

Ylemmät Toimihenkilöt YTN

Strategia 2017-2021



Esipuhe

Ylemmät Toimihenkilöt YTN on yksityisen sektorin neuvottelujärjestö, joka vastaa Akavan kentässä ylempien toimihenkilöiden sopimustoiminnasta teollisuudessa sekä liike- ja palvelualoilla. YTN:n jäseninä on 20 akavalaista liittoa, joiden kautta edustamme 170 000 asiantuntijaa ja esimiestä eri toimialoilla.

YTN hoitaa jäsenliittojensa osalta yksityisen sektorin neuvottelu- ja sopimustoiminnan solmien mm. työehtosopimuksia työnantajaliittojen kanssa. Lisäksi voidaan solmia yrityskohtaisia sopimuksia.

YTN on allekirjoittajana yhteensä 25 valtakunnallisessa tai yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa, joista 16 sopimusta on yksinomaan YTN:n nimissä. Lisäksi on muutamia perus-, yleis- ja yhteistyösopimuksia, jotka pääsääntöisesti eivät ole työehtosopimusvaikuttaisia. Ensimmäisen työehtosopimuksen YTN solmi vuonna 1994.

Vuosien varrella YTN on kehittynyt löyhästä neuvottelukartellista vartenotettavaksi ja asemansa vakiinnuttaneeksi työehtosopimusosapuoleksi. YTN on toimintakentältään, jäsenmäärältään ja vaikuttavuudeltaan kasvava neuvottelujärjestö, mikä antaa mahdollisuuden jäsenliittojen jäsenten tulokselliseen edunvalvontaan. YTN:llä on kaikkiaan noin 1 700 luottamusmiestä tai muuta henkilöstöedustajaa.

Järjestön vahvistuminen edellyttää, että YTN on tulevaisuudessa yhä osaavampi, toimivampi, tehokkaampi, yhtenäisempi ja yhteistyökykyisempi sekä organisaatioltaan riittävästi resurssoitu. Kehitystä tukemaan on tehty tämä strategia vuosille 2017–2021. Siinä määritellään arvot, missio, visiotavoitteet ja strategiset valinnat. Tämän strategian pohjalta tehdään YTN:n vuosittaiset toimintasuunnitelmat ja kehittämistoimenpiteet, joiden toteutumista seurataan ja arvioidaan systemaattisesti.

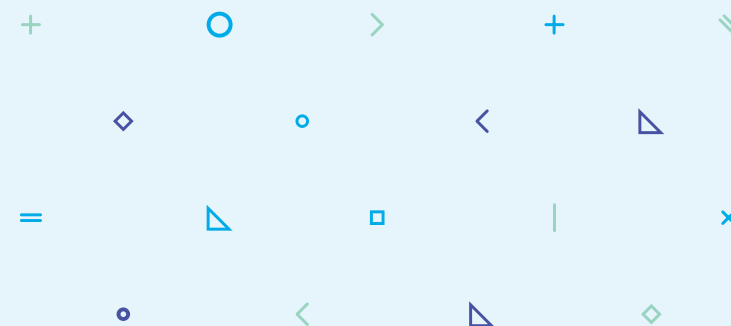
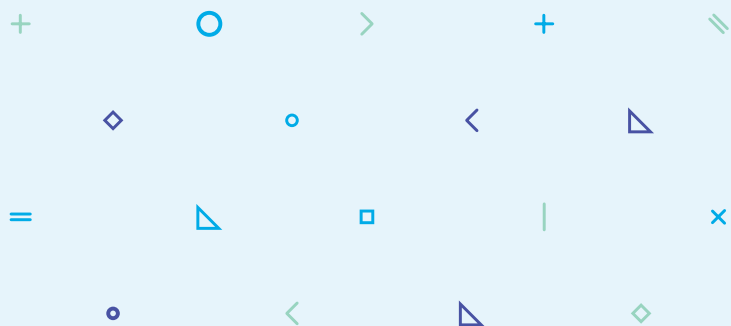
Ylemmän toimihenkilön profiili



Toimintaympäristö

Ylempien toimihenkilöiden työmarkkina-asemaan ja YTN:n toimintaan strategiakauden aikana vaikuttavat mm. seuraavat toimintaympäristön muutokset:

- Suomen talous kasvaa ja vienti elpyy. Kasvu on kuitenkin hidasta ja riskinä ovat edelleen suurien talousmaiden (esimerkiksi Kiina ja USA) kysynnän mahdollinen hiipuminen, Venäjän viennin tila sekä rahoitusmarkkinoiden epävakaumus.
- Teollisuuden rakennemuutos jatkuu ja Suomi siirtyy yhä enemmän kohti palvelutaloutta.
- Työikäisen väestön osuus laskee. Työvoima kuitenkin uudistuu ja sen koulutustaso nousee edelleen.
- Digitalisaatio, robotisaatio ja tekoäly muuttavat kaiken muun ohella myös työelämää. Tämä on ylemmille toimihenkilöille sekä mahdollisuus että uhka. Osa toimialoista ja tehtävistä katoaa, mutta digitalisaatio luo myös uutta työtä uusine osaamisvaatimuksineen.
- Jäsenliittojen jäsenten työurat ovat aikaisempaa monimuotoisempia. Työnteon muodot moninaistuvat ja sirpaloituvat. Perinteisen koko-aikatyön ja yrittäjyyden rinnalle nousee yhä enemmän epätyypillisiä työsuhteita. Työn tekemisen ajalla ja paikalla on tulevaisuudessa yhä vähemmän merkitystä.



- Työn muutos hämärtää henkilöstöryhmien perinteistä työntekijä – toimihenkilö – ylemmät toimihenkilöt käsitettä. Tekemisessä korostuu asiantuntijuus, osaaminen ja korkea koulutus.
- Sopimustoiminnassa on luovuttu keskitetyistä sopimuksista ja siirrytty liittokierroksiin. Liittokierrosten koordinoimiseksi sovittaneen ns. vientiteollisuuden mallista. Syksyn 2017 liittokierroksen läpivienti ja kokemukset antavat suuntaa neuvottelu- ja sopimustoiminnan jatkolle ja kehittymiselle.
- Keskitettyjen työmarkkinasopimusten aika näyttää olevan ohi. Tämä kehitys antaa YTN:lle mahdollisuuden ja tarpeen vahvistaa omaa neuvottelu- ja sopimustoimintaansa.
- Maan hallituksen harjoittama aiempaa voimakkaampi poliittinen ohjaus on muuttanut perinteistä kolmikantaista työmarkkinatoimintaa eikä paluuta aiempaan välttämättä ole hallituksen kokoonpanosta riippumatta.
- Paine työehtosopimusten yleissitovuuden ja yleensäkin työehtojen heikentämiseen suuntaan jatkuu.
- Paikallinen neuvottelu ja sopiminen yleistyvät.
- Palkansaajien yleinen järjestäytymisaste on ollut laskussa ja trendin kääntäminen on työlästä. Yksilöllisyyden korostuminen on haaste kollektiiviedunvalvonnalle.

YTN:n arvot

YTN:n toimintaa ohjaavat seuraavat arvot:

Jäsenten asialla: YTN tekee työtä ylempien toimihenkilöiden etujen ajamiseksi työmarkkinoilla. Kaikessa tekemisessä on keskeistä ”jäsen ensin”-periaate.

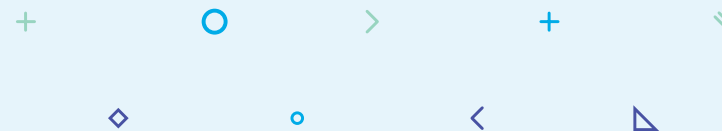
Ennakoivuus: YTN uudistaa neuvottelu-, sopimus- ja palvelutoimintaansa vastaamaan ylempien toimihenkilöiden muuttuvaa asemaa työmarkkinoilla.

Luotettavuus: YTN on luotettava, osaava, arvostettu ja johdonmukainen työmarkkinatoimija ja sopimusosapuoli.

Yhteistyökyky: YTN on sekä sisäisessä että ulkoisessa toiminnassaan yhteistyöhakuinen, avoin ja yhteisiä sovittuja pelisääntöjä kunnioittava järjestö.

YTN:n missio

YTN toimii kaikkien ylempien toimihenkilöiden hyvän työelämän puolesta ja hoitaa menestyksellisesti jäsentensä työmarkkinaedunvalvonnan.



YTN:n visiotavoitteet vuodelle 2021

- YTN on näkyvä, tunnettu, vahva ja vaikuttava työmarkkinajärjestö niin jäsenistön, sopimuskumppanien kuin muunkin yhteiskunnan suuntaan.
- YTN on luotettava, osaava ja arvostettu työehtosopimusosapuoli.
- Kaikkiin ylempiin toimihenkilöihin sovelletaan YTN:n solmimia ala- tai yrityskohtaisia työehtosopimuksia, joilla sovittavat palkankorotukset ja muut työsuhteen ehdot vastaavat jäsenten tarpeita.
- Työehtosopimukseen perustuvalla paikallisella neuvottelu- ja sopimustoiminnalla on luotu hyvät edellytykset.
- YTN:llä on kattava paikallinen luottamusmies- ja yritysyhdistysverkosto ja sillä on hyvä ja ajantasainen yhteys jäseniin sopimusaloittain.
- Luottamusmiesten osaamistaso on korkea.
- YTN on sisäisesti vahva, yhteisiin tavoitteisiin sitoutunut ja järjestödemokratiaa noudattava.
- YTN:n organisaatiota ja toimintatapaa on kehitetty joustavasti siten, että strategiset tavoitteet saavutetaan.

Strategiset valinnat ja toimenpiteet

1) Kattavat työehtosopimukset

- YTN on aloitteellinen edelläkävijä neuvottelu- ja sopimustoiminnan uudistamisessa ja huomioi toiminnassaan työelämän ja järjestökentän muutokset.
- Kaikki ylemmät toimihenkilöt ovat YTN:n solmimien työehtosopimusten piirissä.
- Erityisesti tämä tarkoittaa elintarviketeollisuuden, kaupanalan ja metsäteollisuuden saamista työehtosopimusten piiriin.
- YTN kartoittaa aktiivisesti myös muita sopimusmahdollisuuksia, joita voi esimerkiksi ilmetä julkisia toimintoja ulkoistettaessa ja yksityistetäessä.
- Sopimukset ovat valtakunnallisia tai yrityskohtaisia.
- Työehtosopimuksien sisältö ja sopimuksilla sovittavat vähimmäistyöehdot vastaavat työelämän, jäsenten ja sopimusalojen muuttuviin tarpeisiin. Erityisesti huomioidaan erilaisten työnteon muotojen yleistyminen (esimerkiksi vuokratyö).
- Työehtosopimukset antavat selkeän ja vahvan pohjan paikalliselle sopimiselle.

2) Hyvä ansiotaso

- Työehtosopimuksilla turvataan ylempien toimihenkilöiden ostovoiman suotuisa kehittyminen. Työehtosopimuksilla sovittavat palkankorotukset perustuvat prosentuaalisiin yleiskorotuksiin.
- Palkka perustuu osaamiseen, tehtävien vaativuuteen ja saavutettuihin tuloksiin. Palkkatason tulee korreloida työn vaativuuden ja työhön edellytetyn koulutuksen kanssa.
- Työelämän palkkatasa-arvo toteutuu.
- Käytössä on avoimet ja läpinäkyvät tehtävien vaativuuteen perustuvat palkkausjärjestelmät, joista on sovittu luottamusmiehen tai henkilöstön kanssa.
- Työehtosopimustoiminnalla sovittavien palkankorotusten lisäksi ylemmät toimihenkilöt neuvottelevat ja sopivat vuosittain omista henkilökohtaisista meriittikorotuksistaan tai muista palkaneristä, jotka perustuvat yrityksissä käytössä oleviin palkitsemisjärjestelmiin.

3) Vahvaa paikallista neuvottelua ja sopimista

- Paikallinen neuvottelu ja sopiminen perustuvat työehtosopimuksiin ja niillä selkeästi määriteltyihin asioihin.
- Paikallisia sopimusosapuolia ovat luottamusmies tai muu työehtosopimuksen mukainen henkilöstön edustaja sekä työnantaja.
- Työehtosopimusmääräykset, paikalliset hyvät menettelytavat sekä YTN:n luottamusmiehilleen tarjoama koulutus ja ohjeistus edesauttavat tasapainoista yhteistoimintaa, neuvottelua ja sopimista.
- YTN:llä on kattava ja osaava luottamusmiesverkosto.
- Mahdollisimman monilla työpaikoilla toimii aktiivinen yritysyhdistys, jonka jäseneksi ylemmät toimihenkilöt ovat kattavasti järjestäytyneet.

4) Hyvä työläinsäädäntö ja kannustava yhteiskunta

- YTN huomioi lainsäädännön kehittämiseen liittyvässä vaikuttamisessaan, että aiempaa vahvempi poliittinen ohjaus on muuttamassa perinteistä kolmikantaista työmarkkinatoimintaa. YTN toimii yhtenäisesti ja vahvasti lakivaikuttamisessa.
- Ylemmät toimihenkilöt ovat työelämää säätelevien lakien soveltamispiirissä.
- Työelämää koskevat lait kehittyvät erityisesti osallistumisjärjestelmien osalta niin, että henkilöstön edustajien aidot osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet vahvistuvat nykyisestä.
- YTN ottaa kantaa työelämän lainsäädäntöön, veropolitiikkaan, sosiaaliturvaan ja muihin yhteiskuntapoliittisiin sekä elinkeinopoliittisiin kysymyksiin ylempien toimihenkilöiden hyvän työelämän puolesta. Kannanmuodostus ja vaikuttaminen koordinoidaan Akavan kanssa.
- Vaikutetaan siihen, että palkkaus, tulonsiirrot ja verotus kokonaisuutena mahdollistavat ylempien toimihenkilöiden ostovoiman kehityksen ja kannustavat kouluttautumiseen ja työuralla etenemiseen.

5) Yhteistyökykyinen, vaikuttava ja kasvava YTN

- YTN on yhtenäinen, yhteistyökykyinen, tunnettu ja vaikuttava työmarkkinajärjestö.
- Sopimisen siirtyminen liittotasolle ja paikallisen sopimisen yleistyessä YTN vahvistaa omaa neuvottelu- ja sopimustoimintaansa.
- YTN:n järjestöllinen vahvuus on työmarkkinajärjestöjen tiedossa ja arvostama.
- YTN:n vahvuus perustuu kattavalle luottamusmiestverkostolle. Tämä tukee myös jäsenliittojen toimintaa, etenkin kun luottamusmiesten roolia ylempien toimihenkilöiden järjestäytymisen edistämässä vahvistetaan.
- YTN:n viestintä on selkeää, nopeaa ja oikea-aikaista. Toimittajat haluavat tietää YTN:n kannan työmarkkinaedunvalvonnan ajankohtaisiin kysymyksiin.
- Digitalisaatio mahdollistaa uusien ja sujuvien palvelujen tuottamisen luottamusmiehille ja laajemminkin YTN:n jäsenjärjestöjen jäsenille.
- YTN vaikuttaa aiempaa vahvemmin kansainväliseen työmarkkinaedunvalvontaan.
- YTN on sisäisesti yhtenäinen ja jäsenliitot kunnioittavat jäsenrajoja.
- YTN-toimijoiden, toimiston henkilökunnan sekä luottamushenkilöiden työtä arvostetaan ja he ovat motivoituneita tehtäviinsä.
- YTN:n organisaatiota ja toimintatapaa kehitetään joustavasti siten, että strategiset tavoitteet saavutetaan. Hallitus arvioi organisaation kehittämistä kokonaisuutena vuoden 2017 aikana.
- YTN:n brändin muuttamisen mahdollinen tarve ja edellytykset selvitetään.



YTN:n liitot:

Agronomiliitto ry
Akavan Erityisalat ry
Akavan Sairaanhoidajat ja Taja ry
Akavan Yleinen Ryhmä ry
DIFF - Ingenjörerna i Finland
Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry
Insinööriliitto IL ry
KTK Tekniikan Asiantuntijat ry
Luonnon-, ympäristö- ja metsätiet. Loimu ry
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA
Professoriliitto ry
Suomen Ekonomit - Finlands Ekonomer ry
Suomen Farmasialiitto ry
Suomen Lakimiesliitto SLML ry
Suomen Psykologiliitto ry
Suomen Työterveyshoitajaliitto ry
Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry
Tieteentekijöiden Liitto ry
Tradenomiliitto TRAL ry
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry



YTN - Ylemmät toimihenkilöt
Ratavartijankatu 2 B
00520 Helsinki

facebook.com/ylemmattoimihenkilot
twitter.com/YTN_ry