonaisuudessaan työskentelykausiin ja työssäolon veroiseksi ajaksi.

Äitiysvapaan rinnastaminen työssäoloajaksi vaikuttaa laskettaessa palkkion määräytymisen perusteena olevaa vuosityöaikaa, joka ei siis saa pienentyä äitiysvapaan takia. Tasa-arvovaltuutetun kannan mukaan isyysvapaa pitää kuten äitiysvapaa edellä selvitetyn tavoin katsoa kokonaisuudessaan työssäoloaikaan rinnastettavaksi ajaksi maksettaessa taannehtivaa tulospalkkiota tai muuta vastaavaa palkkiota tehdystä työstä.

tasa-arvolain tarkoittamasta välillisestä syrjinnästä. Jos vanhempain- tai hoitovapaaoikeuttaan käyttävälle ei suoriteta vastaavaa tulos- tai voittopalkkiota taikka muuta palkkiota tehdystä työstä kuin muille saman työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille, kyseessä on tasa-arvolain mukainen syrjintä. Työnantajalla on oikeus maksaa vanhempain- tai hoitovapaalla olevalle palkkio suhteellisesti pienennettynä eli huomioimalla vapaan aika maksettavaa osuutta vähentävänä ajanjaksona. Vanhempain- ja hoitovapaalla olevan työntekijän tulee siis saada työssäoloaikaansa vastaava suhteellinen osuus tulospalkkiosta.

## Selvät säännöt

YTN:n tutkimusten mukaan ylempien toimihenkilöiden yleinen suhtautuminen tulospalkkaukseen on positiivinen. Toisaalta työnantaja usein määrittää tulospalkkauksen pelisäännöt yksipuolisesti ja mittarit ovat kaukana omasta työstä ja voivat myös muuttua, kun maksun aika tulee.

Tutkimuksen mukaan tulospalkkaus on myös saatanut vaikuttaa perinteiseen palkanmuodostukseen vähentämällä ns. meriittikorotuksia. Tulospalkkaus ei myöskään saisi vaikuttaa ylitöiden korvaamiseen.

Parhaimmillaan tulospalkkaus tuo mukavan lisäansion ja mahdollisuuden vaikuttaa omaan ansiotasoon. Tulospalkkauksen selvistä pelisäännöistä sopiminen on kuitenkin tärkeää.

**Kati Hallikainen**  
työsuhdelaikimies  
Uusi Insinööriliitto



Työsuhdelaikimies Kati Hallikainen.

Käytännössä voi olla myös vakiintunut menettely siitä, miten bonus maksetaan niille työntekijöille, joiden työsuhte päättyy kesken vuoden tai bonuskauden. Mikäli työnantaja on säännönmukaisesti maksanut

joitakin aseteta eriarvoiseen asemaankaan. Jos bonuksia on maksettu toistuvasti, saattavat työntekijät tehdä taloudellisia suunnitelmia oletettavan bonuksen varaan. Jotta ikäviä yllätyksiä ei pääsisi tulemaan, kan-

## Palkkiot vanhempain- ja hoitovapaan ajalta

Vanhempain- ja hoitovapaaseen on oikeus sekä naisella että miehellä. Jos työntekijä asetetaan eri asemaan vanhemmuuden tai perheenhuoltovollisuuden perusteella, kyseessä on

# Kansa hyväksyy työtaistelut

**R**eilu enemmistö suomalaisista hyväksyy työtaisteluoikeuksien laajentamisen jopa nykyisestä. Kansalaisten mukaan palkansaajien työtaisteluoikeuteen ei saa puuttua. Akavalaiset hyväksyvät muita herkemmin työtaistelut, joiden avulla vastataan työnantajan sopimusrikkomuksiin tai kun työntekijöiden työtaisteluoikeutta yritetään rajoittaa.

Selvitys jopa viestii, että työtaisteluoikeutta pitäisi ennemminkin laajentaa kuin supistaa. Lakko on erityisen oikeutettu keino kansan mielestä silloin, kun työnantaja ei noudata työelämä koskevia lakeja ja sopimuksia tai kun työnantaja pyrkii yksipuolisesti heikentämään työntekijöiden oloja. Lakkoa pidetään oikeutettuna myös, kun tavoitteisiin ei päästä neuvottelemalla tai kun on jääty jälkeen yleisestä palkkakehityksestä.

## Ammatillinen järjestäytyminen tärkeää

Yhdeksän kymmenestä suomalaisesta pitää ammatillista järjestäytymistä vähintäänkin melko tarpeellisena. Tämä tuki antaa vankan pohjan palkansaajajärjestöjen toiminnalle. Vaikka alle 25-vuotiaiden kohdalla usko järjestäytymiseen on vähentynyt, niin päinvastoin 25–34-vuotiaiden usko järjestäytymiseen on vahvistunut. Tästä voinee vetää johtopäätöksen, että edunvalvonta- ja



turva-asiat alkavat toden teolla kiinnostaa vasta, kun työelämään siirtyminen on ajankohtaista. Toisaalta tulos vahvistaa Akavan uskoa opiskelijoiden työmarkkinatietouden kasvattamisen tärkeydestä.

## Ay-liikkeeltä odotetaan kannanottoja

Myös akavalaisien keskuudessa tärkeimmäksi syyksi järjestäytymiseen on jälleen noussut ansiosidonnainen työttömyysturva. Lieneekö siihen syynä työmarkkinoiden epävarmuuden kasvaminen kaikissa palkansaajaryhmissä? Toinen lähes tasavahva syy kuulua liittoon on jäsenyyden

mukanaan tuoma palkka- ja työsuhdeturva. Kolmanneksi nousi jäsenyyden tuoma turvallisempi elämä.

Mielenkiintoista on havaita, että vastaajien enemmistön mielestä ammattiyhdistysliikkeen pitää ottaa kantaa miltei kaikkiin mahdollisiin asioihin. Akavalaisien mielestä keskimääräistä tärkeämpää on mielipiteen muodostaminen palkkausta ja yrittäjyyttä koskevissa asioissa.

Tutkimuksessa selvitettiin myös suomalaisten mielipidettä valtionyhtiöiden omistajapolitiikkaan. Selkeä enemmistö näkee tarpeelliseksi, että maan hallitus ohjaa valtionyhtiöiden ratkaisuja eikä jätä niitä pelkästään yrityksen johdon vastuulle. Valtionyristysten

odotetaan asettavan inhimilliset arvot tuloksen ja kannattavuuden edelle.

## Akavan imago parantunut

Akavalaisittain myönteistä on tutkimuksen tulos Akavan imagon parantumisesta. Samoin arvostus Akavaa kohtaan on noussut. Akavan kolme vahvinta aluetta vastaajien mielestä ovat johdon pätevyys, etujärjestön vaikutusvaltaisuus ja yhteistoimintakyky.

TNS Gallup Oy toteutti Akavan, SAK:n ja STTK:n jokakevällisen Työmarkkinapoliittinen mielipideilmasto-tutkimuksen.

# AKAVA moittii verotuksen rakenteellisia epäkohtia



Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen.

**Akava pitää valtiovarainministeriön esittämää 800 miljoonan euron veronkevennystä ensi vuodelle liian pienenä. Tuloverotuksen progressio on liian jyrkkä ja työllistymisen ei johda tulotason nousuun.**

**E**rityisesti Akava harmittelee, ettei valtiovarainministeriö vielääkään uskaltanut edes aloittaa suomalaisten palkansaajien verotuksen epäkohtien korjaamista. Viimeksi OECD sekä useat kotimaiset asiantuntijat ovat tuoneet selkeästi esiin kaksi Suomen verotusongelmaa.

## Ylin marginaalivero 50 prosenttiin

Ensimmäinen ongelma on palkansaajien tuloverotuksen jyrkkä progressio, joka näkyy erityisesti asiantuntija- ja johtotehtävissä ja joka heikentää palkka-

politiikan kannustavuutta. Suomessa ylimmässä marginaaliveroryhmässä olevia verotetaan noin kuusi prosenttiyksikköä muita vanhoja Euroopan unionin maita korkeammin. Akavan mielestä palkansaajien verotusta on laskettava kaikilla tulotasoilla niin sanottujen vanhojen EU-maiden keskitasoon ja alennettava ylin marginaaliveroaste 50 prosenttiin.

Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen patistaa hallitusta korjaamaan palkkaverotuksen selkeät virheet, sillä valtiontalous on kohtuullisen hyvässä tasapainossa. Nyt on ratkaistava nimenomaan tämä epäkohta eikä sen sijaan alentaa veroja tasaisella juustohöylämenetelmällä.

## Työnteko kannustavaksi

Tuloverotuksen on oltava muodoltaan sellainen, että työnteko on aina kannattavaa ja kannustavaa. On epäoikeudenmukaista, että kannustava palkkausjärjestelmä muuttuu kannattamattomaksi verotuksen takia.

Vastuun kannon, innovoinnin sekä hyvien työsuoritusten on lisättävä palkansaajan tuloa eikä sitä pidä verotuksella leikata pois, Viljanen painottaa.

## Työllistymisen näkyviin tulotasossa

Toinen verotusongelma koskee niitä noin 50 000

työttömyysloukussa olevien kotitaloutta, joissa työllistyminen ei tuota merkittävää tulotason nousua. Erityisesti pienipalkkaisien yksinhuoltajien asemaa on parannettava täsmätoimin. Tämän ongelman korjaus pitää kuitenkin tehdä yhdessä sosiaaliturvajärjestelmän

uudistamisen kanssa.

Positiivisena asiana Viljanen pitää ensitietoja koulutuksen ja osaamisen rahoituksesta sekä apurahansaajien sosiaaliturvan järjestämisestä. Hän arvostaa myös korkeakoulutuksen perusrahoituksen turvaamista.



## Leadership by Talent - esimieshyveitä ja kuolemansyntejä 24. syyskuuta

Tampereen ammattikorkeakoulu, Juhlasali, Teiskontie 33, 33520 Tampere

- 17.00 Ilmoittautuminen ja kahvit
- 18.00 Tervetuloa tilaisuuteen / Akava Pirkanmaan puheenjohtaja Hanna Ahonen
- 18.10 Tule muutokseen – ota huomioon / Akavan puheenjohtaja Matti Viljanen
- 18.25 Esimiehen hyveitä ja seitsemän kuolemansyntiä / teologi Jaakko Heinimäki
- 19.20 Terveydenhuollon uudet tuulet ja johtamisen haasteet – esimerkki muutoksen läpiviennistä / sairaalanjohtaja, diplomi-insinööri Juha Räsänen, Hatanpään sairaala
- 19.45 Mitä opiskelija toivoo esimieheltään? / Akavan opiskelija-valtuuskunta AOVAn puheenjohtaja Heidi Handolin
- 19.55 Asiantuntijatyön johtaminen vaatii taitoa – ja palkitsee menestyksellä / Ylemmät toimihenkilöt YTN:n puheenjohtaja, Akavan hallituksen jäsen Sture Fjäder
- 20.25 Päätössanat / Akava Pirkanmaan puheenjohtaja Hanna Ahonen
- 20.30 Cocktailitilaisuus

Vaikka suomalaisia johdetaankin edestä, niin paljon on muuttunut viime vuosikymmeninä. Asiantuntijoiden johtaminen vaatii uutta otetta kaikilta esimiestehtävissä toimivilta. Vain näin onnistumme saamaan aikaan parhaimmat tulokset.



Ilmoittaudu osoitteessa:  
[www.akava.fi/muutoskisa](http://www.akava.fi/muutoskisa)





## Elintarvikealan ylemmille toimihenkilöille oma Perussopimus

Elintarvikealan ylemmät toimihenkilöt ovat päässeet työmarkkinoilla sopimustoiminnan piiriin. Huhtikuussa solmittu palkkapöytäkirja on saanut jatkoa: elintarvikealan ylempien toimihenkilöiden perussopimuksesta syntyi neuvottelutulos, jonka Ylemmät toimihenkilöt ry ja Elintarviketeollisuusliitto hyväksyivät elokuussa omissa hallintoelimissään. Sopimus tuli voimaan 29.8.2008.

Sopimus palkankorotuksista solmittiin huhtikuussa 2008 1.3.2008–31.3.2010 väliseksi ajaksi. Kyseinen sopimus varmistaa sitovasti elintarvikealan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle prosentuaaliset vähimmäiskorotukset. Korotusten määrät ja tarkemmat ajankohdat löytyvät sivuilta [www.ytn.fi/Elintarvikeala](http://www.ytn.fi/Elintarvikeala).

Perussopimus on suositusluontoinen sopimuskokonaisuus, jonka YTN ja työnantajaliitto ovat hyväksyneet ja sitoutuvat myötävaikuttamaan sen noudattamista elintarvikealan yrityksissä.

Ylemmän toimihenkilön kannalta tärkeimmät osat alueet ovat matka-aikaa, työaikaa ja ylityötä, työaikapankkia ja luottamusmiesjärjestelmää koskevat sopimuskohdat.

Ylemmät toimihenkilöt ovat tärkeä henkilöstöryhmä elintarviketeollisuudessa. Heidän vastuullaan on suurelta osin alan kehittäminen, uudistaminen ja onnistuminen kansainvälisessä kilpailussa.

Ylempiä toimihenkilöitä toimii elintarviketeollisuudessa yhteensä 2 700 asiantuntijoina ja keskijohdon tehtävissä.

# Tampereen Insinöörien työmarkkinaillat



Tampereen Insinöörit ry järjestää YTN-luottamusmiehille, yritysyhdistysten paikallisille aktiiveille, YTN:n taustaryhmien pirkanmaalaisille jäsenille ja muille pirkanmaalaisille työmarkkina-aktiiveille Työmarkkinaillat seuraavasti

### to 18. syyskuuta klo 17.30 Paikallinen sopiminen

Uuden Insinööriiliiton asiamies Björn Wiemers alustaa paikallisesta sopimisesta seuraavin otsikoin:

- kokemuksia paikallisesta sopimisesta
  - mistä paikallisesti voidaan sopia
  - miten edetä neuvotteluihin ja neuvotteluissa
  - eri osapuolten tavoitteet
  - miten välttää sudenkuopat
- Tilaisuus järjestetään Tampereen Insinöörien toimistolla.



### ke 15. lokakuuta klo 17.30 Pätkätyöt ja epätyypilliset työsuhteet

UIL:n asiamies kertoo pätkätöistä ja epätyypillisistä työsuhteista seuraavin otsikoin:

- miten sopia pätkätyöstä
- pätkätyön jatkuminen
- työsuhteen ehdot pätkätöissä kuten mm. lomien kertyminen ja maksu

Tilaisuuden kohderyhmänä ovat kaikki 0-4 vuotta siten valmistuneet ja muut pätkätöitä tekevät jäsenet. Tilaisuuden paikka avoin.

### marraskuun puolessa välissä Työmarkkinasauna

Perinteisen työmarkkinasaunan aiheena on ajankohtaiskatsaus neuvottelutilanteeseen ja työmarkkinoihin. Alustajana toimii esimerkiksi UIL:n tai YTN:n johtohenkilö. Paikka on avoin.

Tilaisuuksissa tarjoillaan iltapala.

**Ilmoittautumiset viikkoa ennen tilaisuuksia**  
[toimisto@tampereeninsinöörit.fi](mailto:toimisto@tampereeninsinöörit.fi) tai 03 214 3931.