

Tieto-

LEKA

2

17.2.2012

Mielekästä työntekoa

Hyvänolon tunnetta työn tekemisessä ei pidä millään muodoin väheksyä. Asiaa on paljon tutkittu ja siitä on saatavilla kosolti kirjallista tuotantoa. Olen osaan näistä itsekin tutustunut ja lukenut antaumuksella ja käynyt luennoilla kuuntelemassa.

Oma arvioni tältä työpäikältä on samanlainen kuin tuhansilla muilla työpaikoillakin: Parannettavaa löytyy roppakaupalla.

Ihmissuhdetaju ja sen mukainen käyttäytyminen ei ole kaikille itsestäänselvyys. Erityisen hankalana pidän niiden esimiesasemassa olevien henkilöiden käyttäytymisiä, jotka eivät tätä asiaa hallitse.

Helposti syyllistytään henkilön työpanoksen vähättelyyn. Jokainen pyrkii tekemään työnsä niin hyvin kuin osaa. Jatkuva mollaaminen johtaa herkästi välinpitämättömyyteen ja kaikkia painostavaan työilmapiiriin.

Kaikki on otettava tasaveroisina työntekijöinä sellaisenaan tasavertaiseen kohteluun. Meillä kaikilla on hyvät ja huonot puolemmet.

Hyvistä puolista silloin

tällöin mainitseminen antaa merkittävän lisän jaksamiselle ja johtaa tehokkuuden lisäämiseen.

Lähimmät työkaveritkin voivat toki auttaa työtoveriaan kehumalla häntä vaikkapa: "olet ainakin Suomen paras hitsari".

Puuttamalla epäolennaisuuksiin ei taatusti saavuteta muuta lisää kuin pahoinvointia ja tuottavuuden laskua. Mahdollisesti jopa sairaslomatilastojen muuttumista yhä synkempään muotoon. Henkinen jaksamattomuus on äärimmäisen raskas juttu. Varsinkin sen ollessa työperäisen kiusaamisen tulosta.

Työnantajan edustajat ja henkilöstöryhmien pääedustajat pääsivät tutustumaan Metallityöväen Liiton, Teknologiateollisuuden,

Ylempien toimihenkilöiden, Ammattiliitto Pron ja Uuden Insinööriliiton suurella huolella tehtyyn prjoketiin: työhyvinvointi-hyvä työ- pidempi työura esittelyjaksoon Etelärantaan.

Ihmissuhdeasiat ovat yksi osa tätä tärkeää hanketta, ei ainoa. Yritykset voivat itse valita kehityskohteensa. Niitä voivat olla esim. työelämän innovaatiot, muutokset työ-, organisatio- ja johtamiskäytännössä jne..

Meidän työnantajamme ei ole kiinnostunut asiasta, vaan tuumasi edustajansa suulla, että me emme lähdä tähän touhuun mukaan. Arctechillä hoidetaan nämä asiat kuntoon kondiksen kautta.

Herää kysymys, miten se kondis hoitaa jutun, tilaamalla kenties uuden tai ainakin ehjän soutilaitteen kuntosalille. Onpa helppoa, kun osaa heh heh. Ei voi muuta todeta.

Pilottityöpaikoilla on saatu todella hyviä kokemuksia hankkeen tiimoilta. En millään



jaksa ymmärtää meidän työnantajamme haluttomuutta osallistua yrityksenä tähän projektiin. Rahoitustakin voi hakea useilta eri tahoilta: Työsuojelurahasto, Tekes, Työeläkeyhtiöt jne..

Olin hiljattain erään proffan luennolla, joka koski tismalleen samaa asiaa.

Hän oli itse saanut toimeksiannon erääseen suurehkoon elintarvikelaitokseen näiden asioiden parantamiseksi. Lopputuloksena oli, että tuotantoa ei ajettu alas, vaan tuottavuus nousi 45% ja kannattavuus tämän mukaisesti.

Työntekijätkin olivat kokeneet muutosten parantaneen työolosuhteita ja työilmapiiriä.

Monen työmiehen korvaan kalskahtaa puhuminen työurien pidentämisestä. Me joudumme valitettavasti aivan liian usein saraseläkkeelle, melkoisen "rampanakin". Työn raskauden repiminä, kulumavaivaisina.

Sak:nen ay- liike ei todella-kaan ole ajamassa tämän hankkeen kautta eläkeiän nostoa, vaikka nykyinen puheenjohtaja antoikin hiukan Ek:n tahtoja myötäileviä lausuntoja viime viikonloppuna.

Me emme kaikki vaan kykene nykyisten vaatimusten mukaiseen fyysiseen työpanokseen yli 63 vuoden iässä. Vaikka - ajattelemalla ensin voittaa niin saatanasti työn raadannassa, sanovat kokeneet maailman parhaat suomalaiset laivanrakentajat Arctechilta.

Ilpo Haaja
pääluottamusmies

Hietalahden Telakkatyöväen ammattiosaston liittokokousaloitteet **Esitykset 21. liittokokoukselle**

Palveluvuosilisät

esitys: Työsuhteiden ollessa yhä lyhyempiä on tarkoituksenmukaista myös muuttaa palveluvuosilisien ehtoja esitys: työsuhteen kesto lisä 3, mutta ei 6 vuotta 24* kta 6, mutta ei 12 vuotta 48* kta 12, mutta ei 20 vuotta 72* kta 20 vuotta tai enemmän 98* kta

Tulospalkkio

esitys: Tulospalkkiolisä täytyy ottaa huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 11§ mukaista keskituntiansioita.

Luottamushenkilöiden asema

Työnantajat pilkkovat yrityksiä hyvin pieniin yksiköihin tai ulkoistavat toimintansa erillisiin yhtiöihin murtaen tietoisesti näin koko luottamusjärjestelmän toimivuutta. Päätoimiset luottamusmiehet katoavat tuotantoantolaitoksista, vaikka työläisten kokonaislukumäärä pysyy samana.

esitys:

pääluottamusmiehet pitää kokonaan vapauttaa työstä, jos työpaikalla on vähintään 200 työntekijää yhteensä kaikki alihankkijat ja ulkoistetut työntekijät mukaan lukien. Työntekijämäärän ollessa 150-199 vapautuksen tuntimääräksi on myönnettävä 128h/4-viikossa, tt. määrä 100-149 vapautusta työstä 72h/kk, 30-49 tt vapautusta työstä 40h/kk, tt määrä 10-29 vapautusta työstä 24h/kk, tt. määrä 5-10 vapautusta työstä 8 h/kk osastojen lm:lle annettava vapautusta työstä minimissään 2h/ vko 4 vko ajanjaksolla työpaikalla alkavaa 10:tä työntekijää kohden

Työsuojeluvaltuutetut:

esitys:

työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä tulee muuttaa samanlaiseksi laskentatavataan kuin plm- sopimuksessa. Nykyisellään tsv- sopimus tältä osin on olennaisesti heikompi kuin vastaava plm- sopimus.

Ikääntyvät työntekijät

esitys:

Työehtosopimukseen on saatava seniorivapaa sopimus. Ikääntyvien työntekijöiden jaksamisen kannalta on ensiarvoisen tärkeää antaa heille palkallisia vapaapäiviä erikseen rakennettavan taulukon mukaisesti. Tämä järjestelmä taatuusti palvelee positiivisesti koko henkilöstön asemaa ja tulevaisuutta esim. pienempinä sairaslomapäivien määränä, koska vapaat edesauttavat suurissa määrin totaalisen uupumisen kohdalla.
- ikäryhmissä 56-58 vuotta 3 pv/vuosi - ikäryhmissä 59-60 vuotta 6pv/vuosi - ikäryhmissä 61-62 vuotta 9pv/vuosi - ikäryhmissä 63- 68 vuotta 12pv/vuosi

Järjestötoiminta

esitys:

Ammattiosastojen jäsenmaksupalaute on korotettava nykyisestä määrästä noin puolitaitakertaiseksi.

Vuosiloma

esitys:

Vuosilomalakia on muutettava siten, että esim. yhteen lomaviikkoon sisältyy enintään 5 lomapäivää (arkipäiviä)

Ilpo Haaja
pääluottamusmies

Tärkeät 21. Liittokokousvaalit

Pian käymme vaaliurnille hakeaksemme parhaimman mahdollisen edustuksemme Metallityöväen Liiton ylimpään elimeen eli 21. Liittokokoukseen. Äänestysprosentti kyseisissä vaaleissa on näyttänyt laskusuuntausta. Se on toki huolestuttavaa koko järjestelmän uskottavuuden kannalta niin omien kuin työnantajienkin silmissä.

Viime vaaleissa oli äänestysaktiivisuus 48,95 prosenttia ja siitä edellisissä vuonna 2004 oli sentään 55,1 prosenttia, mitä voitiin vielä pitää kohtuullisena prosenttina.

Äänestetään kaikki tällä ja tulevillakin kerroilla hurjat prosentit.

Totta kai nyt on suunnan muutoksen paikka kohti jäsenläheisempää edunvalvontaa. Oma ammattiosastosi on sinulle äärimmäisen tärkeä väline, vaikka se ei aina olisikaan näkyvillä tukevine kannanottoineen.

Osastojen toimintaedellytyksiä pitää rahallisestikin parantaa nostamalla jäsenmaksupalautetta. Näin osastosi voi järjestää sinulle ay-koulutusta virkistysmatkoineen ja antaa yhä tiukempaa tukea tukalissa työpaikan tilanteissa. Osastojen tehokkaammalle toiminnalle on annettava edellytykset parhailla mahdollisilla liittokokouspäätöksillä Suomen räväkämpien ja taitavampien edustajien toimesta.

Annathan oman mielipiteesi raikua äänestämällä omasta mielestäsi parasta, toimivaa ja uskaliaista työkaveriasi tai jäsentä, joka ei pelkää julkista esiintymis-

tä suurellekin katsojamäärälle. Kokoussalissa on paikalla noin 500 henkilöä, kun kaikki laskeetaan. Tämän lisäksi on paikalla sankka joukko eri medioiden edustajia.

On tärkeää että mielipiteet tulevat liittokokouksen tietoon. Vain siellä vaikuttamalla tehtäviin päätöksiin on todellista merkitystä tulevaan linjanveittoon Metalliliiton edunvalvonnan suhteen.

Metalliliiton eräillä hallinnon jäsenillä oli viime Metallin valtuuston kokouksessa kovaa yhdistymishenkeä ja puheita Ytn:n ja Pro:n suuntaan puh. johtajan puheen mukaisesti.

Käytäntö on kuitenkin osoittanut tälläkin työpaikalla yhteistyön olevan todella vaikeaa, jopa täysin mahdotonta. Muistellaanpa esim. ketkä vastustivat rajustikin lomautettujen kierrätysjärjestelmää vähäisten töiden tekemisessä suuren lomautusaallon aikana. Ei tule mitään!!! Voimme toki tehdä yhteistyötä ko. ryhmien kanssa esim. tes-neuvotteluiden aikana vaikkapa palkankorotusten suhteen, mutta siihen se onkin

sitten jätävä.

Vain itsenäinen Metalliliitto voi ajaa jäsentensä asioita sen vaatimalla tarmolla ja ammattitietämyksellä jäsentensä puolesta.

Metallin Vaikuttajien ehdokkaat ja numerot esittelyineen, am.os 41 jäsenet, liittokokousvaaleissa:

Ilpo Haaja n:o 42, pääluottamusmies, Metallin valtuuston jäsen, am. os. toimikunnan jäsen, tehtäviä am.os. eri jastoissa ollut 2 kertaa liittokokousedustajana, kunnallisia luottamustehtäviä jne.

Seppo Järvinen n:o 43, ex-am. osaston puheenjohtaja, eläkeläinen, ollut liittokokousedustajana kunnallisia luottamustehtäviä jne..

Esko Sankilampi n:o 44, ex- varapääluottamusmies, eläkeläinen, oli pitkäaikainen osaston lm, ex- toimikunnan jäsen, ollut liittokokousedustajana jne..

Esa Zuban n:o 45 varapääluottamusmies, am.osaston puheen johtaja

Metallin yhteistyön vaaliliito

nro:6 **Hämäläinen Veijo**

nro:8 **Riikonen Jani**

nro:7 **Pulkinen Raimo**

nro:9 **Rokkanen Seppo**
 Terveisin

Jukka Inkeroinen

JÄSENISTÖN ASEMA LIITOSSA

Edellisellä liittokokouskaudella metalliliiton johdolla oli kova halu rajoittaa liiton toimintaa ja sulauttaa se suurliittohankeeseen TEAMIIN.

Se olisi merkinnyt sitä, että jäsenistön asemaa olisi heikennetty liitossa etenkin eläkkeellä olevien jäsenten. Tämän asian toi julki eräs demari liiton toimitsija, hän sanoi telakan veteraanijaoston kokouksessa, että veteraanijäsenet tulevat liitolle liian kalliiksi, joten heidät tulee savustaa pois liiton jäsenyydestä.

Mitenkä voikaan olla liiton johdolla näin törkeitä suunnitelmia, että pitkän työuran ja kymmenien vuosien ajan liitolle jäsenmaksunsa maksaneita kohdeltaisiin tällä tavalla.

Onneksi näin ei käynyt, sillä liittokokouksessa löytyi selkärankaisia vasemmiston edustajia tarpeellinen määrä, jotka äänestyksessä estivät tämän hankkeen. Kiitokset siitä heille.

Mielestäni jäsenten tulee olla valppaina, jos jäsenten ja liiton asemaa ollaan jollakin

tavalla heikentämässä, päinvastoin sitä on vahvistettava itsenäisenä ja vahvana liittona joka ajaa kaikkien jäsenten edunvalvontaa.

Se on meidän jäsenistön käsissämme nyt ja tulevaisuudessa siten, että valitsemme tuleviin liittokokouksiin sellaiset selkärankaiset vahvat edustajat jotka eivät hoipertele kaikenlaisten esityksien edessä vaan puolustavat aina jäsenistön edunvalvontaa.

Toivotan kaikille metallin jäsenille kevään odotusta, terveyttä ja hyvää elämää

Esko Sankilampi
Helsinki

Henkilöstöravintolaan maksupäätö

Tammikuun 2012 lopulla pidetyssä Ruokala Osuuskunta Murtajan hallituksen kokouksessa päätettiin Henkilöstöravintola Murtajan ravintolapäällikön Paula Ponkkosen esityksestä hankkia maksupäätö kassojen yhteyteen.

Muutosta olivat toivoneet useat asiakkaat. Etenkin toimihenkilö porukka.

Uudistus antaa mahdollisuuden käteismaksujen ohella maksaa ostokset pankki tai luottokortilla.

Pyrkimyksenä on saada uudistus pian käyttöön. Voimme harjoitella sujuvan asioinnin ennen kuin telakan väkimäärä lisääntyy niin paljon että tulee ruokalaankin jonotusta - toivottavasti.

Aarne Ukkola

Tieto-

LEKA



Hietalahden Telakkatyöväen
ammattiosasto r.y.
tiedote.

Osoite: Tehtaankatu 36 b, 00150 Helsinki
Vastaava toimittaja Esa Zuban

Taitto: Aarne Ukkola

Email: aarne.ukkola@pp.inet.fi

Puhelin: 050 3206716