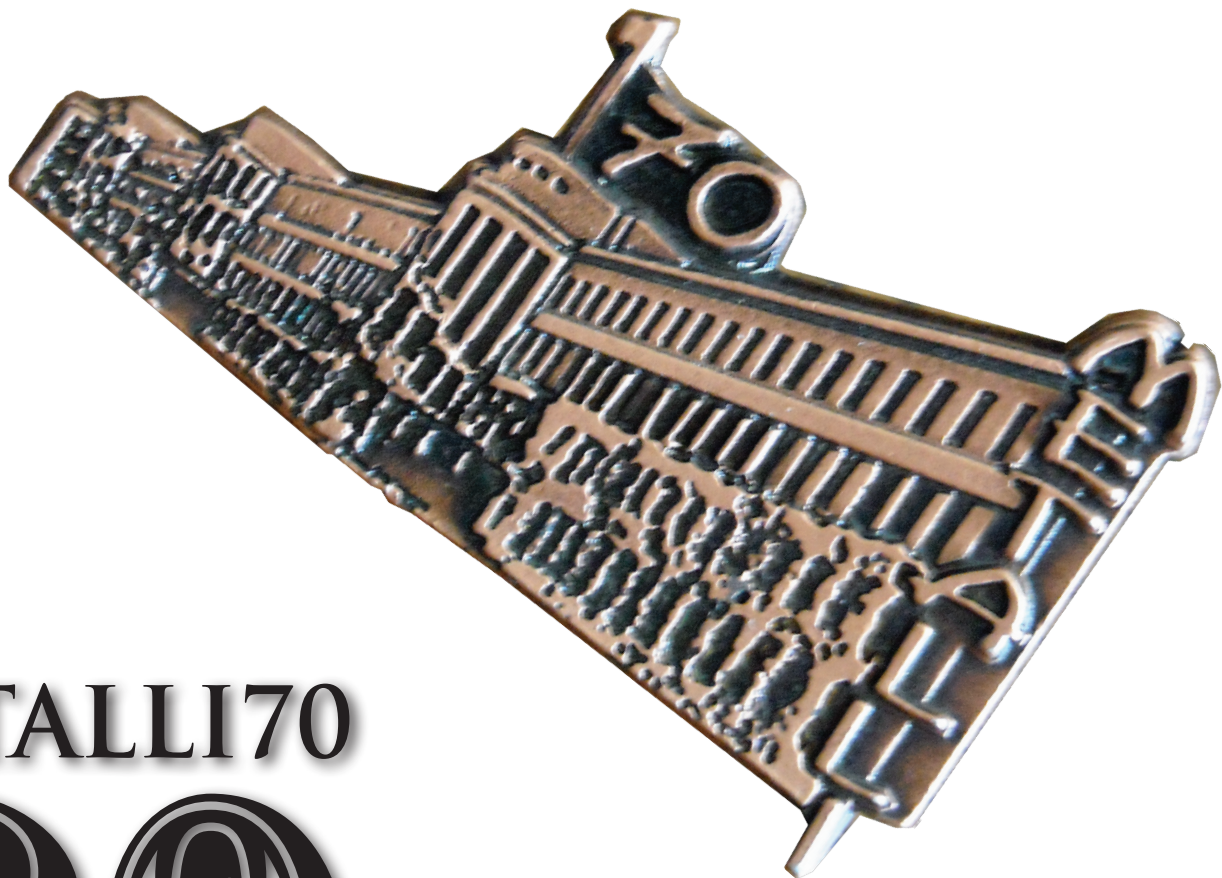


Meteli70

Strömbergin tehtaan työntekijäin ammattiosasto 70 jäsenjulkaisu



METALLI70

80V

TÄSSÄ NUMEROSSA:

- Palkkiopalkkasopimusta rikotaan...
- Lakkopykälää muutettiin
- Mikä ihmeen vuokraus
- Ammattiosaston jäsendemokratiaa
- Työelämän torpparit
- Ammattiosastomme täyttää 80 vuotta
- AY-liike ja solidaarisuus

Pääkirjoitus

Asiat tuntuvat luistavan



Oi!! Muistatteko ajan jolloin hoettiin, että työntekijä on yhtiön tärkein voimavara?! Laulut ovat muuttuneet. Nyt hoilataan yhtiöiden korkeimman johdon ylistystä. Vain he avainasemassa osaavat luotsata toimintaa tuottamaan tarpeeksi rahallista voittoa. Vain he ovat kykeneviä tyydyttämään osakkeenomistajien Molokin kitaa. Kaikkialla vakuutellaan, että korkein johto on optionsa ja ylisuuret palkkansa ansainnut. Taitaa kuitenkin olla niin, että tämä on jo niin törkeää elämää, että edes rikollisetkaan eivät ole enää turvassa.



ABB:lla pitäisi mennä taloudellisesti erittäin hyvin. Viimeisen kvartaalin tulos oli lukujen valossa loistava. Finanssikriisin maailmalla aiheuttama puhuri ei lennättänyt yhtiöltä edes lakkia päästä. Maailmantalouden elpymässä yhtiö porskuttaa entistä ehompana ja voimakkaampana.

Tästä syystä ABB on velvollinen viimeinkin palkitsemaan työntekijänsä palkankorotuksilla mikä ylittää reilusti Teknologiateollisuuden ja Metalliliiton piakkoin sopiman palkankorotustason. Se olisi osoitus kunnioituksesta ja yhteen hiileen puhaltamisesta.

Taidan elätellä turhia positiivisia toiveita? Elätkö jonkinlaisessa haavemaailmassa? Kuin juoppo, joka kokee, että humalassa asiat tuntuvat luistavan, vaikka kaikki luistavat käsistä? Positiivista kuvaa antaa julkisuuteen myös ABB. Yhtiö ei ongelmistaan ainakaan liikoja maailmalle huutele. Kaikkiko sujuu kuin rasvattu? Tarkemmin katsottuna ei lähimainkaan.



Työntekijöiltä vietiin kevättälvellä 2010 viikon palkka. Se luvattiin palauttaa lokakuussa 2010. Siitä on olemassa pöytäkirjamerkintä ns. ”kolmen koplan” palaverista yhtiön edustajien kanssa. Viikon palkan viemistä perusteltiin ylimenoajan toimenpiteenä, kun siirryttiin uuteen SMART/SAP-aikakauteen. Asiaa perusteltiin jopa sillä, että lisäaika antaa mahdollisuuden kilpailuttaa palkanmaksu muualle. Uusi palkkatoimisto ehtisi näin opetella alussa tarvittavat käytännöt. Takaisinmaksua ei ole kuulunut. Tehtailla surraankin oliko yhtiöllä niin suuri rahoitusvaje, että se turvautui ottamaan työntekijöiltä kriisitilanteessa pakkolainaa? Vai oliko Molok vain lisäuhrin tarpeessa? Joka tapauksessa työntekijöiden mitta alkaa täytyä ja pinna kiristyä ansaittuja rahoja odotellessa.



Yhtiö näyttää ulospäin menestyvältä. Sitä se epäilemättä onkin. Selitys tälle on yksinkertainen. Se säästää työntekijöittensä kustannuksella. Palkka- ja henkilöstöpolitiikka on niin omituista, että ulkopuoliset tuskin edes sitä uskoisivat jos joku tästä kehtaisi jollekin kertoa.

Ajatellaanpa vaikkapa tilannetta, jossa työnjohtaja ja linjapäällikkö ehdottavat työntekijälle meriittikorotusta palkkaan, tulee väliin taho, joka tyrmää aikeet mahtikäskyllään. Tai tilannetta, jossa työntekijä tekee välivuorota klo 10-18, mutta jää ilman iltavuorolisää viimeisiltä neljältä tunnulta. Tilannetta, jossa aikapalkka nousee mutta kiinteä osuus jää ennalleen, jolloin palkkiopalkka laskee. TVR:n noustessa HKO laskee, ettei tarvitse nostaa palkkaa.

Nerokasta, eikö totta? Herää epäily, onko joidenkin bonusrahat suoraan suhteessa työntekijän kepittämiseen? En yhtään ihmettele, että viime vuonna yli 11% henkilökunnasta irtisanoutui yhtiön palkkalistoilta. Määrä on tyrmistyttävän korkea!!!



Ei firmaa sivistysvaltiossa näin pyöritetä. Kun tekee lattiatasolla gallupia siitä mikä taho on syypää useimpiin ongelmiin, on vastaus lähes 100 prosenttisesti HR. Tämän henkilöstöressurssointia hoitavan instanssin tulisi huolehtia henkilöstön hyvinvoinnista, mutta se pyrkii tukemaan pelkästään yhtiön liiketaloudellista puolta. Tosiasia on, että niin ylempi kuin alemmikin johto yhtiössä piiloutuu HR:n selän taakse. Ja HR osaa vitkuttelun ja ketkuttelun, toteavat lähes kaikki työntekijät. Tämän roolin on pakko olla yhtiön korkeimman johdon tiedossa.

Etteivät asiat vain tuntuisi luistavan, olisi yhtiön johdon puuttuttava pikaisesti kasvavan pahoinvoinnin pysäyttämiseen ja pakotettava HR toisenlaiseen toimintatapaan. Sanelukulttuurillakin on rajansa. Muussa tapauksessa asiat voivat saada myös liiketalouden näkökulmasta katsottuna ikäviä käännteitä.

TERHO LAITILA

Puheenjohtajan palsta

Onnittelumme

Toukokuun 28 päivänä 1931 työväentalon F-saliin oli kokoontunut 15 koneistajaa eri metallitehtaista. Nämä viisitoista miestä perustivat ammattiosastomme, jolla tänä päivänä on jäseniä n. 1380. Silloiseksi nimeksi hyväksyttiin Helsingin Metallikoneistajain ammattiosasto numero 70. Siis vain numero on säilynyt tähän päivään asti. Meidän on syytä olla ylpeitä ja onnitella jo aikuiseksi ehtinyttä osastoa.

Kun ammattiosastomme 80 vuotta sitten perustettiin, oli suunnitelmia hiottu usean kuukauden ajan. Tarve saada oma yhdistys ajamaan työläisen edunvalvontaa oli niin tärkeä, että miehet tekivät alkuvuoden oman työpäivänsä lisäksi toisen työpäivän tutkien ja kirjaten asioita. Uhraus oli silloin suuri. Perheiden isät eivät ehtineet kotiin kasvattaman lapsiaan. Poliitiikka ja edunvalvonta vei ajan ja miehen. Asiat, joihin neuvottelut kohdistuivat, olivat silloinkin jokapäiväiseen elämään kuuluvia asioita: saako työmies käsipyyhkeitä ja saippuaa, jotta voi peseytyä kotiin lähtiessä. Kirjattiin käsin asioita, pöytäkirjoja ja valvottiin koko työyhteisöä.

Pitääkö luonteen paljastua vai vaikuttammeko ilmeettöminä

Henkilöstöpolitiikkaa ajettiin koko tuotannon ja tuotantolaitoksen voimin. Patruunat tiesivät ja osasivat henkilöstön tarpeen kartoittamisen. Johto tiesi, että jos henkilöstöpolitiikka on hoidettu, hoituu tuotantokin. Tänäpäin me edunvalvonnan tehtävissä olevat emme tunnista asiaa, koska yhä useammin henkilöstöjohto tukee liikejohtoa laput silmillä näkemättä henkilöstön tarpeita. Yhtiöissä perustetaan organisaatioita neuvottelemaan. Samoin on toiminut oma luottamushenkilö organisaatiommekin.

Paukkuja kaivattaisiin. Peli on muuttunut. Emme ehkä edes tajuakaan miten paljon asiat ovat muutamassa vuodessa muuttuneet. Metalliliitto kerää jäsenmaksut, mutta jättää ammattiosaston ja luottamushenkilöt neuvottelemaan paikallisesti. Liiton käytännön rooli on mennyt alaspäin. Tehdyt sopimukset eivät ole olleet hyviä, vaan osittain jopa heikentäneet tavallisen rivijäsenen toimeentuloa. Väitän, että valtakunnanpolitiikka on ollut liitolla mielessä enemmän kuin rivijäsenen edun ajaminen.

Olen edelleen sitä mieltä, että metallin tulisi neuvotella päänavaukset ja linjavedot meille valmiiksi. Työnantajalla on apunaan omat liittonsa, erityisavustajansa ja juristinsa. Meillä luottamusmiehillä on vain luottamusmiesorganisaatio ja työehtosopimus. Yllätä tai tule yllätetyksi kuulostaa mukavalta. Todellisuudessa se on isojen poikien tapa toimia ja saada vastustajan ”päänahka”.

Kahdeksankymmentä vuotta sitten toimintatapa oli suora; temperamentti- ja luonne paljastuivat. Nyt neuvottelut tapahtuvat usein videon- tai puhelimen avulla. Kulttuuri edellyttää, ettemme kiihdy tai muulla tavoin osoita tunteitamme. Toisaalta, jos menetämme malttimme, saatamme myös menettää pelin. Emme ehkä kiihdyttyämme näe neuvottelukumppaniemme tavoin eteenpäin. Hyvä kysymys onkin, onko tullut tärkeämmäksi hoitaa omia suhteitamme tai antaa itsestämme suotuisaa kuvaa edunvalvonnan sijaan? Oman, yhdessä päätetyn linjan pitäminen ja jäsenistön kuuleminen on luottamushenkilön tärkein ominaisuus. Sen tiesivät nuo viisitoista miestä jotka oman työnsä lisäksi ajoivat oman aikansa ja tulevien aikojen asiaa.

Historiasta

Kolmekymmentäluvulla saimme ensimmäisen opetuksen miten käy, kun sitoo politiikan edunvalvontaan ja 1956 yleislakon jälkeisiä vuosia voimme pitää AY-elämän alennustilana. Erimielisyydet repivät AY-kenttää ja edunvalvonta jäi sivuun. Taistelu puolueilla oli kova. Vallan alttarille uhrattiin jäsenistön usko. Toivon, että olemme läksymme lukeneet ja politiikan sijaan keskitymme meille uskottuihin tehtäviin. Vain vahva ja yhtenäinen ammattiosasto kykenee tukemaan jäsenistöään. Kiittäkäämme menneisyyttä ottaen siitä opiksemme ja katsokaamme tulevaisuuteen.



RAIJA-RIITTA LUIRO-PIIPPO
Ammattiosastonpuheenjohtaja

Työelämän torpparit

En muista tarkkaan milloin vuokratyövoiman käyttö alkoi tehtaassamme. Villi arvaus lähtee 90-luvun loppupuolelta, jolloin ensimmäiset osuuskunnan vuokratyöntekijät ilmestyivät. Nykyään vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt niin kuin viime vuosina ulkoistetut tehtaan työtkin. Tehtaassamme työskentelee suuri joukko tekijöitä erilaisissa työsuhteissa ja vuokrafirmissä. Luottamushenkilöillä on paljon työtä selvittää villiä joukkoa, joissa esiintyy firmojen nimiä Barona, Varamiespalvelu, aliurakoitsija Geodis Wilson, jonka alaisuudessa toimivat ketjutetut vuokrafirmit Proffice Finland, Ametro, KP-Purkauspalvelu, ym. . .

Keskeinen kysymys on miten tällaista tilkkutäkkiä voi pitää työpaikalla terveellisenä työyhteisönä. Vuokratyövoiman käyttö ruuhkahuippujen tasaamiseen on ymmärrettävää. Mutta pitkä aika normaaleissa töissä, jota vakinaiset tekevät, ei ole normaalia. Tämän hetkisten tietojen mukaan (toukokuun alussa) e-tehtaalle rekrytoidaan uusia vuokratyöntekijöitä, jolloin tehtaan työntekijöistä n. 42 prosenttia työskentelee vuokratyöntekijöinä. Omalla osastollani työskentelee vuokratyöntekijöinä (mukana myös ulkoistetut työt) n. 22 %. Teknolohiteollisuuden tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöiden määrä metalliteollisuudessa on ollut n. kolmesta viiteen prosenttiin alan työntekijöistä.

Olen vakuuttunut että vuokratyövoimaa käytetään holtittomasti. Työntekijä vetoaa siihen, ettei oman väen palkkaukseen ole varaa eikä ylin johto anna lupaa. Vuokratyöntekijät valittavat lomaoikeudesta, pekkaspäivistä ja oikeudesta saada tulospalkkiota. Tieto omasta työsuhdeturvasta voi olla vähäistä. Aina ei edes luottamusjärjestelmää tunneta. Korvaavaa rekrytointia ei liiemmin tapahdu. Tällä tarkoitan sitä että kun työntekijä siirtyy eläkkeelle, tai muuten päättää työsuhteensa, tilalle yleensä palkataan vuokratyöntekijä. Nimiä ja kasvoja vaihtuu – ihmettelen miten samanarvoisuus toimii tehtävissä, kun työskentelemme vuokratyöntekijöiden kanssa.

Ikävintä on työsuhteen ketjuttaminen pitkään epämääräiseen määräaikaaisuuteen. Käytännössä edellä mainitulla työsuhteella ei ole lainvoimaa, mutta sellaista harjoitetaan yleisesti. Vuokratyöntekijät eivät aina ymmärrä sopimuksen sitovuutta, jota mahdollisesti ei ole. Tällaisessa ilmapiirissä vuokratyöntekijät tuntevat itsensä ulkopuolisiksi työntekijöiksi. Työsopimuksen väliaikaisuus aiheuttaa ongelmia viranomaisten kanssa ja pankkilainan saannissa. Työterveyshuolto on myös huonompi kuin vakinaisilla. Erällä työntekijöillä (vakinaisilla) on vuokratyönjohtaja, joka herättää hämminkiä työyhteisössä.

Olisi soveliaista että tehtaassa valvottaisiin tarkemmin vuokratyön käyttöä. Pitää tehdä sopimus, jossa tietyn prosenttimäärän ylittävät vuokratyöt

vakinaistettaisiin. On sovittava, ettei tehdä pitkää aikaa normaaleja töitä, joita vakinaiset tekevät.

Vuokratyövoiman käyttö olisi myös hyvä sopia yhteistoimintamenettelyssä, jossa valvotaan ja määritetään vuokratyövoiman tarkoituksen raamit.



Lopuksi vielä ilmoitus vuokratyövoiman toiminnasta työntekijöiden luottamushenkilölle, joiden työhön vuokratyöntekijöiden työ vaikuttaa. Tällä pyritään sovittamaan vuokratyöntekijöiden käyttö ruuhkahuippuihin ja palkkaamaan lisää vakinaisia.

Vuokratyövoiman käyttö on tehtaassamme useiden vuosien myötä tapahtunut rakennemuutos. Se ei tarkoita ettei muutoksille voi tehdä mitään. Pikemmin on käytävä kiinni työvoiman käytön ongelmiin ja pidettävä kaikkien työntekijöitten työsuhteturvaa yllä. Näinä vuokratyövuosien aikana työsuhteturva tehtaalla on selkeästi

heikentynyt ja sitä on voimistettava. Olisi hienoa että rakennemuutokset (tuotannolliset muodit) kääntyisivät taas päälle.

Niin kuin Nokian toimitusjohtaja Stephen Elop vuoden alussa julkisuudessa kertoi: ”Meillä on liikaa vuokratyövoimaa. Se maksaa meille enemmän, kuin jos työn tekisivät omat työntekijämme.”

Esa Nevala
Luottamusmies Low Power AC

Vuokrausta

Olen vuokrannut auton joskus noin kymmenen vuotta sitten, ja olen minä noita elokuviakin vuokrannut. On jopa väitetty, että vaimojakin voi vuokrata. Asun vuokralla ja yhä useammat asuvat vuokralla. Vuokraaminen on helppoa. Ei vastuuta, allekirjoitat sopimuksen ja se sisältää vastuusi. Vuokraaminen on köyhän työläisen ainoa mahdollisuus selviytyä arkipäivästä.

Mutta, entäpä jos olet itse vuokrattu? Siis sellainen henkilö, joka ei tee töitä työnantajansa valvonnan alaisuudessa. Onko vuokratulla henkilöllä mitään oikeuksia? Onko hänellä mahdollisuus saada lainaa, tai vaikuttaa työolosuhteisiinsa? Hänellä luultavasti on esimies, joka ei kuitenkaan ole hänen työnantajansa edustaja, ja tällä esimiehellä on oikeus päättää milloin häntä tarvitaan ja milloin ei.

PahanilmanLintu on tutkinut ja kysellyt vuokratuilta henkilöiltä, heidän työsuhteistaan. Kuten arvata saattaakin, ei monilla ollut käsitystä koko sopimuksesta.

Tällainen henkilö saattaa olla työpaikallamme vuosikautia, saamatta niitä kuuluisia henkilökuntaetuja. Työnantajat jotka käyttävät vuokrausyrityksiä palkatakseen henkilökuntaa ovat moraalittomia, ainakin tavallisen rivijäsenen näkökulmasta. Ihmisen vuokraaminen tarkoittaa, ettei haluta ottaa vastuuta.

Onko johdon epävarmuutta, vai eikö osata nähdä vuoden päähän, onko tarvetta vakituisiin vai vuokratuihin? Tekniikka kehittyi, ihminen taas tulee tyhmemmäksi. Yhtiön edustajathan tietysti mitätöivät kaikki puheet, mehän olemme oppimattomia hölmöjä, jotka eivät ymmärrä taloudesta mitään.

Tässä olisi sitä luottamusmiesten paljon kuuluttaman yhteisöllisyyden ja näytön paikka. Nyt vain todetaan, että meillä on vähemmän kun pihan toisella puolella. Siis piha ylittämällä vastuu muuttuu. Väitetään myös, että tämä on vallitseva käytäntö. Mutta vapauttihan torpparilakikin maaorjat.

PahanilmanLintu

Palkkiopalkkasopimusta rikotaan mielivaltaisesti

ABB:n Helsingin konetehtaalla on monessa tuotantoyksikössä käytössä palkkiopalkkajärjestelmä. Järjestelmää luotaessa lienee tarkoitus ollut motivoida työntekijöitä rivakampaan työskentelyyn käyttäen kiihokkeena lisäbonusta tuntipalkkaan koneiden valmistuessa tuotantolinjalla nopeammin.

Moduuli-, Tahti- ja HX-linjoille allekirjoitettiin palkkiopalkkasopimukset vuosina 1997 ja 1998. Lisäpalkkion maksaminen työntekijöille nopeammin hoidetusta työstä oli sinänsä ajatuksena kaunis ja kannatettava ja tuottikin alussa myönteistä tulosta niin yhtiölle kuin työntekijöille. Ajan kuluessa järjestelmään pesiytyi täitä, jotka ovat aiheuttaneet siihen sietämättömiä vääristymiä.

Vaikeaa seurattavaa

Järjestelmä kokonaisuudessaan on varsin monimutkainen. Siitä pääsee kyllä kärryille, jos haluaa. Tuottavuusluvun laskeminen, joka määrää palkkiokertoimen, on monen muuttujan jakolasku. Tärkeimpinä tekijöinä ovat tehdyt työtunnit ja valmistuneiden koneiden pisteet, jotka kuitataan asiakkaille luovutetuiksi.

Se, mitkä koneet asiakkaille luovutetaan ei ole työntekijöiden kontrollissa millään tavoin. Tällä viikolla vaikkapa kokoonpanosta valmistunut kone saattaa vaikuttaa palkkiopalkkana tilipussissa vasta kuukausien päästä. Lisäksi erilaiset työntekijöistä johtumattomat ongelmat aiheuttavat lisätyötä, joka hidastaa koneen läpimenoaikaa. Näiden lisätöiden hyvittämisestä neuvotellaan erikseen ns. palkkiopalkkapalaverissa.

AP/KO-kikkailua

Palkkausjärjestelmän käyttöönoton alkaessa kaikille työntekijöille määriteltiin aikapalkka, jonka suuruus oli 92,5% (AP) ja tuotantopalkkion kiinteä osa (KO), jonka suuruus oli 85% laskennallisesta keskipalkasta. Tämä AP:n ja KO:n välinen suhde on 92,5/85 on elintärkeä palkkiopalkkaa laskettaessa.

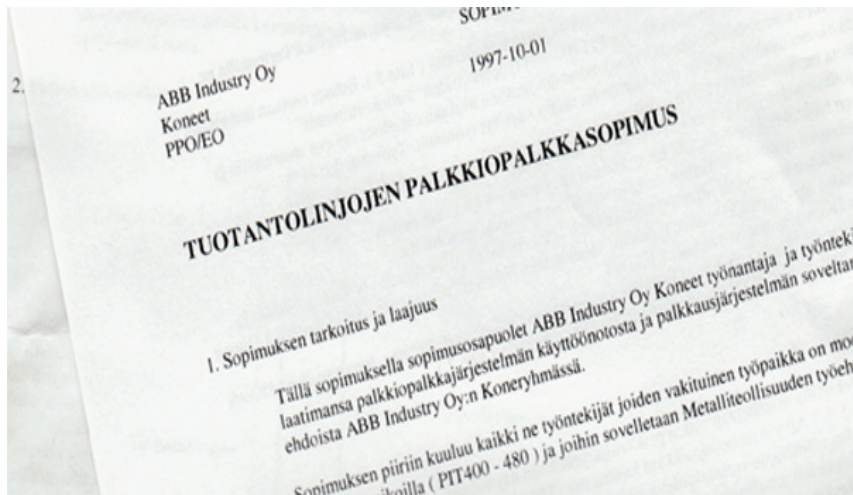
Palkkiopalkka lasketaan kertoimen selvittyä seuraavalla laskutoimituksella:

$KO \times \text{palkkiokerroin} = X$. $X - AP = \text{palkkiopalkka per tunti}$. [Esimerkiksi $11 \text{ €}(KO) \times 1,20(\text{kerroin}) = 13,2\text{€}$. $13,2\text{€} - 12\text{€}(AP) = 1,2 \text{ €}$ tunnille palkkiopalkkaa.]

Nyt jos työntekijän aikapalkkaa nostetaan eurolla (13 €) ja KO jätetään entiselleen (11€) saamme laskutoimituksen kautta samalla kertoimella seuraavan tuloksen.

$11\text{€} \times 1,2 = 13,2\text{€}$. $13,2\text{€} - 13\text{€} = 0,2\text{€}$ per tunti palkkiopalkkaa.

Yllätys yllätys, kävikin niin, että työntekijän aikapalkan korotus eurolla kähvellettiin takaisin pienentämällä palkkiopalkkaa samalla eurolla.



Sopimusrikkomus

Monelle työntekijälle on käynyt niin, että KO on jäänyt AP:sta jälkeen, vaikka tehdyt sopimukset eivät tällaista salli. Moduulikoneissa sopimus sanoo selvästi, että ”Myöhemmin työntekijän saadessa henkilökohtaisia aikapalkan korotuksia, korotetaan runko-osaa samassa suhteessa.”

Tahti- ja HX-linjojen sopimuksissa on yritetty olla nokkelia ja pyritty laillistamaan äskeisen esimerkin mukainen huijaus. Sopimuksessa todetaan, että ”Myöhemmin työntekijän saadessa henkilökohtaisia palkankorotuksia on korotukset tehtävä siten, että aikapalkan ja runko-osan keskinäinen suhde säilyy tai lähestyy suhdetta 92,5/85.”

Petoksen laillistamisyritys ontuu pahasti, sillä suhdetta ei voi lähestyä mitenkään, jos se missään vaiheessa ei ole muuttunut. Vielä kerran. Hetkellä jolloin henkilö saa korotuksen aikapalkkaan, nousee kiinteä osuus saman aikaisesti oikeaan suhteeseen tai se lähestyy saman aikaisesti oikeaa suhdetta. Viimeinen lause herättää kysymyksen, missä vaiheessa ja miten suhde 92,5/85 meni pieleen, että sitä pitää näin lähestymällä korjata? Rikottiinko sopimusta joidenkin kohdalla jo ennen palkankorotusta?

On tärkeää, että jokainen palkkiopalkkalainen tarkastaa henkilökohtaisen AP/KO suhteen tilinauhastaan, että palkkiopalkkaus saadaan kaikille sopimuksen edellyttämään kuntoon.

TERHO LAITILA

Lakkopykälää muutettiin

Työntekijöiden ns. vuosibonusehtoja on viilattu uuteen uskoon vuodelle 2011. Toimitusvarmuus ja taloudelliset mittarit säilyivät ennallaan ja niitä seurataan edelleen kvartaaleittain. Maksimissaan tulosraha on 2000 euroa.

Aiemmin tulosrahaehdoissa ollut pykälä ”laittomaan työtaisteluun” osallistumisesta on Teknologiateollisuus ry:n ohjeistuksella jäsenyrityksilleen muutettu lievemmäksi.

Korkein oikeus antoi 22.12. 2010 ratkaisunsa tulospalkkiojärjestelmän ja laitton lakon suhteesta. Kyse oli ehdosta, jonka mukaan laitton lakon (työtaistelutoimenpiteen) aiheuttama taloudellinen menetys vähennetään työntekijöiden tulospalkkioista.

Korkein oikeus katsoi, että tällainen ehto on syrjivä eikä sitä saa soveltaa. Keskeisenä perusteluna oli se, että laittonasta lakosta ei saa aiheutua työntekijälle vahingollisia seuraamuksia, vaan seuraamukset kantaa lakon toimeenpannut työntekijäyhdistysliitto tai ammattiosasto.

Oikeuden ratkaisu koskee ainoastaan työntekijäyhdistyksen toimeenpanemia työtaisteluita. Korkein oikeus ei ole kieltänyt sellaisia tulospalkkiojärjestelmien ehtoja, jotka koskevat muita kuin työntekijäyhdistyksen päätökseen taikka sen muuhun vastuunottoon perustuvia työtaisteluita.

Teknologiateollisuus kehotti niitä yrityksiä, joilla kyseisenlaisia ehtoja tulospalkkion suhteen on, muuttamaan niitä pikaisesti. Näin tapahtui sittemmin myös ABB:lla. Aiempi suoranainen uhkaileva ”rikoksesta rangaistaan”-tyyli on pyritty muotoilemaan siten, että ”tulospalkkion suuruus määräytyy tehdyn työajan perusteella taikka tulospalkkioon vaikuttaa tuotantohäiriöiden ja/tai työntekijöiden luvattomien poissaolojen määrä.”

Korkeimman oikeuden päätös tarkoittaa siis sitä, että jos esimerkiksi ammattiosasto järjestää työnseisauksen vaikkapa viikoksi, ei yksittäinen työntekijä menetä vuosibonustaan.

Se, että tulospalkkiossa ylipäätään on minkäänlaisia ehtoja työntekijöille pysyä herran nuhteessa, osoittaa yksinomaan, että työnantajapuoli epäilee tai tietää koko ajan itse omien tulevien toimenpiteidensä aiheuttavan työntekijäpuolessa vastahankaa.

Tee tässä sitten työsi luottavaisin mielin!?

TERHO LAITILA
Luottamusmies

AY -liike – solidaarisuus ja kansainvälinen toiminta!

Solidaarisuus on ay-liikkeen peruseriaatteita. Globaalin kehityksen myötä solidaarisuustoiminta on yhä tärkeämpää eri maiden ja järjestöjen välillä. Tämän päivän solidaarisuustoiminta ei ole hyväntekeväisyyttä vaan kyse on kumppanuudesta ja molemmin puolisesta oppimisesta.

Toimintaa ja yhteistyötä löytyy niin keskusjärjestö- ja liittotasolla, eri maiden ay-liikkeiden kesken ja myös aivan jäsentasollakin, jos vain mielenkiintoa ja voimia löytyy. Kanavia ja reittejä mielenkiintoiseen toimintaan löytyy itseasiassa runsaasti eri järjestöjen kautta. Yksi tapahtuma jossa pääsee hyvin tutustumaan eri toimintamuotoihin ja järjestöihin on jokavuotinen **Maailma kylässä – festivaali, Helsingissä Kaivoniemen puistossa ja rautatientorilla 28 – 29.5.2011**. Siellä on mukana myös SASK eli **Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskus**. Sen kautta on niin hankkeita joilla pyritään edesauttamaan ay- liikkeiden toimintaedellytyksiä eri maissa kuin reagoimaan kielteiseen kehitykseen, jota ilmenee eri muodoissa kehittyneissäkin maissa. Niistä lievemmästä päästä ovat pyrkimykset ay-liikkeen toiminnan rajoittamiset mm. lakko-oikeuksiin ja kokoontumisvapauden puuttuminen, ja räikeimpinä ay-aktiivien murhaamiset, joita selviä tapauksia kirjattiin vuonna 2009 101 kpl.

Henkilötasolla **SASK:n toimintaa voi osallistua esim. kannatusjäsenenä**, joka on helpoin mutta ei suinkaan vähäpätöisin osallistumismuoto. Kannatusjäsenmaksut ohjautuvat aina johonkin kannatusjäsenen omaan hankeeseen ay-liikkeen verkoston kautta. Kohde on tällä hetkellä kyläkouluhanke Pakistanissa. Hankeessa SASK on ollut vuosia mukana.

Lisäksi on erilaisia kursseja ja tapahtumia joihin voi osallistua, ja tietenkin mielenkiintoisin osallistumismuoto on Talkoomatkat, joita SASK on järjestänyt n. kerran vuodessa johonkin päin maailmaa 17 vuoden ajan. Alkuun



matkat kulki nimellä työprikaatit, mutta nimi muutettiin **Talkoomatkoiksi** 2007 ilmeisesti vastaamaan paremmin matkojen luonnetta ja periaatteita. Matkat ovat aina antoisia ja niiltä saa kattavasti tietämystä kehitysmaiden arjesta ja työelämästä sekä ay-liikkeen kehitysyhteistyöstä.

Toinen, vanhempi järjestö on **Työpaikkojen Rauhantoimikunta**, joka on jo 35-vuoden ajan koonnut yhteen ja organisoinnut ay-väen kansainvälistä toimintaa, painottuen nimensä mukaan rauhantoimintaan. Toimivan ay-liikkeenkin edellytys on olemassa oleva rauhanomainen kehitys, joka tänä päivänäkin on epävarmaa isossa osassa maapalloa. Työpaikkojen rauhantoimikunnalla on kansainvälisiä yhteyksiä eri kansalaisjärjestöihin, rauhanliikkeisiin kuin myös ay-liikkeisiin. Itse pääsin osallistumaan työprikaatiin Työpaikkojen Rauhantoimikunnan järjestämän matkan kautta 1986 Nicaraguahan. Kohteena oli pieni kylä vuoristossa Honduran rajan pinnassa ja yhteensattumien vuoksi/ansioista pääsimme tutustumaan maan oloihin erittäin konkreettisesti.

Työpaikkojen Rauhantoimikunnan tärkein tapahtuma on vuosittainen AY- väen Rauhanpäivät. Tänä vuonna aiheina paneeleissa olivat: vierastyövoima suomessa ja epävarmuuden lisääntyminen työelämässä. Seminaareissa aiheina olivat: AY-liikkeen solidaarisuus, työntekijöiden kamppailut Pietarissa, Länsi-Saharan tilanne ja Kohtuutalous tulevaisuuden vaihtoehtona sekä Turun kaupungin arvovalinnat.

Lauri Grönlund.

METELI70:N TOIMITUS

Suunnittelu/Taitto: Ville Kari

Päätoimittaja: Terho Laitila