

METELLI 70

Strömbergin tehtaan työntekijäin ammattiosasto 70 jäsenjulkaisu

*ABB Suomen yksikön nettotulos vuodelta
2009 oli huimat 230 miljoonaa euroa!*

*Sijoitetun pääoman tuotto ylsi uskomattomaan 53 prosenttiin. Tähän ei mikään
muu suuryritys kyennyt lähimainkaan!*

Osinkoa maksettiin 51 senttiä osakkeelle!

*Sama vauhti näyttää jatkuvan edelleenkin. Siksi tulevissa palkkaneuvotteluissa
työntekijöiden vaatimuksena on reippaat palkankorotukset!*

***ON OSAKKEENOMISTAJIEN VUORO
JOUSTAA!***

LISÄÄ LIKSAA!

Tässä numerossa lisäksi:

Ammattiosaston puheenjohtajan palsta
Yritysten viestinnästä
Metallinuorten Saksan vierailu
Työaikapankki vieläkin työnantajan haaveissa
Yhteistoiminta työpaikallasivu

Osakkeenomistajien vuoro joustaa!

No niin! Käsissäsi on Strömbergin työntekijäin ammattiosasto 70:n kauan kaivattu jäsentiedotelehti.

Vuosien tauon jälkeen ammattiosastolla on oma tiedotuskanava, jolla voimme tuoda esille tärkeäksi kokemiamme, niin negatiivisia kuin positiivisiakin asioita, joita tapahtuu osastomme jäsenten leipäpuun ympärillä.

Enää emme ole niin riippuvaisia työteettäjän informaatiosta. Nyt voimme, jos itse sitä haluamme, tuoda kaikkien työntekijöitten tietoisuuteen kiperimpiäkin ongelmia mitä tuotantopisteissä tapahtuu.

Ja mitä tärkeintä, tätä lehteä ei tarvitse lukea työhanskat kädessä, koska lehti ei sisällä yhdenkään porvarin kotkotuksia. Saastutus on ehkäisty sillä, että kaikki kirjoittajat varmuudella edustavat työntekijöiden näkökulmaa. Joten rukkaset naulaan ja valistavasta lukutuokiosta nautiskelemaan!



TERHO LAITILA, Meteli70, päätoimittaja

Mutta mitä? Edessämme on syksyn palkkaneuvottelut, joihin kattojärjestömme Metalliliitto järjesti jokseenkin surkeat pohjat. Yhden prosentin yleiskorotus ja puolen prosentin paikallinen erä ei voi millään matematiikalla tulkiten tyydyttää työntekijäosapuolta.

Kaikki talousmittarit osoittavat vientiteollisuustuotannon, johon mekin kuulumme, merkittävää kasvua. Tilauskirjat ovat ABB:nkin osalta mukavassa kunnossa.

Työntekijöiden kannalta Metalliliiton linjaus toteutuessaan merkitsisi valtavaa lovea nykyiselläänkin ohkaiseen lompakkoon. Lukuisien maksujen ja verojen ennakoidaan nousevan ripeää tahtia. Inflaation povataan laukkaavan ensi vuonna jo 2,5 – 3 % vauhdilla. 1,5 % Metalliliiton perälauta olisi syöty jo alkuvuodesta pelkän ruuan hinnan nykyisenkin kohoamisen seurauksena.

ABB:n ylipäällikkö **Joe Hogan** kertoi päiväkäskyssään 22.7. 2010 ilahduttavan uutisen meille kaikille. Sotaa lamaa vastaan ei yhtiön osalta olla vielä lähimainkaan hävitty.

Toisen kvartaalin tuloskommentissa hän totesi seuraavaa:

”Meidän tulisi olla tyytyväisiä saavutuksiiimme. Olemme pystyneet markkinoiden haasteista huolimatta pitämään kannattavuutemme niissä rajoissa, jotka esitimme sijoittajillemme useita vuosia sitten suhdanteen huippukohdan aikaan. Tämänhetkessä ympäristössä, jota leimaa teollisuuden ennennäkemättömän jyrkkä romahdus, olemme kuitenkin päässeet asettamiimme tavoitteisiin... ..Nyt puolivälissä vuotta meidän on syytä olla ylpeitä

saavutuksissamme – olemme tehneet huomattavan urakan... .. kun vielä jatkamme hyvää työtämme, vuosi 2010 jää historiaan siitä, kuinka tuhansien ABB:läisten päättäväisyys, sinnikkyys ja tarmokkuus veivät yhtiötä eteenpäin silloin, kun se oli ratkaisevan tärkeää.”

Äskeisen pitäisi olla selvää luettavaa. Osakkeenomistajat ovat saaneet luvatus. Selvällä signaalilla yhtiön korkein johto antaa työntekijöille tunnustusta, jota emme saa paikalliselta johdolta. Meidän *päättäväisyyttä, sinnikkyyttä ja tarmokkuutta* ei vuosikausiin ole palkittu edes kohtuullisin palkankorotuksin, jotka olisimme kaikkien mielestä ansainneet. Helsingin ABB:lla työskentelee satoja työntekijöitä, jotka ovat jääneet vaille henkilökohtaista palkankorotusta, vaikka ovat työskennelleet *päättäväisesti, sinnikkäästi ja tarmokkaasti* useita vuosia ja tuottaneet suuren osan esimerkiksi yhtiön vuonna 2009 tekemästä 230 miljoonan tuloksesta. He, jotka antavat täälläkin käskyjä palkkamaltin puolesta ansaitsevat itse noin 300 000 € vuodessa.

Mihin työntekijä voi enää luottaa? Tuskin ainakaan Suomen ABB:n johtoon? Se on poukkoilullaan ja ihmeellisillä temppuillaan osoittanut, että tuotantotalouden ja

talousteorioiden oppimäärä on todennäköisesti jäänyt varsin lyhyeksi.

Miten ihmeessä on käsitettävissä, että vuosi sitten irtisanottiin induktiokoneista 60 työntekijää ja vajaan vuoden päästä samoihin työtehtäviin ruikutetaan vuokratyöntekijöitä itkun kanssa tekemään huonosta suunnittelusta johtuvaa myöhästymää ajoilleen?

Samaa hosaamista ja innostusta yt-neuvotteluihin tapahtui tahtikoneissa. Drivesin tuotannon ulkoistukset heijastavat vastaavaa ajattelutapaa.

Eittämättä taustalla piilee pelkästään osakkeenomistajien orjallinen miellyttämishalu ja kykenemättömyys luovaan ajatteluun. Osakkeen hinnalla kun on taipumus nousta heti irtisanomisilmoituksen jälkeen.

Mutta tänä syksynä, historiallisena vuotena 2010, kuten pääjohtaja Joe Hogan totesi, työntekijät eivät tyydy olemattomaan 1,5 % palkankorotukseen.

Voimme pakon edessä nostaa *päättäväisesti, sinnikkäästi ja tarmokkaasti* kädet pystyyn ja istahtaa!

ON OSAKKEENOMISTAJIEN VUORO
JOUSTAA!

Ammattiosaston syyskokous

***Ravintolalaiva Wäiskissä 27.11.2010
klo:14.00 alkaen!***

***Ammattiosasto tarjoaa jäsenille
lounaan.***

Puheenjohtajan palsta

Mitä virkaa ammattiosastolla



Usein esitetty kysymys. Ammattiostolla on monia tehtäviä ja rooleja. Olen tähän nostanut muutaman ja mielestäni tärkeimmän. Metallityöväen liittoon liittyessään jäsen liittyy johonkin Metalliliiton ammattiosastoon. Metalliliiton 70 on työpaikkaosasto ja tarkoittaa, että olemme kaikki saman työnantajan palveluksessa. Miksi ammattiosasto? Ammattiosasto ajaa työntekijöiden etuja ja edistää demokratiaa.

Syyskokous on yksi ammattiosaston tärkein tapahtuma. Valitaanhan siellä ammattiosastoa johtava toimikunta seuraavaksi vuodeksi. Toimikunnan jäsenvaalit ovat yksi syyskokouksen asialistan kohdista. Jäsenistön etua ajatellen, olisi tärkeää että jäsenet olisivat kiinnostuneita ja seuraisivat ammattiosaston toimintaa sekä tulisivat valitsemaan ammattiosaston toimikuntaa. Toimikuntahan hoitaa jäsenyyteen liittyviä asioita.

Ammattiosastolla on velvollisuus kuunnella jäsenistöä ja toimia tasavertaisesti. Ammattiosasto vahvistaa myös valitut luottamushenkilöt ja valvoo ja tukee heidän työskentelyään. Ammattiosasto valvoo ja seuraa että työpaikoilla noudatetaan työsuhteiden ehtoja ja sopimuksia.

Samoin jäsenistön työ- ja palkkaehtojen paikallisia sopimuksia valvonta kuuluu ammattiosastolle. Esimerkiksi paljon puhutun työaikapankin neuvotteluihin ammattiosasto kutsui luottamusmiehet, työsuojeluhenkilöt ja Metalliliiton työsuhdetoimitsijan pohtimaan sopimuksen ”porsaan reikiä”. Kokouksen tarkoitus oli selvittää kaikille luottamustehtävissä oleville mistä sopimuksessa oli kysymys ja mitä ne lopuksi tarkoittavat.

Lisäksi ammattiosastomme järjestää koulutusta ja suosittuja virkistys ja kulttuuri tilaisuuksia. Voinkin todeta lopuksi että ammattiosasto on edunvalvonnan ensimmäinen linnake, siksi toimikunnan jäsenen on tunnettava työpaikan tarpeet ja olosuhteet. Syyskokous ravintolalaiva Wäiskissä 27.11.2010 klo 12.00 alkaen. Ammattiosasto tarjoaa lounaan kaikille kokoukseen osallistuville jäsenilleen.

Raija-Riitta Luiro-Piippo
Ammattiosaston puheenjohtaja

”Stasimaista” luottamusta

ABB:n Pitäjänmäen Campuksella 7.6. pidetyn luottamus- ja työsuojeluasiamiesten yhteisen työaikapankkikokouksen jälkipyykki ei näytä minkäänlaista puhdistumisen merkkiä. Joiltakin kokoukseen osallistuneiden työntekijöiden edustajien saldoista on ilkeämielisesti vähennetty arvioitu 1,5 tunnin kokoukseen kulunut aika.

Työntekijäpuoli ehdotti asian tiimoilta pelisääntöneuvotteluja, jotka työnteettjäpuoli kiireisiinsä vedoten torjui.

Tämä voi nyt näin ajallisesti tuntua vanhentuneelta asialta, mutta periaatteellisesti tapahtunut on tärkeäkin tärkeämpi.

Toimenpide osoittaa, kuinka jotkut työnantajan edustajat kuvittelevat voivansa ottaa mielivaltaisesti käyttöönsä miten likaisia keinoja tahansa. Tällaista kompleksista vetoa, jolla yritetään ottaa toiselta kortit heti pois, voidaan tulkita menneisyydestä kumpuavaksi ay-aktiivien vainotoimeksi, jonka pyrkimyksenä on ”lopullinen ratkaisu” eli puhdistaa Campukselta ulos kaikki vähänkin työntekijöiden eduista huolta kantavat henkilöt.

Myös ABB:n Vaasan Campuksella on havaittavissa vastaavanlaisia toimintatapoja.

Tilanne herättää ymmärrettävästi monenlaisia kysymyksiä.

Miten ihmeessä työnantajapuoli voi edes kuvitella, että näinkin laaja-alainen ja pitkälle tulevaisuuteen ulottuva asia kuin työaikapankin käyttöönotto pitäisi sopia vain pienessä suppeassa koplissa, eikä luottamusmiesten saisi lainkaan olla kiinnostuneita sopimustekstistä?

Onko työnantajapuoli ottanut huomioon, että kyseisen kehnon konsernitasoisen raamisopimuksen käyttöönotto olisi varmuudella aiheuttanut ulosmarseja sekä Helsingissä että Vaasassa?

Olisiko tunteja viety siinä tapauksessa, jos kokous olisi hyväksynyt työnantajan valvovan silmän alla työnantajalähtöisen sopimuksen? Tuskin?



Kuinka ylempi johto voi kävellä jälkeenpäin luottamusmiesten esimiesten päätöksen yli täysin välinpitämättömästi? Jokainen luottamus- ja työsuojeluasiamieshän sai esimieheltään suostumuksen osallistua tärkeään kokoukseen. Karneimpana peikkona arveluttaa seikka, että molemmilta pääluottamusmieheltä vietiin tunnit, vaikka juuri heidän tehtävänään ilman työvelvoitetta on olla perillä aivan kaikista asioista mitä Campuksella suunnitellaan ja päätetään? Kuriositeettina myöskin ihmetyttää kuka antoi ”Ualstetin-listaksi” ristityn kokouksen osallistujaluettelon työnantajan edustajille?

Olisi reilua, että jokaiselle kokoukseen osallistujalle, joilta rahat näin raukkamaisesti kähvellettiin, palautettaisiin heti miten takaisin. Se, joka antoi määräyksen saldojen vähentämisestä osoittaa olevansa pelkkä koirankouluttaja, jota ei saisi päästää ihmisten kanssa tekemisiin.

TERHO LAITILA
Luottamusmies
PIT 49 ym. ym.

Yhteistoiminta työpaikalla

Tulet kuuluksi et huomioiduksi

Henkilöstön osallistumiseen työpaikoilla on laadittu laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Tämän lain yksi luku käsittelee toimia työvoiman käytön vähentämiseksi.

Yleisesti voidaan käsittää, että yhteistoiminnan toteutuessa on päästy käsittelyssä yksimielisyyteen ja että molemmat osapuolet voivat olla päätökseen tyytyväisiä. Näin ei asia todellisuudessa ole vaan työvoimaa vähennettäessä riittää neuvotteluelvoitteen täyttyminen. Lain luvun nimen mukaisestikin kyseessä on sopeutus keskustelut, koska neuvottelujen tavoitteena ei ole yhteisymmärrys työvoiman vähentämisestä. Neuvottelut voivat myös päättyä erimielisenä. Ja työnantajan voi toteuttaa työvoimankäytön vähentämistoimet eli lomauttaa tai irtisanoa työntekijät.

Tapahtumarikkaalla pääluottamuskaudellani olen saanut kokea tämän parjatun yhteistoimintalain todellisen merkityksen. Työnantaja ABB on neuvottelujen arkkitehtina toteuttanut niitten kautta tavoitteensa. Vaikka neuvottelut käytiin ammatillisesti ja asiallisesti. Niin todellinen vaikutus mahdollisuus päätöksiin oli lainhengen mukainen ”tule kuulluksi mutta ei huomioiduksi”

Viime syksyn (2009) sopeutus neuvottelut jotka koskivat induktiokoneita ja yhteisiä yksiköitä. olivat lähinnä esivalmistelua tuotannon siirroille jolla ”pumpattiin” tuotantoa heikon kustannus - ja osaamistason maihin Viroon ja Venäjälle ja sopeutettiin kapasiteetti Helsinkiin jäävään tuotantoon. Entisenä Hx – käämijänä toimet riipaisivat kun osaavia ja ammattitaitoisia työtovereita joutui kilometritehtaalte. Maksumiehiksi ja puhdistuksen kohteeksi joutuivat ne jotka olivat olleet nostamassa Induktiokoneita sille korkealle laadulliselle tasolle millä se on.

Viimeisten keväällä käytyjen ”Yt.-teitten” päätös oli jo olemassa ja neuvottelut venyivät vain



päätöksen muuttamiseksi. Lopulta neuvottelut päättyivät ennakoidusti Voikkaan yksikön sulkemiseen. ABB:n harharetki Voikkaalle koitui yhtiölle kalliiksi. Vielä kovemman hinnan siitä maksoivat työntekijät. Lyhyen toivorikkaan ajanjakson jälkeen koitti voikkalaisille tuly lopputili kiitoksena hyvin suoritetusta työstä.

Ota paketti ja unohdu

Osa syksyllä Helsingissä ja keväällä Voikkaalla irtisanotuista työntekijöistä tarttui yhtiön tarjoamaan sopeutuspakettiin jonka yhtiö on rakentanut ja luonut täysin omavaltaisesti kysymättä henkilöstön edustajilta mielipidettä paketin sisältöön. Paketin tarjoama kertakorvaus on täysin riittämätön suhteessa irtisanomisen seurauksena tuleviin ansionmenetyksiin. Ja varsinkin kun irtisanottu on vailla uutta työpaikka ja jää työttömyysturvan

jaksotuspäiville odottamaan oikeutta työttömyyskorvaukseen. Paketin tarkoituksena lienee välttyä takaisinottovelvollisuudesta ja saada ihmiset pois silmistä ja muistista ABB:llä.

Lisää työntekijöitä

Sopeuttamisen ja tuotannon uudelleenjärjestelyt ("pumppaukset" Viroon ja Venäjälle) ovat johtaneet häiriöihin tehtaassa tuotannossa. On pulaa työntekijöistä. Lisänä myös uuden tuotannon ohjauksjärjestelmän (SAP) sisäänajo. Näiden asioiden vaikutukset ja seuraukset ovat näkyvissä Helsingin tuotannossa. Tehtaalla on nyt myöhästymää. Lisäväkeen on mielestäni tarve. Mutta ei lopputilin ABB:ltä kerran saanut ole innokas tulemaan takaisin samalle työnantajalle, joka potkujen muodossa on antanut hänelle jo epäluottamuslauseen. ABB:n Voikkaan Tuuligeneraattori tuotannon lopetus on avoin ja tilanne työntekijöiden osalta epävarma.

Kun hätä on käsissä ja työntekijöitä tarvitaan, niin turvaututaan ABB. Helsingin Campus alueella (Sähkökoneet ja Drives) vuokratyövoimaan ja töiden jakamiseen ulkopuolisille yrityksille. Tämä on viesti siitä että ei uskota suhdanteiden pysyvyyteen vaan oletetaan, että työvoiman tarve on väliaikaista ja voidaan laittaa vuokraväki odottamaan parempia aikoja. Edunvalvonnan kannalta on ongelmallista vuokratyövoiman ja alihankkijoiden käyttö yrityksen sisällä, koska luottamushenkilöillä ei

ole neuvottelusuhteita kuin omaan työnantajaan. Tämä on keskeinen asia johon on tulevaisuudessa saatava muutos. Nyt kun teollisuudessa on ryhdytty käyttämään hyväksi epätyypillisiä työsuhteita. Kuten rakennusteollisuus on tehnyt jo vuosia.

Yhteistyöllä vai tuurilla

Yhteistoiminta Sähkökoneissa tokin käsittää muutakin kuin sopeutus keskustelut. Yhteistoiminta laki ja yleinen henkilöstöryhmien ja johdon vuoropuhelu pitää saada työyhteisöä kehittäväksi tasolle. Se on kaikkien osapuolten etu. Työyhteisön kehittämiseksi toisia kunnioittavaksi ja huomioivaksi ei tarvitse perustaa projektia vaan se tulee olla toimintatapa. Mieluummin toimien harkiten ja neuvotellen kuin tuurilla.

Yhteistoimintaa on myös neuvottelut työaikapankista. Mielestäni työntekijöille sen on oltava vapaaehtoinen mahdollisuus, mutta ei velvollisuus. Eikä se saa johtaa eriarvoiseen asemaan onko siinä mukana tai ei. Ennen asiasta päättämistä on tärkeää, että asiasta puhutaan laajasti ja avoimesti. Sillä osaltaan lisätään luottamusta yhteistyöhön. Nykyisellään päätökset ovat olleet duunareille myrkyä ja karvavasta niellä.

Erkki Ollakka
Pääluottamusmies

**HELSINGIN KAUPUNGINTEATTERIN ARENA-NÄYTTÄMÖLLÄ
LAUANTAINA 9.10. KLO.14.00**

EILA, RAMPE JA PARJATTU ONNI

Metalli 70 jäsen & avec liput 40 €/henkilö

Sisältää : Teatteriliput sekä ruokailun teatterin jälkeen klo.17 ravintola Graniittilinnassa (Säästöpankinranta 6)

Pääruokana tarjolla grillattua tiikerirapuja tai kevyesti savustettua viljaporsaan seläkettä

Arena - näyttämö sijaitsee Hakaniementorin reunalla Hämeentie 2

Paikkoja rajoitetusti . Ilmoittautumiset 24.9.2010 mennessä

Hannu Latva-Pietilä p.0503323245 tai

Erkki Ollakka p.0503323340

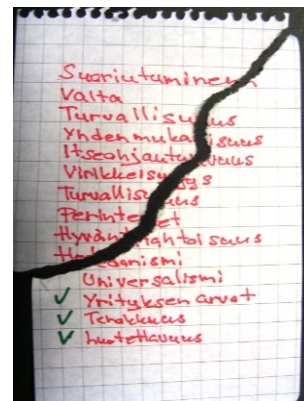
Onko yritysten viestintä henkilöstölleen inhimillistä toimintaa vai käskytystä

Yhtiöt tavoittelevat tehostettua toimintaa ja voittoja jaettavaksi omistajille. Unohtaen voittojen tekijät, ihmiset. Viestintä on saanut käskytyksen piirteitä, enää ei tarvitse neuvotella tai sopia asioista. Yhtiöiden johto ei tarvitse luottamusmies organisaatiota. Olemme kadottamassa tai vaihtamassa, keskustelemaan ja kuuntelemaan työyhteisön, tiukkaan ja voimaansa tuntevaan johtajuuteen. Johtaminen jota ”patruunat” aikoinaan toteuttivat yksinvaltiaan tapaan, toi kuitenkin työväelle turvan ja luottamuksen vaikka ei sallinut omaa ajattelua asioista. Paimenista on jälleen tullut johtajia jotka käskyttävät miettimättä mihin suuntaan kuljetaan. Hullunkurisinta tässä on se, että yhtiöt maksavat valtavia summia esimiesvalmennuksesta ja erilaisista johdon valmennuksista mutta eivät käytännössä seuraa koulutuksen tulosta. Vaikka kaikkea muuta seuranta tehdään ja valmistellaan erilaisiin tilaisuuksiin. Yleinen elämäkokemuskin on osoittanut, että viestintä toimii vain jos me ihmiset ymmärrämme sisällön ja se on yhtä todellisuuden kanssa. Jos niin ei ole menee aika turhiin spekulatioihin ja huhuihin, ja lisäksi tunnemme olevamme B-luokan kansalaisia.

”Monen vuoden työ ilmapiirin parantamiseksi hukataan jo muutamalla epäaidolla viestillä.”

Virheellisellä tai harhaanjohtavalla viestinnällä on vakavia seurauksia esimerkiksi, luottamuksen menettäminen ja motivaation katoaminen. Monen vuoden työ ilmapiirin parantamiseksi hukataan jo muutamalla epäaidolla viestillä. Tahtotila, jolla tehdä yhtiölle tulosta ei välttämättä ole henkilökunnankaan kannalta huonoa johtamista, jos se hallitaan oikeanlaisella

tiedottamisella ja toiminnalla, tuohan se leivän pöytään. Ihminen pitäisi ottaa huomioon jo ratkaisuiden alkumetreillä eikä vasta sitten kun asia on jo päätetty



”Henkilöstölle arvot ovat, käytävällä oleva mainos”

Yritykset ovat sijoittaneet suuria summia luodakseen mielikuvan itsestään. On lanseerattu arvoja yhdessä henkilöstön kanssa. Viestitetty niin henkilöstölle kun asiakkaalle, olemme nykyaikainen ja hyvinvoinnista huolehtiva työnantaja. Todellisuudessa nämä arvot ovat ainoastaan vain asiakasta varten, henkilöstölle ne ovat, käytävällä oleva mainos. Miksi edelleen on vaikea keskustella? Yritykset ovat rakentaneet erityyppisiä organisaatioita jotta tiedettäisiin kenelle puhutaan ja ketkä päättävät. Arvojen mukaisesti pitäisi olla myös yhteys, alhaalta ylös. Hyvinvointiin tähtäävää johtamista on tänään vaikea havaita, olemme liian kaukana päättäjistä. Toisaalta emmehän saa edes vastauksia kysymyksiimme, ja se mahdollistaa myös väärin tietojen kulkeutumisen henkilöstölle.

Hyvää synnytettyä tietoa ei kannata olla hyödyntämättä. Halutaanko ylläpitää henkilösuhhteita ja kehittää työyhteisön voimavaroja. Miten toimii yhtiön sisäinen suhdetoiminta (PR), se että viestinnässä ei enää selviä mihin tähdätään ja miksi ei kerro ainakaan osaamisesta.

”Päätöksentekoon tarvitaan myös demokratiaa”

Luottamushenkilöt ovat työnantajan ja henkilöstön välissä ”porttina” jonka pitäisi aueta kumpaankin suuntaan. Mielestäni päätöksentekoon tarvitaan myös demokratiaa. Yhä useammin kuitenkin vaikuttaa että yhtiön johto haluaa tehdä henkilöstöä koskevat päätökset, kuulematta edes luottamusmiehiä. Globaali yritys hakee aina suurempi voittoja ja mahdollisuuksia tuottaa tuotteensa alhaisin kustannuksin.

”Olemmeko vain käsipareja”

On vaikea ymmärtää mahtia mikä rahalla on. Kun tiedottamisessa on siirrytty ”uhkaavaan” käskyttämiseen, ei saavuteta sitoutumista eikä paranneta motivaatiota työntekijöiden keskuudessa. Epäilen ettei työnantaja haluakaan meiltä sitoutumista vaan, että olemme hetkellisesti käytettävissä olevia käsipareja.

Jotka voidaan vaihtaa nopeasti uusiin ja halvempiin.

”Kohtelu on arvostuksen mitta”

Lopuksi käytännön esimerkki elävästä elämästä, miten Drivesissä hoidettiin tuotannossa ulkoistamiset. Työntekijöille ilmoitettiin perjantai iltapäivällä ennen kotiin lähtöä että maanantaina työpisteeseen tulee oppimaan toisen yhtiön työntekijöitä joille pitäisi opettaa työt. Samalla kerrottiin että muutamien viikkojen kuluttua omat työntekijät siirtyisivät ”linjalle” kunhan olisivat ensin opettaneet oman työnsä näille. Onko oikein että meitä kohdellaan näin? Eikö kohtelu ole arvostkaauksen mitta?



Raija-Riitta Luiro-Piippo
Ammattiosaston puheenjohtaja

Naisten ilta

17.9.2010 klo 15.30 ABB:n Telluksen saunalla

Tarjolla saunan lisäksi, saunaruokaa ja juomaa. Sauna varattu klo 16 eteenpäin. Yllätysohjelmaa ihonhoidosta.

Osallistumismaksu 20€

Ilmoittautumiset 13.9 mennessä puh. 050-577001 Raija-Riitalle tai raija-riitta.luiro.piippo@fi.abb.com

Metalli 70 Naisjaosto

Tuomarit, tunarit ja temarit

Olipahan kesä ja upeat jalkapallon MM-kisat. Niin hyvin oli kisat järjestetty, ettei tulevaisuudessa vastaavia isoja voi järjestää kuin Etelä – Afrikassa. Peli katsomot olivat täynnä ja vuvuzylat raikuivat. Pelillisesti kisoihin päässeet joukkueet olivat huippuluokkaa. Paras voitti. Vain tuomarien työskentelyssä oli moitteen sijaa. Ehkäpä säännöt oli asetettu heille liian tulkinnanvaraisiksi. Tapahtui liikaa paitsion rajamailla.. kotikatsomoissa tulkitsijoita nimitettiin helvetin tunareiksi..

Kesä alkaa olla takana, niin myös huippu kuumat helleaallot. Köyhälle oli aivan sama oliko sisällä vai ulkona. Yhtä kuumat oli oltavat. Kaikilla ei ole varaa viilentävään ilmastointilaitteisiin. Oli Yle löytänyt osuvasti täksikin kesäksi uuden ohjelman Naapurina Madridissa. Varsinainen sirkus ja osasi kouruttaa kesäloman aikana. Taitaa olla ainut ohjelma mitä Yle ei ole

uusintaesittänyt. Jotain muutakin Ylestä kuuluu. Päästiin kesänäikana eroon siitä ykköstervaaajasta , helvetin tunarista.

Kesä oli hyvä ja siitä jäi hyvä mieli. Mutta ei pitkäsi aikaa. Palkkaneuvotteluja kävivät muka Metalliliiton nimissä. Sopimus syntyi, hehkuttivat Ylen kanavilla. ”Tämän sopimuksen kanssa voi juuri ja juuri elää”. Suitsuttaa eräs sopimuksen hyväksynyt liittokokous edustaja., Ahjon sivulla. Varsinainen sirkus. Ei se ollut mikään sopimus. Se oli myynti-ilmoitus. Metallityöläinen on myyty 1% ”palkankorotuksella”. Olisivat edes hoitaneet tasokorotuksen kaikille. Millähän ne työnantajat kouruttaa nämä ”muka sopimuksen ”hyväksyjät kerta toisensa jälkeen. Ei tällaiset alle inflaation luokkaa olevat korotukset ole riittäviä, helvetin temarit. Taas saa työnantajan kuorot hoilata Hassisen Koneen teemoja Oikeus on voittanut ja rauha on maas. Vai onko ?

ESKO KORPPI

Työnantajan palkkapolitiikka, Sähkökoneissa

Olen tätä pitkään miettinyt, miksi työnantaja ei ole halunnut korjata palkkaväärityksiä? Koskien palkkiopalkan kiinteää osaa KO suhteessa aikapalkkaan AP.

Varsinkin kun katsotaan vuosia taaksepäin, on ABB Sähkökoneet tehnyt hyvää tulosta. Viime vuosi oli poikkeus, silloin tulos ei ollut kovin hyvä. Ihmetyttää miksi työnantaja ei ole korjannut palkkaväärityksiä, vaikka asiasta on ollut useampiakin esityksiä vuodesta 2001 lähtien.

Viimeaikaisten työehtoneuvottelujen aikana kun TES korotuksiin on tullut paikallinen erä mukaan, työnantaja yritti korjauttaa

palkkaväärityksiä (tekemättömiä töitään) TES:iin sisätyvällä paikallisella erällä. Uudessa TES:ssä on jälleen paikallinen erä (0,5 %) joka kuuluisi olla yleiskorotuksissa, mutta jälleen kerran yrittävät korjata tekemättömiä töitään eli tämä (0,5%) jaetaan todennäköisesti parstakertoimen mukaan. Mielenkiinnolla odotan mihin lopputulokseen ja millaisiin verukkeisiin tällä kertaa päädytään.

Rivijäsen
Liittotoimikunnan jäsen
Jarmo Kiema

Työaikapankki vieläkin kapitalistin haaveissa?

Abb:n Helsingin Campuksen työntekijöitten luottamus- ja työsuojeluasiamiesten 7.6. pidetyssä kokouksessa ehdotus niin sanotun työaikapankin käyttöönotosta sai yksimielisen vastustuksen.

Suurimmat pelonaiheet aiheutuivat ehdotuksista säännöllisen työajan muutosmahdollisuuteen ja koko pankkisopimuksen henkilökohtaisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Pankkisopimuksessa ydinkohtina ovat työntekijän kannalta juuri nämä kaksi kohtaa. Myös vastakohtaisesti työntekijän.

Jos työntekijälle annetaan mahdollisuus muuttaa säännöllistä työaika, voi se muuttamalla työtuntijärjestelmää, helpommin kuin nyt, vedoten työaikapankkisopimukseen, päättää työajaksi vaikkapa 12 tuntia per päivä. Työtuntijärjestelmää voidaan myös nyt muuttaa työehtosopimuksen mukaan, mutta erikoisin syin. Jos työtuntijärjestelmää tuotantoyksikössä muutetaan, ei yksikön työntekijä ole enää vapaaehtoisesti mukana, vaan hänet voidaan määrätä sovitun työtuntijärjestelmän noudattamiseen.

On kai selvää, että työntekijä haluaa juuri nämä kaksi kynnyskysymystä pankkisopimukseen mukaan? Henkilökohtainen vapaaehtoisuus kumoaisi pakon noudattaa säännöllisen työajan muutosta! Aivan loogista. Muu sopimuksessa on kapitaalinen syöttämää pahalta maistuvaa köyhtä. 23.8. järjestetyssä kokouksessa Metalliliiton, TU:n, YTN:n ja Teknologiateollisuuden edustajat päätyivät tulokseen, että ainakaan konsernitason pankkisopimus ei näytä olevan mahdollinen. Mitä kapitalisti työaikapankkisopimuksella ajaa oikein takaa? Ahaa! Siis rahaa! Saisipa teettää 12 tuntia maksamatta yhdeltäkään yli kahdeksan tuntia ylimenevältä ajalta ylityökorvausta! Siinäpä se! Ei tässä sen kummemmasta ole kysymys! Tietojen mukaan neuvottelut pankkisopimuksesta jostain kumman syystä jatkuvat 17.9. vaikka mikään työntekijäinstanssi ei sitä halua!

TERHO LAITILA
PIT 49, luottamusmies

Eläke tiedotus tilaisuus

14.10.2010

*Klo 15:30 Nh. Juhanissa
Strömbergintie 1B*

*Eläketiedottaja Pertti Kadenius TELA.sta
alustaa ja vastaa kysymyksiin.
Tilaisuuden alussa kahvitarjoilu.*

*Ilmoittautumiset 11.10 mennessä.
Puh. 050 3323340 Erkki Ollakka työntekijät
ja toivo.piippo@fi.abb.com toimihenkilöt*

*Tilaisuuden järjestää
Metalli 70. ABB:n Helsingin Toimihenkilöt TU, TELA*

Tulossa

**Pääluottamusmies
ehdokasasettelukokous 9.11**

**Ammattiosaston
ehdokasasettelukokous 9.11**

Anna palautetta lehdestä tai ammattiosaston toiminnasta osoitteessa www.metalli70.fi

IG-Metallin vieraana Saksassa 21.-28.2010

Kello on 9.30 lauantai aamuna ja ryhmämme kokoontuu Helsingin Hakaniemessä Metallitalolla.

Meitä on kymmenen ay-aktiivinuorta ympäri Suomen ja lisäksi meidän liiton nuorisotoimitsia. Haukkaamme pientä purtavaa ja pidämme oman palaverin, jossa on tarkoitus tutustua alustavasti matkamme kohteeseen ja tarkoitukseen eli tutustua IG-Metallin toimintaan. Palaverin jälkeen pakkaamme laukut autoon ja suuntaamme kohti Helsinki-Vantaa lentokenttää. Lennämme Helsingistä Hannoveriin, jossa tapaamme isäntämme eli IG-Metallin nuorisotoiminnasta vastaavia ihmisiä. Vastaanotto Hannoverin lentokentällä on lämmin ja reipas. Ensimmäisen viikonlopun olemme Hustedin opistolla, joka tuo mieleen ”oman” Murikka-opistomme ja jossa pidämme seminaarin aiheesta IG-Metallin organisaatio ja rakenne. Käymme läpi myös IG-Metallin nuorisotoimintaa ja sen rakennetta. Seminaarin viimeinen aihe on Saksalainen koulutusjärjestelmä. Aiheet olivat erittäin mielenkiintoisia ja meidän Suomen delegaatio innostuikin kyselemään aiheista saksalaisilta niinkin innokkaasti, että varattu aika oli loppua. Seminaarin ja päivällisten jälkeen saunatiloissa oli sitten enemmän aikaa esittää lisäkysymyksiä saksalaisilta tovereiltamme.

Arkiviikkon aikana maanantaista perjantaihin ohjelmamme oli täynnä erilaisia yritysvierailuja ja tutustumista IG-Metallin toimintaan kentällä. Mieleenpainuvien vierailujen ehdottomasti käynti Wolfsburgissa Volkswagen AG:lla, jossa tehdasalueen järjetön koko jäi mieleeni. Koko Volkswagen AG:n tehdasalueella työskentelee noin 60000 työntekijää joista n.2400 on ammattiinopiskelevia. Siinä sai pientä perspektiiviä esimerkiksi oman työpaikkani kampanjan kokoon nähden.

Seuraavana päivänä matkamme jatkui kohti Salzgitteriä, jossa tutustuimme Salzgitterin terästehtaan. Yritysvierailun jälkeen kävimme tutustumassa samalla alueella olevaan entiseen Drütten keskitysleirin muistomerkkiin, joka pisti monen meistä miettelemään. Keskiviikkona kohteemme yritysvierailun merkeissä oli Thyssen Group Presta niminen yritys Werningerodessa. Torstain yritysvierailu tapahtui Magdeburgissa alumiinitehtaalla, jossa myös tutustuimme koulutuspaajaan ja yritysneuvoston toimintaan. Viimeinen vierailu perjantaina oli Solibro nimiseen yritykseen, joka valmistaa aurinkokennoja ja tekniikkaa siihen liittyen. Saimme tuki vain tutustua heidän koulutusosastoon emmekä pääseet näkemään itse tuotantoa, joka harmittikin monia meidän delegaatiolaisia.

Viikko päättyi yhteiseen juhlaan Bad Kuhnauer – järven rannalla, jossa tapasimme lähes kaikki viikon aikana yrityksissä tapaamamme nuorisoaktiivit. Haikeisiin, mutta iloisein tunnelmiin päätimme tämän ehkä elämäni parhaan reissun. Lauantai aamuna lensimme takaisin kotia kohti.



Ville Kari, Ammattiosaston tiedottaja