

MIETELI 70

Strömbergin tehtaan työntekijäin ammattiosasto 70 jäsenjulkaisu

Suomen ABB:n tulos ylsi
vuonna 2009 lähestulkoon
200 miljoonaan euroon

Kaikesta huolimatta:

**PALKKAPILAILU
TYÖNTEKIJÖIDEN
KUSTANNUKSELLA
SEN KUN YLTYY!!!!**

Työntekijöiden pilkkaaminen jatkuu!

Äskettäin päättyneet palkkaneuvottelut eivät anna työntekijöille minkäänlaista aihetta hypätä riemusta kattoon tai edes syytä tyytyväiseen hymistelyyn. Kokonaisuudessaan voidaan todeta, että kierros meni ketuille lähestulkoon kaikissa ABB:n tuotantoyksiköissä.

Syypää perin onnettomaan lopputulemaan on yksinomaan tuloksetekijöitä kohtaan sinisen saita yhtiömme.

Joissakin yksiköissä voidaan todeta käyneen niin, että ”neuvotteluja” käytiin silmän lumeeksi, eikä perimmäisenä tarkoituksena ollutkaan muuta kuin päätyä liittojen sopimaan surullisen kuuluisaan ”perälautaan”.

.....

Monin paikoin peli loppui heti alkajaisiksi, kun yhtiö paljasti EK:n jakamat veneeriset korttinsa. Tarkoitus oli pudottaa yleiskorotus jopa alle liittojen sopiman 1%:n. Tällaiseen eivät työntekijöiden edustajat iljenneet edes koskea.

Muiden muassa Pitäjänmäen konetehtaalla päädyttiin kuppaiseen yhden prosentin yleiskorotukseen ja 0,1 – 0,9 prosentin paikalliseen palkannostoon.

Totisesti yhtiö provosoi neuvotteluja loppumaan saavuttaakseen minimikorotuksen.

.....

ABB esiintyi taannoin laupiaana samarialaisena lahjoittamalla yliopistoille kokonaista miljoona euroa.

Yhtiön lähes hengellisyttä hipova lähimmäisenrakkaus ei ulotu kuitenkaan meihin työntekijöihin asti. Siitä saavaan nauttia esimerkiksi suurosakkeenomistajat. He saavat jokseenkin vastikkeettomasti, siis tekemättä minuuttiakaan työtä yhtiölle, vuodesta



TERHO LAITILA

toiseen reippaita osinkoja ilman minkään valtakunnan neuvotteluelinten puuttumista asiaan.

Kumma kyllä tämä on yleisesti hyväksytty tapa ja kääntäen verrattavissa röyhkeään kerjäämiseen, joka todellakin tulisi lailla kieltää.

Suomen ABB teki viime vuonna lähes 200 miljoonan euron tuloksen. Jos tästä summasta olisi pihistetty edes pari prosenttia (4 miljoonaa €) olisi vaikkapa tuhatpäiselle Pitäjänmäen työntekijäjoukolle kyetty kustantamaan helposti euro lisää tuntipalkkaan.

.....

Jossakin ikivanhassa teoksessa todetaan viisaat sanat, että ”työmies on palkkansa ansainnut”. Meidän kukkarossamme eivät roposit paljoakaan paina.

Käsiparimme naulittiin kiinni koneisiin ja laitteisiin vuodeksi eteenpäin mitättömällä palkankorotuksella, joka ei lähimainkaan turvaa nykyiselläänkin heikkoa ostovoimaa. Tämä on yhtiön tarjoamaa karvasta juotavaa kaikille työntekijöille.

ELI! ELI! MIKSI MEIDÄT NÄIN HYLÄTTIIN??

Tätä ei voi antaa anteeksi, sillä he tiesivät, mitä he tekivät!

Pääluottamusmiesten palkkakommentit

ERKKI OLLAKKA, pääluottamusmies Konetehdas

--- Työnantajan kanssa ei päästy yksimielisyyteen työpaikkakohtaisesta ratkaisusta, joten neuvottelut päätyivät erimielisyyteen. Työnantaja jakaa korotukset liittojen sopiman ”perälauta-ohjeiden” mukaan eli 1%:n yleiskorotus ja 0.5 %:n suuruinen henkilökohtainen osuus porrastettuna 0,1 %, 0,5 % ja 0,9%.

Ollakka ei ole tyytyväinen neuvottelutulokseen.

--- Paineet palkankorotuksiin on tiedostettu molemmin puolin, mutta haluja paikallisesti sovittavaan palkkaratkaisuun ei johdolta tällä kertaa löytynyt. Eniten työnantajan linjassa ihmetyttää seikka, että osa väestä halutaan jättää liittojenvälisen ratkaisun alapuolelle.

--- Oma perusajatus oli saada sellainen ratkaisu, että kaikille tulee vähintään ”perälauta”-korotus ja sen päälle rakennettaisiin ratkaisu, joka on linjassa työehtosopimuksen palkkaperiaatteen kanssa eli samasta työstä ja samasta pätevytydestä sama palkka. Tehtaalla on joukko työntekijöitä, jotka suoriutuvat



tasavertaisesti muiden kanssa työstä, mutta jäävät vaille ansaittua kannustusta, sanoo Ollakka. Ollakka toteaa, että osapuolten vaatimuksissa ei ollut varsinkaan loppumetreillä suurtakaan eroa. Viimeisissä keskusteluissa kysymys oli prosentin kymmenyksistä.

--- Kokonaispottiin ei työnantajalta ollut jaossa kuin roposia. Lähinnä oli halu suorittaa tulonsiirtoa työntekijöiden joukossa. Rahasta kun keskusteltiin oli tunnelma harras. Tässä talossa raha on pyhä asia, varsinkin kun puhutaan sen jakamisesta työntekijöille, muistuttaa pääluottamusmies Erkki Ollakka

JYRKI NIEMINEN ABB Marine Pääluottamusmies

ABB Marinen pääluottamusmies Jyrki Niemisen mukaan Marinessa päädyttiin tällä palkantarkistuskierroksella, ratkaisuun, jonka kustannusvaikutus on 2%. Korotus toteutetaan apo/heko suhteiden perusteella kolmella erisuuruisella prosentilla kaikille tuotannon työntekijöille.

--- Neuvottelujen alkaessa ounastelin, että liittojen sopimaa ns. perälautamallia paremman sopimuksen saaminen voi olla kiven alla. Yllätyksenä kuitenkin tuli, että työnantaja kehäsi tarjota 50% pienempää yleiskorotusta, kuin mistä liitot olivat sopineet! En millään ilveellä voinut moista aletarjousta hyväksyä, puuskahtaa



Nieminen.

--- Neuvotteluja kuitenkin jatkettiin molempien osapuolten tahtotilasta johtuen päästä paikalliseen ratkaisuun. Työnantajapuolella oli selvästikin päätetty pitää tiukkaa linjaa. Lopulta työnantajalta löytyi kuitenkin haluja osoitta pienellä lisäporkkanalla kunnioitusta vielä talossa oleville työläisille. Porkkana jäi kylläkin sorvatuksi pikkuporkkanaksi, mutta sen kanssa on tilanne huomioon ottaen pakko elää, toteaa Jyrki Nieminen.

HANNU LATVA- PIETILÄ ABB Drives Pääluottamusmies

ABB Drivesissä oli alun perin tavoitteena sopia yhteisistä pelisäännöistä kaikille henkilöstöryhmille.

--- Melko pian huomasimme, ettei tämä ollut mahdollista ja neuvotteluja jatkettiin henkilöstöryhmittäin. Työntekijöiden osalta neuvotteluissa käytiin läpi erilaisia malleja palkkojen korottamiseksi. Tavoitteena oli alusta alkaen paikallinen sopimus palkkojen korottamiseksi niin, että kustannusvaikutus olisi isompi kuin työehtosopimuksen ns. perälautamalli, kertoo pääluottamusmies Hannu Latva-Pietilä.

Loppumetreillä neuvottelupöydässä oli ”perälautamalli”, jonka kustannusvaikutus olisi ollut 1,5% ja paikallinen sopimus palkkojen korottamiseksi 2,9% kustannusvaikutuksineen.

--- Drivesissä tehtiin paikallinen sopimus palkankorotuksista.



Palkkoja korotetaan kolmessa eri portaassa. Jakoperusteeksi sovittiin henkilökohtainen heko%, toteaa Latva-Pietilä. Latva-Pietilän mukaan merkittävimmät sopimuksentekoon vaikuttavat tekijät olivat melkein kaksinkertainen korotuksen taso verrattuna tes:n perälautamalliin. Sopimuksen mukaan minimikorotuksen saajia oli jonkun verran vähemmän kuin vaihtoehdoissa mallissa, mutta perälautamallia isomman korotuksen piirissä on merkittävästi enemmän työntekijöitä.

--- Sopimuksen vastaanotto työpaikalla on ollut ristiriitaista. Kaikki eivät ole tyytyväisiä tehtyyn sopimukseen. Jos olisimme valinneet työehtosopimuksen mukaisen ja tasoltaan alemman perälautamallin, epäilen, että tyytymättömien määrä olisi vielä isompi, arvelee Hannu Latva-Pietilä.

MARKKU KYRÖ Product Support Pääluottamusmies

--- Henkilökohtaisesti olen pettynyt neuvottelutulokseen. Mielestäni työntekijöille olisi voinut antaa enemmänkin, mutta työnantaja vetosi tuottoon, joka on tänä vuonna vain 25%. Työnantajan mukaan tuotto tulisi olla lähes 40%, joten rahaa ei tule sisään tarpeeksi, kertoo Product Supportin pääluottamusmies Markku Kyrö.

Kyrö sanoo, että neuvotteluja käytiin kahteen otteeseen ja koska

paikalliseen ratkaisuun ei päästy, toteutuu työntekijöiden palkantarkistus liittojen välisen ”perälaudan” mukaisesti.

--- Neuvotteluilmapiiri oli asiallinen ja vuosiin työnantajapuolelta oli heti alusta lähtien riittävästi faktaa neuvotteluihin. Kuitenkin mielestäni työntekijöiden vaatimus oli aivan kohtuullinen: 1,5% kaikille ja 1,2 % työpaikkakohtaisesti alimpiin palkkoihin. Työnantajalla ei ollut halua joustaa palkoissa ylöspäin. Halu oli vain siihen, miten palkkapotti jaetaan. Ehdotettiin jopa, että yleiskorotuksesta otetaan pois 0,2% ja siirretään se paikalliseen erään, ihmettelee Markku Kyrö.

Pääluottamusmiesten ehdokasasettelukokous 9.11.2010

Ammattiosaston toimikunnan ehdokasasettelukokous 9.11.2010

Ammattiosaston puheenvuoro



RAIJA-RIITTA LUIRO-PIIPPO

Neuvottelujen tulokset eri yksiköissä näyttävät olleen lähestulkoon samansuuntaiset. Yhdessä yksikössä korotukset ovat palkankorotuksia. Summat ja prosentit vaihtelevat ja tietysti jakoperiaate. Liiton perälauta 1,5% ylittyi joissain yksiköissä. Ammattiosaston edunvalvonnasta käsin mietittynä asetan kolme kysymystä:

1. Kaventaako korotus palkkaeroja?
2. Parantaako tasa-arvoa?
3. Lisääkö jäsenten ostovoimaa?

Turun Sanomien haastattelussa 30.4.2010 Metalliliiton puheenjohtaja Riku Aalto toteaa, että *”nyt on ajaututtu tilanteeseen, jossa työrauha on jatkuvasti koetuksella, kun joka kuukausi neuvotellaan jostakin sopimuksesta.”*

Hän kieltää haikailevansa vanhan perään, mutta sanoo, ettei tupoa parempaa järjestelmää ole keksitty. Hänen mukaansa sopimusyhteiskunta on kaikille nykyistä turvallisempi malli.

Metalliliiton ajamaa tasa-arvoa ei saa palkkaneuvotteluissakaan heikentää.

Luottamusmiehet ovat tässäkin paljon vartijoita ja koko yksikön luottamusmiehiä, sekä vastuussa alueensa neuvottelutuloksen hyväksymisestä.

Marinella Jyrki on onnistunut. Jos porukka on vielä samaa mieltä, niin tulos on tyydyttävä. Henkilökohtaisesti olen kuitenkin sitä mieltä, että heko-periaatteella jako on työnantajan valinta ja saattaa jakaa porukkaa erittäin helposti. Sopimuksessa on kuitenkin yhdistetty HEKO/APO, joten korjaa se vääristymiä hiukan.

Erkin ja Markun sopimuksesta paistaa pettymystä. Turhaan tehtyä työtä asian tiimoilta, jonka jälkeen joutuu toteamaan, ettei asian kanssa edes ”painita”.

Hannulla Drivesissä on taas aivan toisenlainen tulos, joka perustuu pelkästään työntekijöiden henkilökohtaiseen arviointiin (HEKO). Oma mielipiteeni on, että tässä tehtiin työnantajan puolelta selvää kastijakoa. Esimerkiksi ongelmaksi otan työntekijän iän vaikutuksen eri työtehtävissä. Osa tuotannon työnkierrosta on joko liian raskasta tai muuten terveydelle vahingollista. Silloin seurauksena on väistämättä hekotus alimpaan ryhmään 3-9. Pitänee kuitenkin muistaa että näillä henkilöillä on kokemusta ja osaamista, joka ei enää hekoissa näy. Eriarvoiseen asemaan asettelu näinkin jyrkästi jakaa meidät A, B tai C luokan kansalaisiin. Ainakin tasa-arvon suhteen olemme heikoilla.

Näiden asioiden kanssa on kuitenkin elettävä ja annettava toistenkin elää. Sopimukset on allekirjoitettu ja katse suunnattava eteenpäin. Jokainen voi itse miettiä mielessään onko kohtelumme ollut oikeudenmukaista?

**AMMATTIOSASTON SYYSKOKOUS RAVINTOLALAIVA
WÄISKISSÄ 27.11.2010 KLO:12.00
Ammattiosasto tarjoaa kokouksessa lounaan**