

# Meteli70

Strömbergin tehtaan työntekijäin ammattiosasto 70 jäsenjulkaisu



## Centtipeli ei enää vetele!



**Vuosien nöyristely loputtava!**

**Metallilaisten vuoro saada  
kunnon korotukset!!!!**

# Pääkirjoitus

## Mitä sitä kiertelemään ja kaartelemaan

Oletteko koskaan miettineet, kuinka inhottavaa on suora puhe?! Ainakin silloin kun sitä joutuu kuuntelemaan hierarkiassa korkeammalla oleva alemmalta taholta. Ylemmät ovat tottuneet sordiinon alhaalta ja kuuliaiseen tottelevaisuuteen omien ehdotustensa läpiviennissä. Ilmiö on sääntö lähes kaikissa ylhäältä alas -organisaatioissa.

Suora puhe on usein kiusallista ja vastenmielistä. Sitä voidaan verrata tuttavalliseksi heittäytyneen humalaisen kättelyyn, jota ei saa millään loppumaan. Se ottaa sielun päälle samaten kuin miestä jonka vaimon yleisesti gigoloksi tunnettu taidemaalari toivottaa tervetulleeksi näyttelynsä avajaisiin korvaan kuiskutellen ja intiiminnäköisesti puristellen.

Suoraa puhetta kuunnellessa voi tottumattoman hermo pettää ja sitä pyritään usein suhteuttamaan tai tulkitsemaan toisin.

• • • • •

Alkukesän työtaistelun kynnyksellä konetehtaan johto puhui kunnioitettavasti (ja tätä tarkoitan todella) suoraan tehtaan työntekijöille. Toinen juttu taas on mihin sillä pyrittiin. Lähes leniniläis-trotskilaisia sväärejä hiponeessa speaktaakkelissa johto jalkautui tehdassaleihin puhumaan työläisjoukoille ja lupaamaan aikapalkkaan 0-3 euron palkankorotuksia. Tällä toimenpiteellä pelattiin aikaa ja yritettiin välttää ulosmarssi. Vuorokauden mittaisen työnseisauksen ansiosta tahalliset palkkiopalkkavääritymät jouduttiin oikaisemaan. Jotkut saivat jopa ns. meriittikorotuksenkin. Useimpien kohdalla 0 euroa toteutui. Kenellekään ei 3 euroa siunaantunut.

Suora puhe ei yhtiön puolelta kauaa kestänyt. Tilastoja tehtaalla saaduista palkankorotuksista pantataan vieläkin eri verukkein, vaikka toisin luvattiin.

• • • • •

Suoraan sanoen 3 euron korotus olisi ollut monelle paikallaan. Kiertelemätön tosiasia on, että ABB:n Helsingin yksiköiden palkkataso on surkea.

Verrataanpa vaikkapa esimerkkiin ABB:n Vaasan Campukselta. Metalliliiton Ahjo-lehdessä haastateltiin asentajaksi opiskelevaa oppisopimuksella työskentelevää 21 vuotiasta nuorukaista. Hän totesi saavansa oppisopimusajalta palkkaa 12,5 euroa tunnille ja lisäksi puolet muille työntekijöille maksettavasta palkkiosta. Muutaman vuoden kuluttua hän odottaa saavansa 20 euroa tunnille!

Vaikka tässä tapauksessa oppisopimuslaisen palkkakehitys jääkin arvailujen varaan, aiheutti aloittelijan tuntipalkka palkkiolisineen monessa Helsingin ABB:laisessa oikeutettua katkeruutta. On oikein, että Vaasassa maksetaan tämän tasoista palkkaa, mutta jokseenkin perverssiä, että Helsingissä läheskään kaikki eivät yllä tällaiseen aloittelijan palkkatasoon vuosienkaan raatamisen jälkeen! Monelle maksetaan pikkulasten palkkaa!



• • • • •

Palkankorotuksista on kyse myös tulevissa liittojen välisissä TES-neuvotteluissa. Metalliliiton ei pidä uskoa Teknologiateollisuuden pelottelukampanjaan huonoista ajoista. Alan tilauskanta on hyvällä tasolla. 4 prosentin korotuspyyntö ei riitä. Pitää saada vähintään 6%. Muuten palkkataso ei pysy inflaation vauhdissa. Ikuinen marina, ettei korotusvaaraa ole, kuulostaa valheelliselta kiertelyltä kun seuraa osinkojen maksuja ja yhtiöiden johtajien palkkioita. Kaikkien metalliliittolaisten tulee nyt valmistautua sopimuksettomaan tilaan lokakuun alusta alkaen. Edessä voi olla keinoja kaihtamaton taistelu toimeentulon turvaamiseksi!

• • • • •

Ja vielä. Jos nyt kuitenkin käy niin, että hourulan taloustieteen opinkappaleita käyttävät kapitalistinerot sössivät maailmantalouden uudelleen rapakuntoon, ehdotan kaartelematta seuraavaa:

Yhtiö perustaa hetimiten ABB:n vakauserämekanismin (AVM) tai ABB:n väliaikaisen vakauserärahaston (AVVR), jotta mahdolliset tulevat ongelmat voidaan paikata. Osingoista nipistettyjä varoja käytettäisiin pahassa paikassa puskurina siten, ettei ketään tarvitsisi irtisanoa. Toisena vaihtoehtona irtisanomisesta vältettäisiin ”Ylhäältä alas”-projektilla. Tässä katsottaisiin yhtiössä eniten tuloa saavat, joiden vuosituloista vähennettäisiin tietty prosentti (eniten tuloja saavat osallistuisivat solidaarisessa hengessä tietysti hieman suuremmalla osuudella), kunnes kasassa olisi irtisanomisilla tavoiteltu kustannussäästö.

# Puheenjohtajan palsta

## Pohdintaa tuloratkaisun muodoista

Ammattiosastomme toiminta on käynnistynyt kuuman ja upean kesän jälkeen. Lähes kaikkien jäsentemme lomat ovat enää pelkkiä muistoja. Metallin jäsenistölle saapuva syksy tuo myös epätietoisuutta. Metallityöväen Liitto ry:n valtuusto irtisanoi työehtosopimukset 24.5.2011 mikä tarkoittaa että työehtosopimuksemme päättyy 30.9.2011. Neuvottelut ovat käynnistyneet, ja nyt kumpikin osapuoli hioo uutta esitystä.

Onko nyt edessämme TUPO maailma vai TUPON jälkeinen maailma? Keskusliittomme SAK:n kielellä sanottuna tavoitellaan TUPON jälkeistä uutta markkinamallia joka sovitaisi yhteen työmarkkinapolitiikan, talouspolitiikan ja budjettipolitiikan. Tällainen laaja keskitetty työmarkkinaratkaisu saa ammattiliitoilta vihreää valoa. Myös hallituksen suunnalta on luvattu tukea tämältyypiseen laajan ja keskitetyn työmarkkinaratkaisun syntymiseen. Työnantajajärjestöjen selkeä tavoite on taas hajauttaa työntekijöiden joukkovoima sirpaleiksi. Työnantajien toiveena on että työmarkkinaratkaisu mahdollistaa eri yritysten toisistaan poikkeavat kilpailuasemat ja näin nostaisivat yritysten kannattavuutta ja kehitystä. EK:n kanta on yksiselitteinen, se haluaa toteuttaa omaa työmarkkinalinjansa. Mikä tarkoittanee yksipuolista ja maltillista palkkakehitystä. Näin se tukee Teknologiateollisuuden isojen yritysten, osittain jo Suomen ulkopuolelle menneiden yritysten toimintaa. STTK toivoo yhteistä maltillista linjaa palkansaajien keskusjärjestöiltä, eli kaikille samaa palkankorotusta muutamaksi vuodeksi eteenpäin. Onko se realistinen toive? Tiedämme kaikki miten nopeassa tahdissa maailmalla mennään, jos tänään on hiljaista voi jo parin kuukauden päästä olla tilauskirjat täynnä ja valuutta virtaa omistajille.



Metalliliiton Puheenjohtaja Aalto pitää edelleen kiini vähintään 4% tai 0,40 € /tunnille palkankorotuksista. Riku Aalto on päättänyt olla isäntä talossa, mikä onkin tärkeä asia ottaen huomioon ensivuoden liittokokousvaalit ja mahdollinen uudelleen valinta puheenjohtajan neljän vuoden pestiin. Mutta kykeneekö Metallin vääntämään kaikki hyvinvointiin johtavat tavoitteet loppumetreille vai taklaako kaavailtu mahdollinen yhden prosentin ansiotuloverovähennys koko uhon. Hattu kourassa ei Metallin neuvotteluihin tarvitse lähteä, evästä on annettu noin rapiat 1200 muutosesitystä työehtosopimuksemme. Onhan tässä kysymyksessä sentään ihmisten hyvinvointi ja sitähan Metallin juuri pitäisi puolustaa kun taas hallitus vastuuta puolustavat tahot ovat jälleen unohtaneet että neuvottelujen lähtökohtana pitää olla työpaikoilta tulevat esitykset ja tarpeet

RAIJA-RIITTA LUIRO-PIIPPO  
Ammattiosaston puheenjohtaja

### Syksyllä 2011 tapahtuu

- LUOTTAMUSMIESTEN AJANKOHTAISPÄIVÄT 30.9.2011, CUMULUS AIRPORT HOTELLI VANTAA
- NAISTEN ILTA 21.10.2011 KLO:15.00 , TELLUKSEN SAUNA
- TYÖSUOJELUN AJANKOHTAISPÄIVÄT 21.10.2011, HOTELLI ARTHUR HELSINKI
- HELSINKI-UUSISMAAN ALUEEN NUORISOKURSSI 29.10.2011 SOKOS HOTELLI VANTAA
- KANSALLISTEATTERI: "TÄÄLÄ POHJAN TÄHDEN ALLA" 5.11.2011
- AMMATTIOSASTON SYYSKOKOUS 26.11.2011, RAVINTOLALAIVA WÄISKI



# Ammattiosasto, luottamusmiehet ja jäsendemokratia

Ensiksi, miksi ammattiosastoja aikoinaan perustettiin työpaikoille? Ne perustettiin ajamaan ja valvomaan työntekijöiden etuja eli edunvalvontaan, joka on tärkein tehtävä tänäkin päivän. Entä sitten luottamusmiesten tehtävä. He ovat ammattiosaston jäsenten valitsemia neuvottelijoita työnantajan ja ammattiosaston jäsenten välillä, (jotta ei työnantajan tarvitse jokaisen kanssa erikseen neuvotella samat asiat).

Ihmeekseni olen tosin kuullut, että pääluottamusmies ei saa käyttää työaikaansa pitääkseen yhteyttä jäsenistöön osallistumalla ammattiosaston kokouksiin ja laajentaakseen jäsendemokratiaa kuulemalla asioista useampien henkilöiden mielipiteen. Eli hoitaakseen tehtävänsä erästä osa- aluetta. Tosin kaipaan



liitostakin päin parempaa tiedottamista esim. neuvottelutavoitteista heti, jotta jäsenistökin ne tietäisi ja voisi olla paremmin taustavoiman. Nykyäänhän on muotia, että asioiden pitää olla mahdollisimman ”läpinäkyviä”, jotta ei synny väärinkäsityksiä.

LAURI GRÖNLUND

## Päuluottamusmiehen kommentteja.

Tunnelmista näin kesälomien jälkeen. Harmikseen on todettava, että edelleen on palkan maksussa vieläkin puutteita, sekä virheitä. Kuultiin ilmoitus, että työnantajalta on perustanut ryhmän selvittämään virheitä ja puutteita. On hyvä jos korjaukset myös näkyisivät, tilinauhoissa ja henkilöiden pankitileillä. Todennäköisesti asiaan tuli vauhtia kun kvartaalitapaamisissa henkilöstö ryhmät, tekivät asiasta kirjallisen kysymyksen ja pyysivät myös vastauksen kirjallisena.

Tahtipuolella on edelleen vaikeuksia kun tehdään lisätöitä ja korjauksia. Ei ole tehty hukkatyökortteja. Tämä on toistunut usealla osastolla jo erittäin pitkään. Näin ollen palkkiopalkassa kaikki korjaus ja lisätyötunnit ovat menneet normaali tunteina. Arviolta kysymys on tuhansista tunneista. Nämä tunnit ovat vaikuttaneet palkkiokertoimeen alentavasti. Asiasta on puhuttu useaan otteeseen palkkiopalkkaryhmän kokouksissa. Eikä asiaan ole korjattu. Tahdikkaassa 6.5.2011 asia oli myös pöytäkirjassa. Asia pitää laittaa kuntoon heti, eikä siirrellä eteenpäin. On tärkeää että tunnit kohdistuvat oikein, tämä vaikuttaa palkkiokertoimeen.

Jotain positiivistäkin kerrottavaa. Moottorit ja Generaattori saatiin kahdellekymmenelle henkilölle työntekijäpuolelle palkkaamisluvat. Haastattelut alkavat viikolla 36.



Työehtosopimus neuvottelut Metalliliiton osalta alkoivat viikolla 35. On ikävää että Teknologian työntajat ovat julkisuudessa toittottanen koko ajan taantumusta tai lievistä lamasta. Näin ollen ovat lietsomassa huonoa lähtökohtaa tuleville palkka neuvotteluille. Metallin työpaikoilla ei tilanne ole läheskään niin huono kun muilla aloilla. Metallin pitää pysyä ainakin 4 % vaatimuksessa, eikä lähteä tinkimään tavoitteista. Koko korotus pitää olla yleiskorotuksena, ei mitään paikallisia eria. Tällaisin miettein syksyyn.

PLM JARMO KIEMA

# Luottamusmiehen näkökulmaa

**P**aljon puhuttu ja pelätty paikallinen sopiminen jakaa mielipiteitä. Kuitenkin se on osa työelämän arkea ja tarkoitettu nimenomaan helpottamaan työelämän sujuvuutta. Mitä paikallinen sopiminen sitten on?

Laissahan on useita säännöksiä joista on mahdollisuus poiketa paikallisesti. Ketkä sitten voivat tätä oikeutta käyttää? Sopijana voivat olla työnantaja ja työntekijä, usein kuitenkin työnantaja ja luottamusmies TES:ssä määrättyissä asioissa. Muissa kun TES:ssä määrättyissä asioissa luottamusmies tarvitsee työntekijöiltä erillisen valtuuden sopia asiasta. Mistä sitten voidaan sopia paikallisesti? Kaikista työelämään vaikuttavista asioista, kunhan haetaan tarvittavat valtuudet, ja huomioidaan lakien ja työehtosopimusten rajoitukset. Työntekijöiden vahingoksi poikkeavat sopimukset on mitätöitävä.

Sopimuksen voimassaolo tai uusiminen askarruttaa myös, on mietittävä tehdäänkö sopimus määräaikaiseksi vai toistaiseksi voimassa olevaksi. On huomioitava että toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kk, määräaikainen taas lakkaa sovitun määräajan kuluttua ilman irtisanomista. Sopimus voidaan tehdä suullisena tai kirjallisen, on kuitenkin huomioitava että kirjallinen sopimus estää tulkintaerimielisyydet.



## **Luottamus, rehellisyys ja vastavuoroisuus**

Paikallisessa sopimisessa lähtökohtana on työnantajan, että henkilöstön tarpeiden tunnistaminen, sekä yhteisten etujen tavoittelu. Sopimuksella tavoitellaan mahdollisten uusien ratkaisuiden etsimistä. Luonnollisesti sopiminen tuottaa parhaiten tuloksia, kun se koetaan aidoksi sopimukseksi. Tarve ja luottamus edistävät asiaa ja rehellinen vastavuoroisuus on siis neuvottelujen ydin.

Valitettavasti tasapuolisuus ei aina toteudu sillä työnantaja näyttää pystyvän vaikuttamaan sovittaviin asioihin ja sopimuksen sisältöön enemmän kuin henkilöstön edustajat. Tähän lienee syynä alkuasetelma, työnantajalla on työnjohto-oikeutensa. Näin heillä on myös suuremmat valtuudet vaikuttaa päätöksiin ja sopimuksiin. On myös huomioitava että mahdollisia sopimuksia tehdään useimmin työnantajan tarpeiden pohjalta, joka muuttaa jo alkuasetelmia neuvotteluille.

Useimmin kyse on tuotannollisista ratkaisuista. Huomattava haaste on työnantajan yleinen linja, joka

suoraan tähtää liittojen neuvotteluaseman heikentämiseen, käyttämällä siihen paikallisen sopimisen lisäämistä. Tässä tilanteessa ja ilmapiirissä en näe hirveän hyviä edellytyksiä aidolle paikalliselle sopimiselle ylipäätään.

Olisi suotavaa että ennen neuvotteluja voisivat osapuolet tutustua käsiteltäviin asioihin ja tietoihin rauhassa. Silloin kun työpaikalla halutaan poiketa työehtosopimusten määräyksistä, yhteisesti todettujen tarpeiden mukaisesti, on myös muistettava, ettei voida alittaa tai huonontaa mahdollisella sopimuksella tehtyä työehtosopimusta.

Ihmisen toimeentuloon johtavat neuvottelut ovat äärettömän herkkiä ja niihin olisikin suhtauduttava kriittisemmin. Palkka ja palkkio neuvottelut herättävät aina suuria tunteita, siihen toivoisi myös työnantajan panostavan erityisen tasa-arvoisesti. Meriittikorotukset ovat aina henkilökohtaisia eikä niihin mielestäni pitäisi luottamusmiehen paikallista sopimusta tehdessäänkään koskaan sekaantua.

## **Portinvartija ja rakenne**

Tällainen yhteistoiminta edellyttää vahvaa luottamusta sopijoiden ja koko henkilöstön kesken, samassa veneessä istuttaessa päästään eteenpäin vain jos jokainen soutaa rytmisissä. Luottamuksen rakentaminen ja sen ansaitseminen on yksi toimivan yhteistoiminnan keskeinen tekijä. Sanojen ja tekojen välillä ei saa olla ristiriitaa, jos henkilösuhteet eivät toimi, niin yhteistoiminta on hankalaa jopa mahdotonta. On vaikea rakentaa yhteistoimintaa, jos osapuolet eivät kuuntele toisiaan, tai takertuvat johonkin aikoja sitten sattuneeseen asiaan. Ei myöskään pidä mitätöidä toisen puolen näkemystä ilman vahvaa näyttöä. Vältetään turhien epärealististen uhkakuvien maalailu. Ainakin jos emme halua viestiä että aliarvioimme toista osapuolta. Yhteinen sopiminen edellyttää siis luottamusta ja kunnioittamista ja avoimuutta, kun paletti on kasassa, on mahdollisuus onnistua.

Se miten luottamusmiesorganisaatio näkee oman mahdollisuutensa vaikuttaa asioihin, ratkaisee osaltaan myös henkilöstön kannan päätettäviin asioihin.

RAIJA-RIITTA LUIRO-PIIPPO



# Metalli70 80-v



Metalliliiton ammattiosasto 70 juhli 80-vuotista taivaltaan perjantaina 20.5.2010 Pitäjänmäen osuusruokalan tiloissa. Ammattiosastossa on reilu 1300 jäsentä, jotka työskentelevät pääasiassa ABB Oy:n Helsingin yksiköissä. Alun perin vuonna 1931 ammattiosaston perustivat eri metallitehtaissa työskennelleet koneistajat.



Juhlinta alkoi jo perjantaina aamupäivällä, kun ammattiosasto tarjosi Osuusruokalassa lounaan yhteydessä kakkukahvit. Juhla noudatteli perinteikästä vuosijuhlien kaavaa. Hyvin tunnelmaa nostattaneen tervetuliaisdrinkin jälkeen kuunneltiin juhlapuhe, jonka jälkeen ammattiosasto tarjosi

illallisen. Illallisen toteutuksesta vastasi tunnetulla ammattitaidolla POR:n henkilökunta.

Vaikka 80 vuotta onkin kunnioitettava ja arvostettava ikä mille tahansa yhdistykselle, ei juhlan tunnelma ollut jäykkä tai virallinen. Rento yhdessäolo kuuluu selkeästi ammattiosastomme tilaisuuksiin!

TEKSTI/KUVAT: Juha Klementtinen



**AMMATTIOSASTON SYYSKOKOUS**  
RAVINTOLALAIVA WÄISKISSÄ  
26.11.2011 KLO:12.00 ALKAEN

AMMATTIOSASTO TARJOAA JÄSENILLE LOUNAA.

**TERVETULOA!**

# Arpomista.....

Sunnuntai-illan tosi-TV ohjelma Lottoarvonta tuo välittömästi mieleen ABB:n palkka-arvonnat. Joka toinen perjantai on pakka sekaisin. Jos itsellä on käynyt tuuri, että palkka on sattumoisin oikein, niin työparilla se on päin istumalihaksia. Vaikka kuinka haetaan ymmärrystä ja puhutaan pyöreitä, niin tämä vuoden mittainen kokeilu on täysin torso. Sillä ei ole saavutettu muuta kuin henkilöstö, joka ei luota johtoonsa ja sen kykyyn hoitaa asioita.

Jos siis arvonnassa kävi tuuri tällä jaksolla niin todellisia työtunteja saattaa sillä viikolla kertyä se täysi määrä. Mutta jos arvonnassa osui kohdallesi vain yksi lisännumero voi koko perjantapäivä mennä asian selvittelyyn, ja hermosavuilla käyntiin. Tästä on kokemusta runsaasti.

Arpomista taitaa olla tämä ABB - aikakin, vielä yhtään viikkoa ei ole mennyt ettei jotain sähellystä olisi



ollut. Mutta siitähän onkin helppo syyttää aina sitä lähintä esimiestä. Jos nimittäin sattuu olemaan puheväleissä. Sehän ei haittaisi jos niitä plussia olisi enemmän kun todellisuus on, mutta kun tahtoo

hävitä nuo tehdytkin tunnit. Selvitystä on mahdoton saada jos et ole merkinnyt tulo ja lähtöaikoja itsellesi ylös. Eikö tällaista käsin tehtyä työaika kirjaamista harrastettu joskus viime vuosisadan alussa? Jo ennen kuin kiinanmarkkinat syntyivät. tehtiin egyptinmaassa pyramideja ja työväen tunnit ja tekemiset kirjattiin tarkoin niin, että

jokainen sai ansaitsemansa leiviskät. Että tähänkö tämä maailma menee suuressa ylikansallisessa yhtiössä? Onko tässä on nyt seilattu tuurilla luottaen tyhjiin lupauksiin.

PahanilmanLintu

---

## Drivesin kesäjuhlat ja Code of Conduct

ABB:llä käytetään Code of Conductin eettisiä sääntöjä ohjeina. Ne määräävät perustan rehelliseen liiketoimintaan ja suhtautumisen työntekijöihin ja muihin sidosryhmiin. Arkityössä näihin suurellisiin käsitteisiin voi törmätä yllättäen. Silloin työntekijä toivoo saavansa reilun kohtelun missä tahansa asiassa. Kaikessa toiminnassa olisi suotavaa olla yhteistyöhalua, kunnioitusta ja hienovaraisuutta.

Tiistaina 9. elokuuta 2011 järjestettiin Drivesin kesäjuhlat Kaivohuoneella. Jokainen juhliin osallistuja ilmoittautui ennakkoon. Joidenkin työntekijöiden juhlaan osallistuminen muuttui hankalaksi. Kyseessä olivat vuorotyöntekijät: ilta- ja yövuorolaiset, jotka joutuivat käyttämään juhliin osallistuakseen pekkasvapaata, saldoa tai palkatonta vapaata. Aikaisempien vuosien tapaan kaikille avoin juhla ei onnistunut. Työnjohdon uudet ohjeet eivät välittyneet työntekijöille

ajoissa. Pettymykseksi monet vuorotyöntekijät saivat jälkikäteen tietää, ettei juhliin pääse muutoin kuin käyttämällä omaa työajanlyhennystään. Osa ilmoittautuneista jätti juhlat väliin, toiset myöntivät työaikajärjestelyyn ja osallistuivat.

Pekkasten käyttö alle viikon varoitusajalla rikottiin metallin ja teknologian työehtosopimusta. Työnjohdon välinpitämättömyys juhlan järjestelyistä herätti myös ihmetystä. He vetosivat, etteivät olleet saaneet ohjeita. Viikonpäiväkin oli väärä. Mieluummin perjantai, jolloin vuorojärjestely olisi ollut helpompaa.

Juhlan järjestävä työryhmä ei saanut tosikkomaista työnjohtoa juhlahenkeen mukaan. Eri osastoilla sovellettiin sähköpostiohjeen välityksellä, miten toimitaan, jos vuorojärjestelyt eivät onnistu. Ohjeen laatinut valmistuspäällikkö oli väittänyt sopineensa

luottamushenkilön kanssa. Kuitenkaan kukaan luottamushenkilöistä ei tunnusta sopineensa mitään. Tämä osoittaa, miten leväperäisesti työnjohto oli laatinut omalakisien ohjeen.

Työnjohto olisi voinut ennakkoon järjestää työvuorot, jotka olisivat sopineet juhlan reiluun meininkiin. Mutta ei, aikaa ehti vierähtää pari kuukautta, ennen kuin alle viikon varoitusajalla reagoitiin. Eräällä osastolla kaikki pomot olivat kesälomilla viikolla 30. Samaan aikaan linjalla työskenneltiin täyttä päätä ja osa työntekijöistä oli joutunut perumaan lomansa. Lomat myönnettiin tänä vuonna harvinaisen vaikeasti.

Työntekijöiden osallistuminen kesäjuhlaan ei tänä vuonna toteutunut Code of Conductin eettisen periaatteen mukaan. Liekö työnjohdolla ollut edes mielessään tasa-arvo, jolloin kaikilla työntekijöillä olisi oikeus osallistua juhlaan. Myös työehtosopimuksen rike oli ilmiselvä. Jo näillä perusteilla työajanlyhennysvapaa pitäisi korvata juhliin osallistuneille työntekijöille.

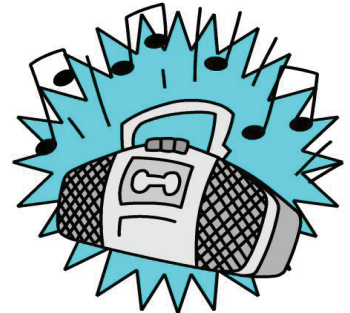
ESA NEVALA  
Luottamusmies Low Power AC

Monia on ihmetyttänyt osassa konetehdasta aikoinaan toteutettu, työviihtyvyyttä heikentävä päätös kieltää radioiden kuuntelu ilman korvalappu-/ nappi kuulokkeita. Olen itsekkin kysellyt syitä järjettömään, työviihtyvyyttä heikentävään kieltoon, mutta vastaukset ovat olleet vain arvailuja ja ympärilyöreyttä selittelyjä siitä sun tästä syystä. Musiikki on suurimmalle osalle ihmisiä oleellinen osa viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin tekijä. Johan lastenlaulussakin neuvotaan että ”ain laulain työtäs tee, niin huomaat että työstäkin voit löytää hauskuuden”.

Työviihtyvyyden ja työturvallisuuden kannalta kieltäminen on ristiriidassa tehtaan johdon pyrkimyksille parantaa kyseisiä tekijöitä. Mikäli radion kuuntelu oli ongelmia aiheuttanut, olisi niihin parempikin ratkaisu varmaan löytynyt yhteisellä pohdinnalla.

Musiikin paluuta odotellen!

LAURI GRÖNLUND



## Nuorisotoimintaa

Mitä tarkoitetaan sanalla nuorisotoiminta? No kaikenmoista, mutta Metallityöväen Liitossa sillä tarkoitetaan 35-v ja sitä nuorempien parissa tapahtuvaa koulutus ja virkistystoimintaa. Toimintaa järjestetään eri tasoilla. Ammattiosastot ja niiden nuorisosaostot järjestävät toimintaa heidän omille jäsenilleen. Tänä keväänä järjestetty ”Turvallisesti työssä” kurssi, jonka jälkeen lähdimme Tukholmaan oli onnistunut esimerkki oman ammattiosastomme nuorisotoiminnasta. Alueellista nuorisotoimintaa taas järjestävät alueelliset nuorisosaostot, joissa mukana on nuoria monista eri ammattiosastoista (esim. tuleva nuorisokurssi Vantaalla). Myös seuturyhmät, joiden toiminta ulottuu astetta pienemmälle alueelle, järjestävät eri tyyppisiä tapahtumia.

Valtakunnallisesti liiton nuorisotoimintaa suunnittelee nuorisotoimikunta, johon kuuluu kymmenen aktiivista eri puolilta Suomea. Vuoden valtakunnallinen päätapahtuma on ollut jo vuosia Metallinnuorten kesäpäivät, joita vietettiin tänä vuonna Nokian Edenissä hyvällä menestyksellä. Käytännön vastuu liiton nuorisotoiminnasta on liiton nuorisosihteereillä. Jos sinulla on ideoita tai halua lähteä mukaan oman ammattiosastosi toimintaan, kannattaa esimerkiksi lähestyä osastosi nuorisovastaavaa tai muita nuoria aktiiveja.

Loppu vuoden nuorten tapahtumista voisi mainita valtakunnallisen Metallimeetingin, jonne ilmoittautuminen on jo alkanut ja oman ammattiosastomme nuorille on suunnittelulla risteily, jonka toteutamme ammattiosasto 5. kanssa yhteistyössä. Siitä tiedotetaan myöhemmin ammattiosaston nettisivuilla ja ilmoitustauluilla.

VILLE KARI  
Helsingin seuturyhmän nuorisosaosto  
puheenjohtaja



### METELI70:N TOIMITUS

Suunnittelu/Taitto: Ville Kari  
Päätoimittaja: Terho Laitila