

HELSINGIN METALLIALAN

TOIMIHENKILÖT TU r.y.

80 VUOTTA

1925 – 2004



SISÄLLYSLUETTELO

	Sivu
1 Lukijalle	3
2 Vuodesta 1925 vuoteen 1995	4
3 EU-Suomessa kohti 2000 lukua	8
4 Neljän liitos yhdistyminen näköpiirissä	11
5 Toimihenkilöunioni perustettiin	13
6 Jäsenohjaus uudistui- yhdistys sai uuden nimen	14
7 Vuodet 2003-2004	18
8 Haastattelut: Hely Olkkonen	21
Matti Karvinen	24
Pekka Rauha	26
Erkki Karpomäki	29
Urho Laitinen	31
Heikki Mielonen	34
9 Yhdistyksen virkailijat 1925- 2004	38

MAAILMA MUUTTUU – TEKNISEN TAIDON TARVE PYSYY

Helsingin Metallialan Toimihenkilöt ry:n lähestyessä 80 vuoden ikää syntyi jälleen tarve kertoa yhdistyksen toiminnasta. Käsillä oleva historiikki on yhdistyksen neljäs. Ensimmäinen eli 50-vuotishistoriikki oli varsin laaja ja perusteellinen selvitys paitsi varsinaisesta toiminnasta myös ammattiosaston toimintaan vaikuttaneista yhteiskunnallisista taustatekijöistä. Näiden jälkeen on tehty kaksi historiikkia, 60-vuotis- ja 70-vuotishistoriikki, joissa on kerrottu lyhyesti toiminnan pääpiirteet.

Tämä historiikki kertoo vuosista 1995-2004 eli viimeisimmän kymmenvuotiskauden tapahtumat ja lyhyesti e.m. historiikeista poimittuna tärkeimpiä tapahtumia seitsemän ensimmäisen vuosikymmenen varrelta. Tavallisuudesta poiketen historiikkiin haluttiin yhdistyksen aktiivien sekä TU:n toimitsijan näkemyksiä ammattiyhdistysliikkeestä ja sen tulevaisuudesta sekä suomalaisen yhteiskunnan ajankohtaisista ilmiöistä yleisesti. Ennustaminen on vaikeaa, mutta tärkeitä kysymyksiä mahdollisista kehityskuluista oli paikallaan esittää.

Kirjallisina lähteinä ovat pääasiassa yhdistyksen pöytäkirjat, vähäisessä määrin yhdistyksen muu materiaali ja Toimihenkilöunioni TU:n kirjallinen materiaali. Olennaisen tärkeä osa tietoa on saatu yhdistyksen puheenjohtajan *Heikki Mielosen* haastattelusta koskien erityisesti vuosituhannen vaihteen ja sen jälkeisiä vuosia, jolloin toteutettiin neljän teknisen alan liiton yhdistyminen ja perustettiin nykyinen Toimihenkilöunioni TU ry. Eri rooleissaan eli luottamusmiehenä, yhdistyksen puheenjohtajana ja TU:n liittovaltuuston jäsenenä hän on ollut asioiden kaikissa käänteissä tiiviisti mukana niin näkijänä kuin tekijänäkin.

Kiitokseni puheenjohtajalle sekä muille haastatelluille.

Vantaalla joulukuussa 2004.

Leo Karetvaara

VUODESTA 1925 VUOTEEN 1995 - SEITSEMÄN ENSIMMÄISTÄ VUOSIKYMMENTÄ

Lainaus Helsingin Teollisuusteknikot ry:n 50-vuotishistoriikista kertoo yhdistyksen synnystä olennaisimman myös tämän historiikin lukijalle:

"Helsingin Teollisuusteknikot r.y. on monessakin suhteessa merkittävä ja uraauurtava yhdistys Teknisten Liiton ja siten teknisen toimihenkilökunnan järjestöllisen yhteistyön saralla. Yhdistyksemme oli nimittäin ensimmäinen v. 1925 perustetun Suomen Teollisuusteknikkojen Liiton yhdistyksistä ja toimi aloitteentekijänä liittoa luotaessa."

Yhdistyksen perustamisen alkuidean voi katsoa syntyneen jo vuonna 1917 Helsingin Teollisuuskoulun Toveriliitosta. Tuolloin Toveriliiton kokouksessa esitettiin toive, että sen jäseniksi voisivat liittyä myös koulunsa jo päättäneet teknikot. Seuraavan kerran järjestäytyminen puhutti vuonna 1921. Asiaan palattiin uudestaan vuoden 1924 lopulla pidetyssä kokouksessa, jossa valittiin toimikunta valmistelemaan perustettavalle yhdistykselle sääntöehdotusta seuraavaan kokoukseen mennessä. Perustava kokous pidettiin 25.1.1925. Perustavassa kokouksessa yhdistykseen liittyi jäseneksi 58 henkeä ja saman vuoden lopussa jäseniä oli 76.

Yhdistys perustamiskirja on nimeltään Sopimuskirja. Sen ensimmäisessä pykälässä todetaan: *Yhdistyksen nimi on "Helsingin Teollisuusteknikkojen yhdistys" ja sen kotipaikka on Helsingin kaupunki.*

"*Sosiaaliministeriö*" hyväksyi yhdistyksen merkittäväksi yhdistysrekisteriin 18.1.1930 ja yhdistykselle annettiin rekisterinumero 16625. 50-vuotishistoriikissa mainitaan nimeksi "Helsingin Teollisuusteknikot ry". Tietoa siitä milloin nimi on lyhennetty ei asiakirjoista löydy.

Yhdistyksen tavoitteista ensimmäisenä oli opiskelun tärkeys. Sitä perusteltiin mm. sillä, että teollisuuskoulun käyneiden kone- ja sähkötekniikkojen katsottiin jääneen jälkeen ajan kehityksestä muita ammattikuntia enemmän. Jälkeenjääneisyydestä seurasi taloudellisen aseman heikkous. Tiedon ja ammattitaidon samoinkuin sivistyksen merkitystä korostettiin.

Seuraavien kuukausien aikana perustettiin teknikkojen yhdistykset Turkuun, Viipuriin, Ouluun, Tampereelle ja Kuopioon. Näin syntyi perusta myös Teollisuusteknikkojen Liitolle. Sen perustava kokous pidettiin 12.-13.4.1925.

Helsinki ja teolliset työpaikat

Yhdistyksen 50-vuotishistoriikki kertoo 1920-luvun puolivälissä Helsingissä olleen yli 400 teollista työpaikkaa: Wärtsilän konepajalla v. 1925 yli tuhat työntekijää, joista kolmannes naisia, VR:n Pasilan konepajalla henkilökuntaa oli yli 500, Hietalahden telakalla yli 300. Helsingissä oli metalli-, vaatetus-, puusepän- sekä elintarvikealan ja muita teollisuuslaitoksia toista sataa. Teollisten työpaikkojen henkilökuntaa oli lähes 20 000, joista insinöörejä, piirtäjiä ja työnjohtajia yli 1100.

Viisikymmentä vuotta myöhemmin eli vuonna 1975 teollisten työpaikkojen määrä oli 850 eli luku oli kaksinkertaistunut ja henkilöstön määrä noin kolme ja puoli kertaa suurempi. Toimihenkilöiden määrä oli noussut myös voimakkaasti ollen nyt noin 19 500 eli toimihenkilöitä oli nyt lähes sama määrä kuin vuonna 1925 oli ollut koko teollisen työvoiman määrä. Nousu oli kuitenkin käänntynyt laskuun, sillä ”*viime vuosina yhä useammat teollisuuslaitokset ovat siirtyneet Helsingistä lähikuntiin*”.

SUUNTA TYÖMARKKINATOIMINTAAN

Niin liitto kuin Helsingin yhdistyskin tähtäsivät toimintansa alkuaikoina jäsentensä ammattitaidon ja- tiedon kohottamiseen, mutta samalla pyrittiin lisäämään jäsenten sosiaalista turvallisuutta. Työmarkkinatoiminnasta sanan nykyisessä mielessä ei kuitenkaan vielä tuolloin ollut kysymys. Vaikuttaminen oli välillistä.

Liiton sääntöjä laadittaessa oltiin sillä kannalla, että liitto on puhtaasti ammatillinen järjestö ja poliittisesti puolueeton. Samoin oltiin yksimielisiä jäsenkelpoisuudesta: vaikka sääntöjen mukaan jäsenkelpoisia olivat teollisuuskoulun jonkin tehdasteollisuuden osaston oppimäärän suorittaneet henkilöt, myös vastaavissa tehtävissä toimivat ns. pitkän linjan miehet katsottiin oikeutetuksi liittymään yhdistyksiin; tämä tarkoitti ennen muuta työnjohtajia. Asia konkretisoitui kuitenkin vasta sotien jälkeen.

Käytännön toiminta alkoi palkkakehityksen seurannalla. 1940-luvulla ryhdyttiin määrätietoisesti hankkimaan uusia jäseniä. Työpaikoilla tehtävää hoitivat työpaikka-asiemiehet. Sen jälkeen alkoi sopimusten vaatiminen työnantajien ja työntekijöiden välille. Ensimmäiset neuvottelut v. 1945 Suomen Metalliteollisuuden Työnantajaliiton kanssa eivät johtaneet tuloksiin. Neuvottelujen kariutuminen johti Teknisten ensimmäiseen lakkoon, se alkoi metalliteollisuudessa 10.9.1945. Valtioneuvosto lopetti lakon valtalaila 14.9.1945. Ensimmäiset sopimukset solmittiin vuonna 1947.

Aktiivista kerhotoimintaa

Yhdistyksen perustettiin useita kerhoja. Niiden tarkoituksena oli tukea jäsenten harrastustoimintaa ja kohottaa ammatillista osaamista. Merkittävimpiin kerhoihin kuului Naiskerho, se perustettiin v. 1935 ja lopetti toimintansa 1969. Naiskerhon panos varainhankinnassa mahdollisti sen, että yhdistykselle pystyttiin hankkimaan oma toimisto.

Toinen maininnan arvoinen kerho oli Tekniikan Laulajat, joka perustettiin 1946. Se oli näkyvimpiä yhdistyksen piirissä toimivia ryhmiä. Kerho lopetti toimintansa 1991.

Kolmas erittäin aktiivinen kerho oli Menetelmäkerho. Se perustettiin 21.4.1964. Tämä kerho kiinnitti huomionsa työmenetelmiin, rationalisointiin ja teknologiaan ja teki tutustumiskäyntejä koti- ja ulkomaisiin teollisuuslaitoksiin, Ruotsiin matkoja tehtiin useitakin. Kerhon toiminta loppui vähitellen 1990-luvun alussa.

TEKNISTEN LIITTO SYNTYY

Vuonna 1953 yhdistyivät v. 1925 perustettu Suomen Teollisuusteknikkojen Liitto (vuodesta 1950 Teknillisten Toimihenkilöiden Liitto) ja v. 1945 perustettu Suomen Työnjohtajaliitto muodostaen Työnjohtajien ja Teknillisten Toimihenkilöiden Liiton. Liiton nimi muutettiin v. 1965 Porissa pidetyssä liittokokouksessa Teknisten Liitto ry:ksi.

VUODET 1975-1995

Yhdistykselle oma lippu

Yhdistykselle on laadittu laajan 50-vuotishistoriikin jälkeen kaksi lyhyttä historiikkia, 60-vuotishistoriikki ja 70-vuotishistoriikki. Muutama poiminta niistä seuraavassa.

Vuodelta 1977:

- Yhdistyksen lipun vihki käyttöön 20.4.1977 järjestetyssä tilaisuudessa sosiaalineuvos *T.O.Parmanne*.

- Palkkaneuvottelut kevään aikana eivät johtaneet teknisten osalta sopimukseen, vaan STTK ajautui työtaisteluun. *”Työtaistelu oli erittäin kova saaden sellaisitakin piirteitä, joita aikaisemmat lakot eivät ole osaksensa saaneet”*.

Vuodelta 1978:

”... vuodelle oli tunnusomaista runsas työttömyys, joka kohdistui myös teknisiin toimihenkilöihin ..”

Vuodelta 1979:

"... kaksivuotinen sopimus allekirjoitettiin ... Suomen taloudellinen tilanne oli ennätyskellistä ... inflatio pysyi alle kilpailijamaiden keskiarvon ... inflatioehto ei lauennut ... työllisyystilanne parani yleisesti ... teknisten toimihenkilöiden kohdalla keskitasoa enemmän ..."

Vuosilta 1980-81:

Vuonna 1980 *"työmarkkinaneuvottelut olivat tiukat"*.

V. 1981 saatiin aikaan ns. Pekkas-ratkaisu. Teknisten Liitossa oli jäsenhankintakampanja. Vuonna 1981 oli liitossa lähes 60 000 jäsentä ja v. 1983 yli 61 000.

Vuosien väliltä 1985-1994 todetaan 90-luvun lama, jonka seurauksena työttömien määrä kohosi ennätysmäiseksi, Suomessa oli työttömiä 500 000. Työttömyys lisääntyi Teknisten Liiton jäsenten keskuudessa noin 1-2 prosentin tasosta noin 20 prosentin lukemiin 1993-1994. Lyhyttä ja korutonta kertomaa!

Vuonna 1989 perustettiin TNK eli Teollisuuden toimihenkilöiden neuvottelujärjestö. Toimihenkilö- ja virkamiesjärjestöjen Keskusliitto TVK, joka oli yksi neljästä keskusjärjestöstä kaatui talousvaikeuksiin 1992. Sen jäljille jäi 20 jäsenjärjestöä ja niiden n. 370 000 jäsentä ilman keskusjärjestöä. Myöhemmin jäsenjärjestöt jäsenineen siirtyivät uudistuneeseen STTK:hon.

Vuonna 1993 lakkautettiin v. 1946 perustettu Suomen Teknisten Toimihenkilöjärjestöjen Keskusliitto STTK. Sen tilalle perustettiin *Toimihenkilökeskusjärjestö STTK*. Entisten TVK:laisten järjestöjen ja niiden jäsenten liittyttyä uuteen STTK:hon siitä syntyi 600 000 henkilöjäsentä käsittävä keskusjärjestö. Tämän uuden keskusjärjestön nimessä olevat kirjaimet STTK viittaavat vain historialliseen jatkuvuuteen, eivätkä siten ole enää alkuperäisen nimen lyhenne.

Teknisten Liitolle jäi uudessa keskusjärjestössä alkuaan jäsenmääräänsä suurempi painoarvo, mutta v. 1997 paikkajako toteutettiin kunkin jäsenliiton jäsenmäärän suhteessa.

Teknisten Liiton piireille kehitettiin uusi toimintamalli, projektityöskentely. Yhdistyksen toimistossa siirryttiin ATK-aikakauteen v. 1991.

Suomessa pidettiin v. 1994 neuvoa antava kansanäänestys liittymisestä Euroopan Unioniin. Liittymistä puoltava mielipide voitti.

EU-SUOMESSA KOHTI 2000-LUKUA

Liittokokoukseen valmistaudutaan

Vuosi 1995 oli Suomessa suurten muutosten aikaa. Maamme oli vuoden alusta jäsenenä viidentoista valtion muodostamassa Euroopan Unionissa. Suomi liittyi myös Euroopan talous- ja rahaliittoon (EMU), jotta liittymiskriteerit täytyisivät. Valtiontaloutta rasitti suuri velkataakka. Työ- ja sosiaalilainsäädäntöön tehtiin suuria muutoksia. Vuodesta toiseen Suomi ”jousti” 90-luvulla ja niin myös ay-liike jäsenineen kuin muutkin yhteiskuntaryhmät joutuivat tinkimään elinehdoistaan.

Teknisten työttömyys, joka oli saavuttanut huippunsa 18,7 % v. 1994 alkoi laskea, se putosi 17 prosenttiin vuonna 1995 ja 16,4 prosenttiin v. 1996. Kuukausitasolla työttömyys oli ollut huippuvuonna jopa yli 20 %. Teknisten työttömyys, joka oli ollut hieman maamme koko työttömyysastetta alempi, saavutti ja ylitti sen vuosina 1994-95, mutta on sen jälkeen ollut taas valtakunnan tasoa alhaisempi.

Vuonna 1995 yhdistyksen toiminta jatkui entiseen tapaan vilkkaana. Suurten [†] yhdistysten samoinkuin kokoomayhdistysten kokouksia järjestettiin kaksi ja niihin osallistuttiin aktiivisesti.

Yhdistyksen 70-vuotisjuhla pidettiin 25.1. Hotelli Kareliassa, juhlimassa oli 199 jäsentä. Teknisten Liitosta paikalla oli pääsihteeri *Jukka Huovila*.

30.10. järjestettiin tutustumisvierailu eduskuntaan, isäntänä *Reino Paasilinna*.
4.11. järjestettiin Teknisten Liiton pikashakin SM-kilpailu, järjestäjänä yhdistyksen jäsen *Seppo Toikkanen*. Kilpailuihin otti osaa 25 henkilöä.

Edustajamme osallistuivat myös Turun Teknisten 70-vuotisjuhlaan joka pidettiin 4.2., samoin Tampereen Teknisten 70-vuotisjuhlaan 4.3. ja Hyvinkään Teknisten 50-vuotisjuhlaan 2.9.

Vuonna 1996 toiminnassa näkyi liittokokouksen läheisyys. Teknisten Liiton Helsingin piiri oli asettunut tukemaan *Ilkka Joenpaloa* Teknisten Liiton puheenjohtajaksi. Teollisuusteknikot otti myös kantaa puheenjohtajakysymykseen ylimääräisessä jäsenkokouksessa 29.8.96 Majvikissa ja asettui tukemaan *Seppo Junttilaa*. Junttilan vankea ay-kokemus koettiin parempana edellytyksenä liiton puheenjohtajan tehtävään kuin Joenpalon poliittikotosta. Myöhemmin Junttila kieltäytyi ehdokkuudesta, ja yhdistys asettui tukemaan *Eero Lauttamusta*.

Yhdistys käsitteli liittokokousasiakirjoja ja teki mm. muutosesitykset Periaateohjelmaan ja Toimintalinjat asiakirjaan. Yhteistyö kolmen kokoomayhdistyksen ja valtakunnallisten suurten yhdistysten kanssa jatkui tiiviinä.

Työttömyys pysyi Suomessa korkealla ja sen seurauksena niin maassa yleisesti kuin ay-liikkeen piirissäkin järjestettiin työttömille paitsi koulutusta myös muuta toimintaa. Teollisuusteknikkojen toimintaa pyrittiin aktivoimaan mm. kutsumalla yhdysmiehiä yhdistyksen kokouksiin.

Nuorilla jäsenillä todettiin olevan heikko motivaatio osallistua järjestöelämään. Yhdistyksessä koottiin työpaikkojen yhdysmiehistä ”renkas” pohtimaan ajankohtaisia esdunvalvonta-asioita ja mm. havaittua jäsenten siirtymistä ylemmiksi toimihenkilöiksi. Siirtyminen katsottiin hyvin vakavaksi asiaksi ja sen merkitsevän lähinnä sitä, että pelkällä nimikkeen vaihdolla työnantajapuoli sai mm. ylityökorvauksia vähennetyksi eli teetetyksi ylitöitä ilman palkkaa.

Yhdistys kirjelmöi Liiton jäsenrekisteriin, koska kaksi jäsentä oli erotettu ilman yhdistykseltä tullutta päätöstä. Kirjelmässä todettiin, että *”Yhdistyksemme ei ole antanut Teknisten Liitolle valtuuksia erottaa jäseniä puolestamme”*. Jäsenyydet palautettiin erotetuille takaisin.

Vuosi 1997 oli liittokokousvuosi. Teknisten Liiton liittokokous pidettiin Helsingissä 15.-17. toukokuuta.



Kuvassa liittokokousedustajia:
Heikki Mielonen, Hely Olkkonen, Pentti Luukkonen

Yhdistyksen liittokokousedustajina olivat *Heikki Mielonen, Hely Olkkonen, Pentti Luukkonen* ja *Inkeri Ahola*. Kokouksessa valittiin liittovaltuustoon yhdistyksen puheenjohtaja *Heikki Mielonen*. Liiton puheenjohtajaksi valittiin *Ilkka Joenpalo*. Kokouksen työvoimapolitiittiseen kannanottoon saatiin yhdistyksen toimesta pieni muutos koskien määräaikaista työsuhteita.

Työehtosopimus ja palkkausjärjestelmä muuttuivat

Vuosi 1998 toi suuren muutoksen työehtosopimukseen ja palkkausjärjestelmään. 18.3.1998 allekirjoittivat työnantajapuolelta Metalliteollisuuden Keskusliitto MET ry ja palkansaajapuolelta Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry, Teknisten Liitto TL ry ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland, STAF rf, metalliteollisuuden toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen.

Työehtosopimuksella yhdistettiin teknisten ja teollisuustoimihenkilöiden vuonna 1997 solmitut erilliset sopimukset ja ne lakkasivat olemasta voimassa 1.4.1998.

Sopimukseen liittyi uusi palkkausjärjestelmä METTOVA ja se koski kaikkia metalliteollisuuden (TL, STL, STAF) toimihenkilöitä.

Sopimuksen mukaan vuoden 2000 alusta nimikkeet yhdysmies, varayhdysmies ja osastoyhdysmies poistuvat käytöstä ja tilalle tuli luottamusmies-nimike.

Työvoimapulaa ennakoitiin

Teknisten Liiton puheenjohtaja *Ilkka Joenpalo* puhui Varkaudessa huhtikuussa 1998. Hän kiinnitti huomiota työvoiman ikärakenteeseen ja teollisuuden harjoittamaan henkilöstöpolitiikkaan. Hän kysyi ”*onko kyse suuresta yhteiskunnallisesta kokeilusta*” koska väestön, erityisesti ns. suurten ikäluokkien vanhenemisestä seuraa vaikutuksia, joihin työnantajat eivät ole varautuneet.

Lehdistötiedotteen mukaan ”*Teollisuus näyttää ajautuneen henkilöstöpolitiikassaan törmäyskursille, jonka seurauksena on todennäköisesti vakavin työvoimapula sotiemme jälkeen. Vaikutukset tulevat näkymään suoraan teollisuutemme kilpailukyvyyn laskuna ja sitä kautta laajemmin koko yhteiskunnassa....Onko Suomessa todella menossa suuri yhteiskunnallinen muutos, sillä asenteet ikääntyneiden pitämiseksi työelämässä ja työllistämiseksi ovat hyvin kielteisiä....työvoimapula räjähtää suorastaan silmille lähivuosien aikana ellei työnantajapuolella tapahdu ratkaisevaa asennemuutosta ikääntyneitä kohtaan...Yrityksissä ei ole mielletty, että palkansaajien vanhenemiseen on totuttava...tästä eteenpäin lisääntyy vain 50 vuotta täyttäneiden määrä. Vuoteen 2000 mennessä 50-64 vuotiaita voi olla jopa 170 000 enemmän kuin tänään ja vastaavasti 25-49-vuotiaiden määrä laskee noin 150 000 henkilöllä...55-59-vuotiaiden työttömien osuus työvoimasta on kaikista ikäryhmistä suurinta.*”

Samana vuoden keväällä kolmen kokoomayhdistyksen kokouksessa pohdittiin järjestörakennetta. Yhdistyksen puheenjohtajan *Heikki Mielosen* mukaan *"piirittasolla on ollut paljon puhetta alakohtaisesta järjestäytymisestä. Isot ja vakiintuneet yhdistykset ovat vaarassa pirstoutua hajalleen, mikä ei kenties ole hyvä asia. Jos kokoomayhdistyksissä alkaa siirtely, syntyy ehkä jäsenkatoa"*.

Esa Wainion mielestä *"kokoomayhdistys ei ehkä välttämättä ole enää ainoa vaihtoehto"* ja hän kysyi voisiko alakohtainen järjestäytyminen olla joillekin hyvä vaihtoehto. Mielonen totesi ongelmana olevan, ettei *"yhdistyksillä ole oikeutta puuttua työpaikkojen asioihin"*.

Vuodelle 1999 tehdystä toimintasuunnitelmassa todetaan yhdysmiesten tapaamisten olevan *"yksi keskeinen osa"* ajatusten ja kokemusten vaihtoa varten. Samoin todetaan, että *"Yhdistyksemme mahdollisuudet suoranaiseen edunvalvontaan ovat rajalliset, mutta yhdistys tulee tukemaan ja parantamaan yhdysmiesten valmiuksia hoitaa mm. seuraavissa asioissa työpaikkakohtaista edunvalvontaa: kutsumalla yhdysmiehiä johtokunnan kokouksiin ja hankkimalla tarvittaessa yksityiskohtaisia selvityksiä kulloinkin esillä oleviin erityiskysymyksiin."*

NELJÄN LIITON YHDISTYMINEN NÄKÖPIIRISSÄ

Vuoden 1997 lopulla tekivät Teknisten Liitto TL ry, Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL ry, Rakennusteknisten Ammattiliitto RAL ry ja Svenska Tekniska Funktionärsförbundet i Finland STAF r.f. aiesopimuksen liittojen yhdistämiseksi.

Ammattiliittojen yhdistämisellä oli tarkoitus kasvattaa joukkovoimaa työpaikoilla, yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa ja kansainvälisessä toiminnassa. Samalla parannetaan kustannustehokkuutta, poistetaan päällekkäisiä toimintoja ja pystytään entistä paremmin palvelemaan jäseniä kaikilla toimialoilla.

23.1.1999 allekirjoittivat yhdistyvät liitot yhdistymissopimuksen, jolla ryhdyttiin valmistelemaan uuden ammattiliiton perustamista. Uuden liiton nimeksi oli sovittu Toimihenkilöunioni TU ry ja yhdistymisen tuli sopimuksen mukaan tapahtua 18.5.2001 Tampereella.

Yhdistymishanke herätti keskustelua luonnollisesti myös Teollisuusteknikkojen yhdistyksessä ja puheenjohtajan eräessä kirjelmässä todetaan, että *"meille Teknisen Liiton jäsenille yhdistyminen ei aiheuta mitään välittömiä muutoksia. Merkittävien muutosten siirtymisen käyttämään suhteellista vaalitapaa ja toinen muutos on se, että yhdistyksille palautettavan jäsenmaksuosuuden määrän päättää vast'edes liittovaltuusto eikä yhdistys itse. Jäsenkäsittelyn perusteella tehtyjä muutosesityksiä ei juuri mitenkään huomioitu uusien sääntöjen valmisteluvaiheessa."*

Yhdistys ei rajannut toimintaansa työmarkkinatoimintaan ja edunvalvontaan vaan lisäjuonteena kulkee koko ajan myös *"yhteiskunnallinen ongelmanpohdinta"*. Se näkyy mm. pöytäkirjoista ja "puheenjohtajan palstoilta". Puheenjohtaja Mielonen kirjoitti säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa ja palstat lähetettiin jäsenille vaali- ja vuosikokouskutsujen yhteydessä.

Yhdistyksen yhteistyö yli 1000 jäsenen yhdistysten, kuten myös kolmen kokoomayhdistyksen kanssa jatkui entisellään.

Vuoden 1999 vuosikokouksessa päätettiin lähettää kirje työministeri *Liisa Jaakonsaarelle* koskien työllisyyttä.

75-VUOTISJUHLAN TUOTTO LAHJOITETTIIN – YHTEISKUNNALLISIIN ASIOIHIN OTETTIIN KANTAA

Yhdistyksen 75-vuotisjuhla pidettiin 25.1. 2000 Ravintola Sipilissa. Paikalla oli 232 vierasta. Kutsuvierailta saatiin rahalahjoituksia 9650 mk ja ne lahjoitettiin kaikki Ruskeasuon liikuntavammaisten oppimis-, palvelu- ja kehittämisskeskuksen toiminnan tukemiseen. Yhdistyksen todettiin saaneen paljon huomiota.

Yhdessä suurten yhdistysten kanssa päätettiin laittaa sääntömuutosehdotukset perustettavan Toimihenkilöunionin sääntötyöryhmälle koskien yhdistyksille palautettavan jäsenmaksun suuruutta ja piiritoimikunnan valintaa.

Helmikuussa päätettiin taloyhtiön putkiremontin yhteydessä rakennuttaa yhdistyksen toimistoon sisä-WC ja suihkutila. Entisen rapussa sijainneen WC:n tila päätettiin lunastaa yhdistykselle.

Loppuvuodesta 2000 pidetyssä sääntömääräisessä vaalikokouksessa puheenjohtaja palasi yhteiskunnalliseen aiheeseen pohtiessaan Tupo-tilannetta ja yritysjohtajien optioita. Hänen mukaansa yritysmaailmassa *"yksilöt on unohdettu ja toiminta liian massamaista"* ja että hoito-, palvelu- ja vastaavissa asioissa todellisina päättäjinä pitäisi toimia ihmisten eikä rahan.

Liiton edustajan puheenvuorossa kiinnitettiin huomiota samoihin asioihin ja todettiin, että liiton tulisi puuttua yhteiskunnallisiin asioihin, jotka kiinnostavat jäseniä. Hän totesi myös, että ”yritysten tuotosta jaetaan palkkatuloiksi nykyisin yhä vähemmän, toisin sanoen pienemmillä osuuksilla tehdään työtä yhä enemmän. Niinkään vielä, että nuorten ja vanhojen yhteistyö saadaan aikaiseksi vain herättämällä heidän mielenkiintonsa; halun yhdessä tekemiseen on oltava sellainen, että samalla syntyy tarve jakaa hyvinvointia.. Nuorempien tulisi nähdä, ettei yksilöllisillä sopimuksilla sooloilu kestä kauan.”

Lopulla vuotta 2000 johtokunta käsitteli Sampo-Leonian tulevan konsernijohtajan Björn Wahlroosin ay-lausuntoja, jotka koettiin hyvin kielteisiksi ja lähetti Liittoon kannanotonsa:

”Koska yhdistyksellämme on yhteistyösopimus Leonian kanssa, koemme tällaiset lausunnot myös yhdistyksenä varsin loukkaavina. Esitämmekin tukemme Teknisten Liiton kannanotolle, että asia tulisi käsitellä yhdessä muiden ammattiliittojen kanssa. On erittäin hyvä, että Liitto esitti välittömästi näkemyksensä julkisuudessa ja toivommekin, että asiaa todella viedään ponnekkaasti eteenpäin yhdessä muiden liittojen kanssa.”

VUOSI 2001: TOIMIHENKILÖUNIONI TU PERUSTETTIIN ***Yhdistysrakenne puhutti edelleen***

Vuosi 2001 oli historiallinen: liittokokouksessa 17.-19.5. Tampereella perustettiin Toimihenkilöunioni TU. Neljä liittoa, TL, STL, RAL ja STAF yhdistyivät. Teollisuusteknikoista liittokokousedustajina olivat Pentti Luukkonen, Pekka Rauha, Erkki Karpomäki ja Heikki Mielonen, joka valittiin myös TU:n liittovaltuustoon.

Organisaatiomuutos vietiin kaikilla tasoilla läpi. Työpaikkatasolla toiminta jatkui entisten vuosien tapaan ja entisten ongelmien kanssa. Melko pian alkoi pohdinta yhdistysten uusista nimistä ja päällekkäisten yhdistysten (TL ja STL) yhdistämisestä.

Teollisuusteknikkojen yhteistyö kokoomayhdistysten ja suurten yhdistysten kanssa jatkui. 14.3.2003 pidetyssä kolmen kokoomayhdistyksen kokouksessa päätettiin jatkossa kutsua kokouksiin mukaan myös HETO. Suurten yhdistysten kokoukset laajenivat käsittämään myös muut yhdistyneiden liittojen yli 1000 jäsenen yhdistykset. Suurten yhdistysten yhteisten kokousten katsottiin olevan erinomaisia paikkoja mielipiteiden vaihdolle.

Jälleen kerran yhdistyksessä todettiin, että luottamusmiestoiminta ei ole menettänyt merkitystään. Sen tärkeys korostuu mm. palkkajärjestelmän ylläpidossa, jatkuvien yrityskauppojen myötäan tuomien ongelmien selvittelyssä ja siinä, että lainsäädäntö muuttuu kaiken aikaa.

Toimihenkilöunioni TU:n suurten yhdistysten kokous pidettiin lokakuussa 2001. *Juhani Mäntylä* piti katsauksen niiden historiaan. Alun pitäen yhteiset kokoukset alkoivat suurten kokoomayhdistysten tarpeiden pohjalta ja Teknisten Liiton aikana suuret TL:n yhdistykset olivat kokoontuneet yhteensä 24 kertaa kuluneiden 12 vuoden aikana. Myöhemmin tulivat mukaan suuret työpaikkayhdistykset, jolloin mukaan tuli myös alle tuhannen jäsenen yhdistyksiä.

Toimihenkilöunionin yhdistysrakenteista todettiin seuraavaa: *"Siirtyminen uusiin yhteisiin toimiviin kokooma- ja työpaikkayhdistyksiin tulee kysymään aikaa ja voimavaroja, joten tarkka etukäteissuunnittelu on tarpeen. Monet jäsenet eivät halua vaihtaa yhdistystä, ketään ei voi siihen pakottaakaan. Edunvalvontaa kuitenkin helpottaisi, jos saman työpaikan sisällä jäsenet kuuluisivat samaan yhdistykseen ja kaikilla olisi yhteinen luottamusmies. Tähän tavoitteeseen ainakin tulisi pyrkiä."*

Yhdistyksen sääntömääräisessä vaalikokouksessa 15.11.2001 STTK:n sosiaalishiiteeri *Veikko Simpanen* otti esille sosiaali- ja eläkeasiat: *Työttömyysturvajärjestelmä ja eläkeuudistukset ovat todella kovassa remonttivaiheessa. Ihmetyttää eläkkeellesiirtymistään nostamisaika kun samaan aikaan puhutaan yhä laajemmin työuupumuksen lisääntymisestä ja työttömyys uhkaa kääntyä nousuun. Työhistorian laskentatavan muutos on esillä ja erilaisista eläkemalleista puhutaan.*

JÄSENOHJAUS UUDISTUI – YHDISTYS SAI UUDEN NIMEN

Vuonna 2002 tulivat eurot ja kansalle pelko hintojen noususta, pelättiin, että hintoja pyöristetään ylöspäin. Viranomaiset yrittivät todistaa pelon aiheettomaksi.

Puheenjohtaja otti palstallaan kantaa ay-liikkeen edunvalvontaan: *"Valtakunnallisessa lehdessä oli kirjoitus siitä, että ammattiliitot ovat laajentaneet toimintaansa kuluttajapuolelle tarjoamalla jäsenilleen alennuksia erilaisista tavaroista ja palveluista. Kirjoitus oli sävyiltään tällaisen toiminnan vastainen: mitä ammattiliitoille kuuluvat, hoitaisivat asioita työpaikoilla. Mutta meille on tärkeätä se, mitä palkalla saa eli näkisinkin, että vielä pitemmällekin menevää kulutuspuolen edunvalvontaa tulisi kehittää jäsenistön tarpeisiin mm. asuntokauppaan, niiden laatuun yms liittyvästä tietopankista."*

Helmikuun vuosikokouksessa puheenjohtaja nosti esille *"työttömyyden ja liikatyöllisyyden ristiriidan"* ja kysyi *"mistä lääkkeitä tehokkuustautiin"*. Ay-liikkeen toimintaan osallistumisenkin hän arveli ehkä olevan liian stressaavaa, joten vastapainoksi tarvitaan muita harrastuksia.

Puheenjohtaja esitti keväällä pistetaulukon saattamista ajan tasalle ja ansioituneiden henkilöiden palkitsemista sekä kunniapuheenjohtajan ja /tai kunniajäsenen valitsemista.

Jäsenohjausta valmisteltiin

Helsingin piirin alueen kokoomayhdistykset, Helsingin Teollisuusteknikot, Helsingin Tekniset ja Helsingin Työnjohtajat sopivat jo 1970 luvun alkupuolella jäsenohjauksesta. Jäsenohjauksella pyrittiin ohjaamaan uudet jäsenet tasapuolisesti mainittujen kolmen yhdistyksen kesken.

Ohje oli suositus, jolla ei loukattu jäsenen oikeutta valita yhdistys mihin liittyä. Ohjetta päivitettiin ensimmäisen kerran vuoden 1979 lopussa ja seuraavan kerran 1993. Lähestyttäessä 2000 lukua ohje jäi kuitenkin taka-alalle, sen tiedettiin olevan olemassa, mutta siitä ei juuri välitetty.

Asia tuli uudelleen ajankohtaiseksi TU:n synnyn jälkeen, kun liittofuusion myötä mukaan tuli neljäs suuri kokoomayhdistys, Helsingin Teollisuustoimihenkilöt (HETO).

Vuonna 2002 Helsingin piirin järjestöjaosto aloitti jäsenohjausohjeen työstämisen uudelleen ajan tasalle. Piiritoimikunta lähetti luonnoksen yhdistyksille saman vuoden syksyllä, mutta Helsingin Teollisuusteknikot ei esitystä hyväksynyt, vaan lähetti asiasta perustellun lausunnon piiritoimikunnalle. Asia käsiteltiin piirikokouksessa, mutta se jäi odottamaan jatko käsittelyä yhdistyksissä.

Nimikysymys tulee mukaan

Yhdistyksessä oli alettu pohtia nimenvaihtoa, koska uusien jäsenten taholta oli kantautunut kannanottoja nimen vanhoillisuudesta ja TU:n myötä laajentuneen jäsenkunnan silmissä se varmaan näin koettiin. Nimen vaihto otettiin julkiseen keskusteluun puheenjohtajan palstalla helmikuussa 2002. Johtokunnan pöytäkirjaan asia kirjattiin ensimmäisen kerran 10.9.2002.

Nimikysymystä pohdittiin monelta kannalta ja ideoita haettiin myös jäsenistöltä. Muutama ehdotus saatiinkin. Esillä olivat mm. nimet Tuotannon toimihenkilöt ja Tulevaisuuden toimihenkilöt.

Jäsenohjausneuvotteluissa pyrittiin pääsemään sopuun alueen kokoomayhdistysten keskeisestä työpaikkajaosta, mutta asia tuntui kuitenkin mahdottomalta ratkaista koska tilanne oli sellainen, että samalla työpaikalla saattoi olla ainakin kahden, jopa kolmen tai kaikkien neljän yhdistyksen jäseniä. Asiasta neuvoteltiin useaan kertaan ja käytiin läpi työpaikka- ja jäsenlistoja. Sopua asiaan ei kuitenkaan löytynyt.

Asiassa päästiin eteenpäin vasta kun Teollisuusteknikot teki esityksen yhdistyksensä nimenvaihdosta. Nimiesitys pohjautui siihen, että yhdistys profiloituu metallialan sopimusalaakohtaiseksi yhdistykseksi.

Tammikuussa 2003 yhdistys ilmoitti muiden kokoomayhdistysten puheenjohtajille nimiehdotuksensa, koska asian käsittelyä varten sovitun tilaisuus oli peruttu.

23.1.2003 lähetettiin liittohallitukselle kirje, jossa haettiin hyväksyntää nimelle Helsinginseudun Metallialan Toimihenkilöt TU ry. Liittohallitus jätti asian kuitenkin pöydälle perustelunaan, että asiasta ei ole keskusteltu muiden yhdistysten kanssa.

5.3.2003 nimiehdotusta käsiteltiin kokoomayhdistysten puheenjohtajien kesken. Muut puheenjohtajat hyväksyivät ehdotuksen, mutta Helsingin Toimihenkilöiden puheenjohtaja kertoi, että heidän johtokunnassaan nimiehdotukseen oli suhtauduttu kielteisesti.

Yhdistyksen puheenjohtaja keskusteli asiasta sen jälkeen vielä liiton järjestöpäällikkö *Reino Nygrenin* kanssa.

Toimihenkilöunionin liittohallituksen kokouksessa 24.4.2003 nimi hyväksyttiin siten muutettuna, että nimestä sana ”seudun” tuli jättää alueellisesti liian kattavana pois.

Marraskuussa 2003 pidetyssä yhdistyksen sääntömääräisessä vaalikokouksessa hyväksyttiin yhdistyksen uusi nimi yksimielisesti. Yhdistysrekisteriin nimi hyväksyttiin niinkään ja 16.1.2004 nimeksi tuli virallisesti ***Helsingin Metallialan Toimihenkilöt TU ry***. Sitä ennen nimenä oli ollut Helsingin Teollisuusteknikot ry.

Jäsenohjaukseen valmistelu jatkuu

Neuvotteluja käytiin tällä erää järjestöpäällikön ja alueasiamiehen avustuksella. Helsingin Työnjohtajat esittivät tässä vaiheessa aikomuksensa profiloitua kemian alan sopimusalaakohtaiseksi yhdistykseksi ja niinpä vihdoin 8.9.2003 päästiin sopimukseen metallialaa koskevasta työpaikkajaoista, mutta sekään sopimus ei johtanut käytännön toimenpiteisiin joidenkin yhdistysten vielä harkitessa asiaa.

Jäsenohjauksen hyväksynnän viivästyminen tiedusteltiin aluetoimistolta joitakin kertoja, mutta asia ei edennyt päätökseen asti. Syksyllä 2004 asia otettiin vakavissaan esille, ja kahden neuvottelun tuloksena löytyi HETO:n esityksestä sopimukseen kaikkia tyydyttävä sanamuoto: ”*Uudet jäsenet ohjataan sopimusalaakohtaisesti mikäli jäsen ei ole ilmaissut yhdistystä mihin haluaa liittyä*”.

Sopimukseen ei näinollen enää liittynyt työpaikkaluetteloita, vaan ohjaus tapahtuu sovellettavan palkkasopimuksen mukaan metallin ja kemian osalta, muiden sopimusalojen jakautuessa HETON:n ja HELTON:n kesken, ellei jäsen itse halua liittyä tiettyyn yhdistykseen. Tämä sopimus allekirjoitettiin 9.11.2004 Näin työpaikkaohjausta koskeva asia saatiin lopulta kuntoon.

Yhdistyksen vaalikokouksessa oltiin sitä mieltä, että Tupossa pitäisi irtisanomissuojaa työllisyyden säilyttämisen kannalta saada läpi sopimukseen. Hyvinvoinnin todettiin olevan edelleen liian epätasaista, joten ay-liikkeen pitää ottaa sille kuuluva valta ja käynnistää arvokeskustelu siitä, mitä halutaan ja mitä ollaan valmiita maksamaan. Eläkeudistuksesta todettiin, että laskentatapa on epäselvää monille.

Vuonna 2002 yhdistykselle avattiin Internet-kotisivut.

KURSEISTA APUA ONGELMIIN JA KEVENNYKSIÄ RUTIINEIHIN

Omien kokousten lisäksi yhdistyksen jäsenet osallistuivat muihinkin tapahtumiin. Vuosittaisia tilaisuuksia olivat Talvipäivät, joita pidettiin mm. Kiljavalla, Kisakalliolla, Eerikkilässä ja Majvikissa. Ne järjestettiin yhdessä Helsingin Teknisten, Telakkateknisten ja Konsulttiteknisten kanssa. Talvipäivät ovat olleet perhetapahtumia, joihin jäsenillä on ollut mahdollisuus osallistua perheineen.

Vuonna 1995 yhdistys järjesti alkuvuodesta koulutustilaisuuden nimeltä Luotsi jossa annettiin järjestötietoa jäsenille, syksyllä osallistuttiin Helsingin Teknisten järjestämään yritystalouden perusteita käsittelevään koulutustilaisuuteen. Syyskuussa järjestettiin kurssi Neuvottelutaito ja Vakuuttava käyttäytyminen. Vuoden 1996 maaliskuussa yhdistys järjesti jäsenilleen koulutustilaisuuden aiheesta ”Mitä joustot ovat”.

Yhdessä Telakkateknisten, Työnjohtajien, Helsingin Teknisten ja Konsulttiteknisten kanssa järjestettiin lokakuussa koulutustilaisuus, aiheena ”Ay-liikkeen tulevaisuus”, kouluttajana Työväen Akatemian rehtori Kari Kinnunen. Vuonna 1997 järjestettiin samoin voimin seminaari ”Myönteisen ajattelun voima”, v. 1998 ”Minä ja yhteiskunta”, v. 1999 järjestettiin Riihimäellä ”Muistinparannuskurssi”.

Koulutusristeily (2000) sekä seminaarimatka (2003) tehtiin Tallinnaan ja piirin järjestämiin yhdistystenpuheenjohtajaseminaareihin osallistuttiin.

Aina ei onnistuttu. Vuodelle 1999 ehdotettua ”hengenkohotustapahtumaa” ei saatu järjestettyä, todetaan eräässä pöytäkirjassa lyhyesti. Liian vähäisen osanoton vuoksi piti peruuttaa mm. ”Miten selviän arjesta” ja v. 1997 uusille jäsenille järjestetty tilaisuus, johon ei ilmoittautunut yhtään osanottajaa. Työttömien risteily kuitenkin järjestyi useana vuonna.

Yhdistyksen jäsenistö osallistui mahdollisuuksiensa mukaan myös aluekoulutukseen sekä liiton tarjoamaan ay-koulutukseen.

Välillä otettiin kevyemmin, useana vuonna käytiin Peacock-teatterissa. Virkistystoimintahan on kuulunut yleisestikin ay-toimintaan ja sillä oli myös teknisten toiminnassa aina ollut sijansa. Kylpylämatka ja mikroautoilulta sekä maatalousmuseossa käynti onnistuivat.

†

VUODET 2003 JA 2004

Yhdistyksen toimintaa normaalirotiinien lisäksi hallitsi vuonna 2003 nimen vaihto ja jäsenohjaukseen työstäminen.

Yhdistyksestä osallistuttiin edelleen aktiivisesti kokooma- ja suurten yhdistysten kokouksiin sekä piirin ja liiton järjestämiin tilaisuuksiin.

Syksyllä järjestettiin onnistunut koulutusristeily Tallinnaan, aiheena ”Tasapainoinen ajankäyttö”, kouluttajana *Veikko Vornanen* TU:sta.

Yhdistys lähetti sääntömuutosesityksen TU:n sääntötyöryhmälle koskien liittokokousedustajien valintaa.

Liiton jäsenrekisteriohjelma Open-Dora saatiin yhdistysten käyttöön.

Vuoden 2004 aikana yhdistyksessä keskusteltiin paljon työnantajien taholta yhä lisääntyneestä menettelystä nimittää mahdollisimman moni toimihenkilö ylemmäksi toimihenkilöksi sekä lisääntyneistä ja laajoista irtisanomisista hyvin menestyviltäkin työpaikoilta.

Yhdistyksen toimintaan haettiin uusia ideoita järjestämällä kaksipäiväinen kurssi ”Uusi yhdistystoiminta - Johtokunta polttopisteessä”. Onnistuneen kurssin vetäjinä toimivat *Veikko Ampuja* ja *Timo Lönnroth*. Myöhemmin syksyllä asiasta järjestettiin vielä kolme iltatilaisuutta, ja johtokunta käsitteli sitä kokouksissaan.

Kevätkokouksessa 9.3.2004 saivat Helsingin Teollisuusteknikkojen viirin *Kari Orela*, *Pekka Rauha* ja *Pentti Luukkonen*. Kokooma- ja suurten yhdistysten kokouksissa käsiteltiin tulevan liittokokouksen asioita ja henkilökysymyksiä.



Kevätkokouksessa 9.3.2004 saivat Helsingin Teollisuusteknikkojen viirin *Kari Orela*, *Pekka Rauha* ja *Pentti Luukkonen*.

Tu:n lautasella muistettiin lisäksi *Armas Pursiaisen* 50 v. päiviä ja *Pentti Luukkosen* ansiokasta työtä yhdistyksen sihteerinä.

Vuonna 2004 kaksi työnantajajärjestöä Työntantajain Keskusliitto TT ja Palvelualaoiden Työnantajaliitto PTL yhdistyivät uudeksi elinkeinoelämän työnantaja järjestöksi nimeltään Elinkeinoelämän Keskusliitto EK ry. EK:n sekä palkansaaja järjestöjen SAK:n, STTK:n ja Akavan kesken solmittiin syksyllä 2004 ennätyskellisen pitkä kaksi ja puoli vuotta kestävä tulopoliittinen ratkaisu (TUPO). Siten työehdoista ja palkoista sovittiin aina syksyyn 2006 saakka. Vuoden 1994 loppuun mennessä se koski yli 90 prosenttia palkansaajista. TUPO-sopimukset, joita Suomessa oli solmittu jatkuvasti muutamaa poikkeusta lukuunottamatta vuodesta 1968 lähtien saivat siis jatkoa.

Jäsenmäärän muutokset 1995-2004

Yhdistyksen jäsenmäärä vuosien 1995-2004 lopussa on ollut seuraava:

1995	1102	2000	976
1996	1055	2001	957
1997	1060	2002	931
1998	1076	2003	919
1999	1000	2004	895

VUODESTA 2005 ETEENPÄIN

Toukokuun alusta 2004 Euroopan Unionissa on 25 jäsenmaata, Romania ja Bulgaria tulossa ja Balkanin maita sekä Turkki odottamassa jäsenyysneuvottelujen alkamista. Sopeutumista riittää: kuinka kansalaiset jatkossa kokevat EU-jäsenyyden, kuinka elinkeinoelämä mukautuu, kuinka sopeudutaan tuotannon yhä nopeampaan siirtymiseen halpojen työvoimakustannusten maihin, säilyykö ydinosaaminen Suomessa, kuinka ratkaistaan väestön ja työvoiman ikääntyminen. Haasteita riittää.

Ammattiyhdistysliikettä tarvitaan palkansaajien työoloista huolehtimaan ja palkoista sopimaan yhtä lailla kuin edellisinäkin vuosikymmeninä. Ay-liikkeen on otettava kantaa myös muihin tärkeisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja ehdotettava ratkaisuja, annettava äänensä kuuluu.

Metallialan Toimihenkilöt TU ry on alusta alkaen huolehtinut jäsentensä eduista työmarkkinoilla. Yhdistyksen nimi on 80 vuoden aikana muuttunut, toimintatavat uudistuneet vastaamaan kunkin ajan vaatimuksia, mutta perustehtävä, jäsenten eduista huolehtiminen pysynyt samana. Työ jatkuu.

MENNYTTÄ MUISTAEN – NYKYISTÄ ARVIOIDEN – TULEVAAN SUUNTAUTUEN

Yhteiskunta ja työmarkkinat murroksessa AY-LIIKKEEN ÄÄNI UUDELLEEN KUULUVAKSI



(kuva Karetvaara)

siirtyessä kertynyt 45 ja niistä 18 vuotta kolmivuorotyötä. Näin hän vertaa oloja ennen ja nyt:

- Vahvoina vuosina ay-liike teki yhteistyötä myös poliittisten päättäjien kanssa. Yhdessä yritettiin nähdä yhteiskunnassa tapahtuva muutos. Ay-väen mielipiteitä kuultiin. Ay-liike on yhä poliitikkojen sekä median mielenkiinnon kohde, mutta ay-väen ääni ei kuulu yhtä hyvin kuin ennen. Poliitikot ovat julkisuuden henkilöitä ja kun poliitikot puhuvat media kuuntelee heitä herkällä korvalla. Ay-liikkeen ääni on heikompi kuin liikkeen vahvoina vuosina.

- Ihmisten ajatusmaailma on muuttunut, erityisesti nuorten. Se on kovin toisenlainen kuin vielä vuosikymmen sitten. Nuorilla on Mulle kaikki heti –asenne. Minulle se on hyvin vieras ajatus. Ay-liikkeessä tehtiin työtä ajatuksella, että meille kaikille tulisi iloa ja hyötyä, päämääränä, että tulevaisuudessakin olisi kaikilla hyvä olla. Nyt halutaan välitöntä hyötyä vain itselle, mutta kestävää kehitystä ei sillä tavoin rakenneta.

Ammattiyhdistysliike oli ennen 90-luvun lamaa vahva vaikuttava yhteiskunnassa, ei vain palkoista ja työehdoista neuvoteltaessa vaan paljon laajemmin. Ay-liikkeessä otettiin kantaa mm. sosiaali- ja perheasioihin. Kuinka on nyt, kun elämme jälleen rajun yhteiskunnallisen ja työelämän murroskauden aikaa?

Hely Olkkosella on teknisen alan ay-toiminnasta kokemusta kolmen vuosikymmenen ajalta.

Työvuosia oli eläkkeelle

KANSAINVÄLISYYTTÄ LISÄÄ

Helykummastelee nuorten ihmisten asenteita. Hänen mielestään kansainvälistyvässä maailmassa nuorilla olisi mahdollisuuksia vaikuttaa myös ay-liikkeessä, tietojensa ja valmiuksiensa ansiosta laajemmin ja tehokkaammin kuin heidän vanhemmillaan.

- Ay-liikkeen on panostettava lisää kansainvälisyyteen, yhdentyvään Eurooppaan ja juuri nuorilla olisi kielitaitoa ja valmiuksia siihen. He pystyvät kommunikoimaan koko maailman kanssa! Ja tietoa on saatavissa nopeasti monista lähteistä, varsinkin netistä ja sen avulla voi olla yhteydessä kaikkialle.

- Teknisten Liitossa panostettiin kansainvälisyyteen, mutta lamakautena mielenkiinto ulkopuolisiin asioihin katosi. Ryhdyttiin katsomaan vain omaan työpaikkaan ja perhe-elämään, mielenkiinto ja tarmo ei riittänyt juuri muuhun. Näin vain ei pitäisi enää jatkua.

LUOTTAMUSTA TARVITAAN

- Ammattiyhdistystoiminnan vaikeimpina aikoina pidin seitsemän viikon mittaista teknisten lakkoo vuonna 1977 ja kahta lakon jälkeistä vuotta. Napit olivat silloin tiukasti vastakkain työnantajapuolen neuvottelijoiden ja ay-liikkeen välillä.

- Vähitellen yhteistyössä toisten henkilöstöryhmien kanssa rakennettiin luottamus uudelleen. Molemmiin puolin todettiin, että vain keskustelemalla pystytään asioista sopimaan. Viimeiset kymmenen vuotta taas ovat olleet jatkuvaa työelämän uudelleenjärjestämistä.

- Yhdistyksemme menetelmäkerho oli hyvin tarpeellinen muutama vuosikymmen sitten. Kun työpaikoilla ryhdyttiin rationalisoimaan menetelmäkerho antoi mahdollisuuden saada ideoita. Vierailimme paljon eri yrityksissä ja näimme kuinka muut toteuttavat asioita. Näin oma työyhteisö sai muiden toteuttamista asioista virikkeitä.

MITÄ AY-LIIKE ON ANTANUT? – Mahdollisuuden tutustua ihmisiin ja uskoa siihen, että ajattelemalla ja tekemällä voi toteuttaa asioita. Ay-liikkeessä tunsin olevansa vertaistensa joukossa, työnantajienkin kanssa. Muuan vastapuolen neuvottelija sanoi kerran, että ”parasta tässä on, että sinä tiedät asiat ja minä tiedän, totuuden pohjalta voidaan sopia...”

TURVAA TARVITAAN EUROOPAN YHDENTYESSÄ

- Ay-liike on saanut aikaan paljon hyvää, ei se ole hoitanut pelkästään palkka-asioita. Perhepolitiikka on Suomessa paljolti hoidettu kuntoon. Olen joskus nuoremmille huomattanutkin, että katsokaapa mitä kaikkea on saatu aikaan.

- Nuorten ihmisten olisi huolehdittava, että edut pysyvät ja että ay-liike etsii ja löytää uutta ja kehittyä. Ei ay-liike mikään peikko ole. Monissa pienissä yrityksissä, joissa oli vain muutama teknisen alan työntekijä ne tekniset maksoivat jäsenmaksunsa koko ajan itse. Eivät he halunneet työnantajan hoitavan jäsenmaksun perintää heidän puolestaan. Osa pelkäsi leimautumista, mutta jäsenmaksut maksettiin kuitenkin pääasiassa siksi, että ay-liike koettiin turvaksi.

- Turvaa tarvitaan vastakin. Luulenpa, että parin, kolmen vuoden kuluessa meilläkin käydään muualla Euroopassa alkanut keskustelu työajan pituudesta, palkkojen alennusvaatimuksista, sosiaalisista ja muista eduista. Ammattiyhdistystoimintaa tarvitaan!

Kirkkonummen Kantvikissa asuva Hely Olkkonen ei ole toimeton eläkkeellä. Varsinkin yhteiskunnalliset asiat kiinnostavat edelleen: - Istun aika usein eduskunnassa seuraamassa keskustelua. Se on parasta viihdettä!

Oppisopimuskoulutukselle lisää arvostusta



(kuva Karetvaara)

muuttuneet vaikka tietokoneita kaikkialla tarvitaankin. Työt oppii töitä tekemällä.

Kasviöljyä valmistavan Mildola Oy:n luottamusmies *Matti Karvinen* kiteyttää tärkeän työelämää koskevan toivomuksensa: - *Oppisopimuskoulutusta pitäisi arvostaa nykyistä enemmän. Siihen olisi työmarkkinaosapuolten sekä koululaitoksenkin panostettava lisää. Muodollinen koulutus ei takaa työtaitoa. Arvostan oppisopimuskoulutusta suuresti.*

- Jos oppisopimuskoulutukseen lisätään voimavaroja sitä aletaan arvostaa enemmän niin nuorten työntekijöiden kuin työnantajienkin joukossa. Eivät työt ole JoyStick-hommiksi

Karvinen on koulutukseltaan koneteknikko, hän toimii yrityksessä tuotantotarvikkeiden ostajana. Mildolassa on laadunvalvonta tärkeää, oleellisena osana on bakteerien tutkiminen. Työpaineita aiheuttavat erityisesti syysseongin kiireet, kun rypsi ja muut öljykasvit korjataan. ”Muodollinen koulutus antaa valmiudet, mutta vasta työkokemus antaa varmuuden”. Tämä pätee niin laboratoriossa kuin tuotannossakin.

Milloin ulkoistaminen kannattaa? Matti Karvinen näkee asiassa kaksi puolta. Kun joku asia hoidetaan pienemmin kustannuksin kuin yrityksen omalla väellä ja työn laatu vastaa asetettuja vaatimuksia ulkoistaminen on kannattavaa. Se on yritykselle kannattavaa myös, kun ulkopuolisella yrittäjällä on riittävästi resursseja yllättäviinkin tilanteisiin vaikka työn teettäminen ei olisi halvempaa kuin oman väen voimin. Mildolassa siivous- ja korjaustyöt on ulkoistettu ja toimivat hyvin. Mutta palvelualoilla, kunnilla ja valtiolla tilanne on arvioitava toisenlaisista tarpeista kuin teollisuusyrityksillä.

Matti on myös työsuojeluvaltuutettu vuodesta 1994 lähtien. – *Tapaturmia ei juuri ole, läheltäpiti-tilanteita sen sijaan on ollut.*

- Nyt meillä ei ole paljon ongelmia. Suuri muutos oli aikanaan palkkausjärjestelmien muutos. Entinen järjestelmä oli mielestäni parempi, selkeämpi. Arviointimenetelmistä ei ole täyttä yksimielisyyttä.

- EU aiheutti työolojen kiristymistä, koska maatalouden tuki väheni ja hintapolitiikka muuttui. USA dumpkaa geenimanipuloidun soijan ylituotantoa Venäjälle, jolloin Suomen mahdollisuudet viedä öljyä itänaapuriin ovat hyvin rajoitetut. Tällä on puolestaan kielteinen vaikutus maatalouteemme.

- 1990-luvun lamakausi oli vaikea. Jouduin hoitamaan työttömien asioita yht'äkkiä. Ulkopuoliseen konsulttiin ei luotettu, porukka ei avautunut, henki oli, että "vieraille ei kerrota". Se on hyvin ymmärrettävää.

- Yrittäjäkurssi järjestettiin. Yrittäjyyttä tarjottiin joka lähtöön, mutta ei kaikista ole yrittäjiksi, varsinkaan sellaisista, jotka jo vuosikymmeniä ovat olleet toisen palveluksessa. Nuorille sekin on helpompaa.

Mildolassa ei juurikaan ole työvoiman vaihtuvuutta. *"Väki on kasvanut kuin omaan taloonsa, ovat sitoutuneita. Työnjohtajia ei meillä ole, työryhmät ovat itseohjautuvia. Tasavertaisesti hoidetaan työt. Suurin osa työntekijöistä on kuitenkin yli 55-vuotiaita. Kuinkahan jaksavat painaa keskeytymätöntä kolmivuorotyötä yli kuusikymppisinä?"*

Vapaa-ajan ongelmia ei Matti Karvisella ole. Omakotitalo, mökki ja purjehtiminen pitävät siitä huolen.

Mitä tehdä kun väki vähenee ja vanhenee?

UUTTA INTOA AY-LIIKKEESEEN NUORISTA !



(kuva Karetvaara)

osanottajaa, nyt paikalle voi tulla kymmenkunta.

Pekka Rauha muistelee oman ay-toimintansa alkuaikojaa:

- Kun 1960-luvulla kuultiin Ruotsista, että päivälliset pitää tarjota, jotta väkeä saadaan ay-liikkeen kokouksiin, meillä ajateltiin, että "no, onpa touhua!". Mutta samaan suuntaan on valitettavasti menty meilläkin.

- Kun valitaan ehdokkaita luottamustehtäviin, melkein poikkeuksetta ehdotetaan uudelleen ihmisiä, jotka jo hoitavat niitä: "Mene sinä ja hoida homma!". Takavuosina, 1960- ja 1970-luvuilla saattoi tavanomaisissakin työpaikkakokouksissa olla viidestäkymmenestä sataan

Ei hän nosta syyttävää sormea. Rauhallisesti, kuin nimeensä kuuluvana ominaisuutena, hän luonnehtii tilannetta. Mutta mikä sai miehen itsensä hoitamaan luottamustehtäviä ay-liikkeessä? Pekka aloitti ay-jäsenmaksujen kantajana vuonna 1965. V. 1969 työnantajat ryhtyivät perimään ay-jäsenmaksut työntekijöiden palkoista. Muita tehtäviä ovat olleet mm. ammattiosaston puheenjohtajuus, työsuojeluvaltuutetun tehtävät useita vuosia ja viimeiset kymmenen vuotta ovat kuluneet toimihenkilöiden luottamusmiehenä.

- Liekö geeneissä! Täytyyhän porukan puolia pitää, jonkun täytyy asioita hoitaa. Voisikohan sanoa, että velvollisuuden tunne siellä on takana. Monenlaisessa taistelussa on sen takia kyllä joutunut olemaan, työtuomioistuimessakin kolme kertaa. Mutta voittajan puolella aina.

- Tietenkin työnantajat ja työntekijät tulkitsevat pykälästä omasta näkökulmastaan, mutta on myös yrittäjiä, jotka koettavat luistella sopimuksista.

Palkkaluokista on käyty kovaa väantöä: kuka kuuluu ylempiin toimihenkilöihin ja kuka teknisten sopimuksen piiriin?

- Harmaata aluetta on paljon ja tarkan rajan vetäminen aiheuttaa erimielisyyttä. Vaikeimmat tulkittavat ovat paria kolmea ylintä palkkaluokkaa koskevat pykälät. Työehtosopimusta lukiessa tuntui usein selvältä, että pykälät koskevat teknisiä toimihenkilöitä, mutta työnantaja tulkitse sopimustekstin toisin. Joskus on tuntunut siltä, että tähän on kuin lanttia heittäisi: kummalle puolelle ratkaisu kallistuu? Asia polttaa liitossa asti. Joskus täytyy uskaltaa ottaa riski. Jos tuomioistuimessa hävitään, niin hävitään sitten. Näyttää siltä, että liitossakin ollaan kovin varovaisia.

MITÄ TEHDÄ KUN VÄKI VANHENEET?

- Tilanne on vakava, kun väki vanhenee eivätkä nuoremmat halua luottamusmiespaikkoja. Se rassaa lopulta liittoakin! Jäsenhankintakampanja ei kunnolla onnistunut, uusia jäseniä ei saatu niin paljon kuin toivottiin.

- Onhan se toisaalta ymmärrettävääkin, että kun on nuori perhe, lapset ja kodin perustaminen, ei silloin haluta tulla mukaan enää muusta huolehtimaan.

- Luottamusmiesten määrä vähenee yrityskauppojen ja yritysten keskittymisen myötä, mutta toisaalta yritysten koon kasvaessa luottamusmiesten työmäärä ja vastuu kasvavat jatkuvasti.

Uusia houkuttimia nuorille ihmisille pitäisi keksiä, kun tietoisuus joukkovoiman mahdollisuuksista ei yksin riitä motivaatioksi. Huoli jatkosta on yhteinen varsinkin vanhemman ay-väen joukossa. Jos ay-liike ei saa riittävästi uutta voimaa eduista huolehtimaan eivät yksittäiset työntekijät edes omalta osaltaan siihen pysty. – Tavoitteita täytyy asettaa ja pitää niistä kiinni niin ay-toiminnassa kuin muutenkin elämässä.

Pahoja aikoja on joskus koettu: *- Osa jäsenistä halusi olla töissä, osa lakossa. Näin oli parikin kertaa tilanne eräässä työpaikassani ja silloin pahimmillaan saman ryhmän jäsenet kilpailivat keskenään. Onneksi sellaisesta on päästy!*

Mutta koettu on myös hyviä hetkiä: *- Kun METTOVA-palkkaluokkia 1998-99 väännettiin saatiin palkkahaitari venytettyä viidestä kymmeneen luokkaan. Se oli radikaali muutos ja etenkin naisille saatiin jopa 20:n prosentin korotuksia pienemmistä puhumattakaan. Kun porukka alkoi nähdä, mitä uudistus käytännössä merkitsi eli että uusi järjestelmä teki mahdolliseksi tarkentaa toimenkavauksia ja sitä kautta palkka kohosi, se oli selvä osoitus ay-liikkeen voimasta.*

EI UNOHDETA VIRKISTYSTÄ EIKÄ ELÄKELÄISIÄ !

Pekka korostaa vastuuta myös eläkkeelle siirtyneistä työntekijöistä:

- *Eläkeläisille tarvitaan virkistystoimintaa yhtä hyvin kuin työkäisille.*

Virkistystoiminta kuuluu osaksi ay-toimintaa vaikka varsinainen edunvalvonta pääasia onkin.

Hän on itse keilannut, osallistunut Finlandia-hiihtoon toistakymmentä kertaa ja lukuisiin ay-hiihtoihin. Takana on myös kaksi täyspitkää maratonia.

- *Työpaikalla oli kuntokorttikampanja. Se tuotti hyvän tuloksen.*

Pekka toimii suuren kansainvälisen konsernin, GE Healtcaren ostajana. Hän on aiemmin toiminut laatutehtävissä. Eläkepäivät alkavat 2005. Martinlaakson polut odottavat: kolmas maraton on ajatuksissa, mutta siihen täytyy harjoitella satoi tai paistoi, ei kuitenkaan hampaat irvessä. Vai viekö lämmin Espanjan talvi Pekasta voiton?

8

**Jäsenten vuorovaikutus - yhdistysten tasapuolinen edustus -
kansalaisten eriarvoisuus
HAASTEITA RIITTÄÄ**



(kuva Karetvaara)

Erkki Karpomäki joutui työttömäksi 1990-luvulla. Yhdistyksessä on senkin jälkeen tehtäviä riittänyt. Taloudenhoitajana täyttyy kuudes vuosi, jäsensihteerinä hän on toiminut kaksi vuotta ja uusin posti on sihteerin tehtävät. On ollut aikaa ajatella niin ay-liikkeen kuin koko yhteiskunnankin asioita.

Muuan pohdinnan aihe oman yhdistyksen kohdalla on se, että kokoomayhdistykset ovat niitä jäseniä varten, jotka työskentelevät yrityksissä, joissa on teknisiä toimihenkilöitä vain muutama: - *Hankaluutena on, että jäsenet eivät tunne toisiaan eikä yhdistyksen johtokuntakaan tunne heitä hyvin, ja silloin vuorovaikutus jää heikoksi, sanoo Karpomäki.*

- Kun yhdistyksiä liittojen yhdistyessä järjestettiin uudelleen, eri aloille toimiville jäsenille haluttiin löytää mahdollisimman luontevat yhdistykset, jotta voitaisiin erikoistua ja palvella siten jäsenistöä parhaiten. Siksi meidän yhdistyksemme nimeenkin tuli maininta metallialasta. Pulmia on silti niin metallin kuin myös kemian alalla. Koska ongelmat ovat usein hyvin henkilökohtaisia toiminnan painopistettä pitäisi suunnata yksilöllisyyteen ja ihmissuhdetaitoihin. Sopiva henkilökemia auttaa asioitten hoitoa, puute vaikeuttaa.

SUHTEELLINEN VAALITAPA TULEE – HÄIPYYKÖ PIENTEN ÄÄNI ?

- Runsaasti mietittävää on siinä kuinka varmistetaan erikokoisten yhdistysten tasapuolinen edustus piiri- ja liittokokouksissa. Toimihenkilöunioniin kuuluu noin 300 yhdistystä ja kaikkien yhdistysten, pientenkin, äänen pitäisi kuulua.

Tähän saakka niiden ääni on piirien sisällä kuulunut kohtuullisesti, mutta äänen pitää kuulua liittotasolla asti. Kun vuonna 2005 otetaan käyttöön suhteellinen vaalitapa, näyttää siltä, että sen seurauksena pienet yhdistykset eivät voi saada edustajia kaikille tasoille ja silloin vaarana on niiden yhdistysten passivoituminen. Vaarana on jopa se, että joku piirikin voi jäädä ilman liittokokousedustajaa.

- Keskustelemisen arvoinen asia on, voitaisiinko pienten yhdistysten edustus hoitaa sopuvaaleilla. Osittain sitä kannatetaan, osin vastustetaan. Kysymys on vallasta! Pienten äänivallan lisääminen vie isoilta paikan, pari pois.

- On selvää, että kaikkien suurten yhdistysten täytyy saada edustajansa kaikille tasoille. Suuret yhdistykset ovat aktiivisia ja niillä on parhaat mahdollisuudet hoitaa jäsenten asioita. Mielestäni suurten yhdistysten tahto voisi kuitenkin toteutua myös nykyistä pienemmälläkin edustuksella.

ULKOISTAMINEN – YHTEISKUNNAN PAHA PEIKKO ?

Erkki jäi työttömäksi ulkoistamisen seurauksena. Silti hän maltaa rauhassa pohtia ulkoistamisen eri puolia.

- Sinällään ulkoistaminen ei ole ongelma. Taloudellista hyötyä etsitään, mutta käytäntö näyttää saavutetaanko haluttu työn laatu aikaisempaa pienemmillä kustannuksilla, oliko ulkoistamis päätös oikea. Työn saanut yritys sanelee työnteon ehdot hinnan avulla ja tuloksena on pienemmillä kustannuksilla tehty työ, kun työ tai palvelu on "huutokaupattu". Avainasia on kontrolli. Yksi syy ulkoistamisen vastustamiseen on pelko, että esimerkiksi kunta ei pysty ohjaamaan palvelujen kehittämistä ja varmistamaan hyvää laatua.

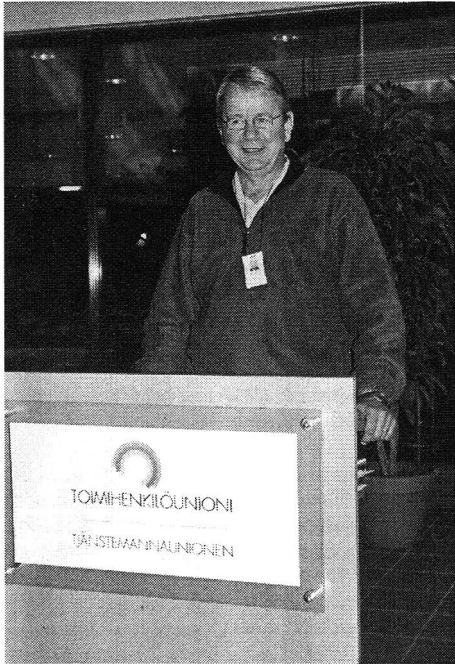
- Tähän saakka on puhuttu ilmiselvistä epäkohdista ja se värittää asiallista keskustelua. Yksi yhteiskuntamme epäkohta on, että vanhuksat ovat paljolti jääneet tietotekniikan maksajiksi, kun pankit ovat nostaneet palvelumaksuja. Kun virkailija tekee tilisiirron työaika voi maksaa vaikkapa euron, mutta pankki perii palvelumaksua viisi euroa.

ERiarvoisuus LISÄÄNTYY

- Kenen tehtävänä on huolehtia siitä, että kansalaisten eriarvoisuus ei liikaa kasvaisi? Sen estämisessä keskeistä on tuloerojen tasaaminen. Siitä on yhteiskunnassa keskusteltava.

- Saksa on ollut suurten muutosten kourissa ja esimerkki näyttää leviävän muihinkin maihin. Syntykö uudenlaista köyhälistöä, nollatasolla eläviä ihmisiä? Siitä vaarasta kertovat leipäjonot. Yhteiskunnalla, yrityksillä ja sen julkisella sektorilla pitäisi olla varaa maksaa kunnan palkkoja, sillä palkalla eläminen on inhimillisesti ja yhteiskunnallisesti terveemmällä pohjalla kuin avustusten varassa eläminen.

Palkkausjärjestelmä muuttui, järjestökentän muutos jatkuu JÄSENPÖHJAA RIITTÄÄ – KOULUTUS AVAINASEMASSA



(kuva Karetvaara)

kritiikkiä osasin odottaakin, mutta silti ... kyllä siinä miestä koeteltiin. Nyt ollaan työehto- ja palkkasopimusten osalta normaalitilanteessa.

Laitinen jatkaa työtään TU:n neuvottelupäällikkönä. Hänen mukaansa uusi järjestelmä pääsääntöisesti hyväksytään työpaikoilla.

- Kritiikki kohdistui lähinnä uuteen palkkausjärjestelmään ja työpaikoilta vastaavasti sitä tuli eniten perinteisen teollisuuden puolelta eli alalta, jolla oli pitkä historia ja vakiintuneet käytännöt. Elektroniikan puolella uudistus koettiin myönteisenä.

- Kenenkään henkilökohtaista palkkaa ei alennettu, se oli jo lähtökohtana uudistuksessa. Keskustelu painottui arvostuskysymyksiin eli työn vaativuuden arviointiin. Syntyi arvostiritoja. Uusi järjestelmä lähti puhtaalta pöydältä, se ei ota työpaikkojen eikä -alojen historiaa mukaan.

Teknisten ja teollisuustoimihenkilöiden työehtosopimukset yhdistettiin v. 1998. Työehtosopimukseen liittyi oleellisena osana uusi palkkausjärjestelmä. Vuoden 2000 alusta tuli voimaan yhtenäinen luottamusmiesjärjestelmä. Silloinen Teknisten Liitto oli yksi sopimusosapuolista, muut STL, STAF ja Metalliteollisuuden Keskusliitto MET.

Suuria muutoksia oli siis jo takana, kun seuraava ovella odotti eli neljän liiton yhdistyminen Toimihenkilöunioniksi. Mutta takaisin viime vuosikymmenelle:
- Uuden järjestelmän sisäänajo ei ollut yksinkertaista, kovaa kritiikkiä tuli, muistelee Teknisten Liiton pääneuvottelija Urho Laitinen.

- Olihan se tiedossa jo etukäteen,

NUORET TULEVAT MUKAAN

Laitinen ei jaa sitä huolta, että nuoria ei kohta löydy ay-liikkeen toimintaan.

- Näyttää päinvastoin siltä, että tuommoinen kolmekymppisten ryhmä lähtee kasvamaan ay-tietoiseksi ja on tulossa mukaan. Kiinnostusta nuorilla on, olen nähnyt.

- Katsoisin peiliin: me suurten ikäluokkien edustajat olemme toimineet tulppana, nuorilla ei ole ollut mahdollisuutta tulla mukaan ja näin on hukattu muutama sukupolvi.

Siinä yksi järjestöelämän ”perimmäisiä” kysymyksiä: kun posti on saatu se pidetään, pidetään ... Aina on kannattajia, jotka sanovat, että ”eiköhän ole parasta, että valitaan entiset... kyllä ne ovat hyvin luottamushommansa hoitaneet”. Ja entiset valitaan. Usein niin monesti, että parikin sukupolvea on ilman tehtäviä, kunnes tulee suuri sukupolvenvaihdos kertarysäyksellä (ja silloinkin ”poispotkitut” vielä tuntevat katkeruutta).

- Kokouskulttuuria on jalostettava. Nuoret eivät jaksakaan pitkiä kokousrutiineja ja puheita. Heille on annettava vastuuta. Nuoria ihmisiä hakeutuu TU:n kursseille, se kertoo aidosta kiinnostuksesta ja halusta oppia.

- TU:n kurssit on jaettu useisiin osioihin, moduleihin. Niitä ovat työehtosopimukset, työläinsäädäntö, jonka yhteydessä paneudutaan mm. sosiaalipolitiikkaan, neuvottelutaito, tiedottaminen ja viestintä sekä järjestöpolitiikka. Ne antavat hyvät eväät ay-toimintaan.

KEHITYS EI ETENE TASAISESTI

Murroskausina voidaan edetä, joskus otetaan takapakkia. Joskus todetaan vanhassa olleenkin vara parempi.

- Tiimityöskentelyn ja tiimiorganisaatioiden ihanteena olivat itseohjautuvat yksiköt, mutta esim. metalliteollisuudessa on havaittu, että kaikkialla ne eivät ole toimineet. Hommat eivät ole hoituneet ilman johtamista eli ”vanhanaikaista” työnjohtoa on kuitenkin tarvittu ja se ei luonnu kaikilta.

SIIRTYKÖ KIINAAN SUUNNITTELUA? RIITTÄÄKÖ TU: LLE JÄSENPOHJAA?

- Alkuvaiheessa vain tuotantoa siirtyy halvan työvoiman maihin. Seuraavassa vaiheessa palvelua, jota sitäkin on jo siirtynyt, ei vain Kiinaan vaan myös Intiaan ja muualle. Kiinassa valmistuu vuosittain yli kolme miljoonaa insinööriä, se on valtava määrä. voi kysyä, että jos tuotantoa siirtyy, miksei myös suunnittelua.

- Meillä ovat suuret ikäluokat, kansakoulupohjainen joukko, siirtymässä eläkkeelle. TU:n jäsenpohjan on muodostanut perinteisen koulutuksen saanut teknikko- ja merkonomijoukko. Koulu-uudistus on maassa tehty ja sen myötä teknikkokoulutus lopetettu. Tilalle tulevat ammattikorkeakouluista valmistuvat insinöörit AMK. Ammattikorkeakouluissa on teknisellä puolella tuotantopainotteinen insinööriinlinja, jossa työharjoittelua on runsaasti, mutta uudistus ei näytä oikein onnistuneelta.

- Kaupallisella puolella merkonomien tilalle tulevat tradenomit. Nykyinen merkonomitutkinto on toisen asteen tutkinto, AMK-tradenomitutkinto on kolmannen asteen tutkinto.

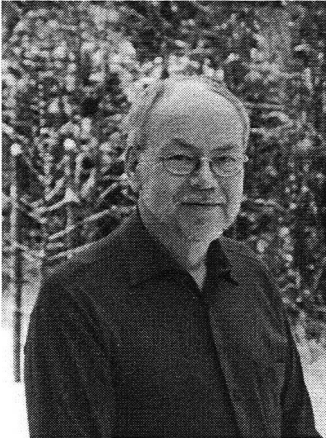
- Kyllä TU:lle riittää jäsenpohjaa, mutta se on koulutukseltaan toisenlaista kuin nykyinen. Kielitaitoa on uusilla kouluista valmistuvilla paljon enemmän kuin nykyjäsenillä. Se onkin tarpeen, sillä yritykset kansainvälistyvät. Tietokone on nuorille ihmisille jo lapsuudesta tuttu, nykyinen teknisten jäsenjoukko on opetellut sen käytön aikuisena.

- Järjestökentän muutos jatkuu. Keskusjärjestöjen välillä käydään kilpailua ammattikunnista. Akavassa on Tradenomiliitto, se vie osan tradenomeista, mutta heitä tulee meillemme. 1.7.2004 Tietokoneliitto yhdistyi TU:iin ja sieltä tuli noin 6000 uutta jäsentä meille. Lentoemännät siirtyivät joku aika sitten Akavasta SAK:hon. Muitakin esimerkkejä siirtymisistä ja siirtymisaikeista löytyy.

Murroskautta eletään ja se näkyy työmarkkinoilla ja vaikuttaa ay-liikkeeseen lukuisin tavoin. Toiveikkaalta Urho Laitinen kuitenkin vaikuttaa, mutta myöntää huolensakin: se joukko, joka ei selviä kunnolla peruskoulutuksesta on työelämässä suurissa vaikeuksissa ja on todella vaarassa joutua panemaan rukkaset naulaan ja heittämään pensselit santaan tuskin ne käsiinsä saatuaan. Se on usköyhälistön alku ja sen estämiseksi on koko kansan tehtävä työtä, siinä tarvitaan aatteellisuutta ja solidaarisuutta. Niitä on etsittävä.

Heikki Mielosen viesti jäsenille:

OTA SELVÄÄ OIKEUKSISTA ! VAADI VASTAUKSIA !



(kuva Karetvaara)

puheenjohtaja voi jokaiselta jäseneltä käydä kysymässä kaikkea mahdollista. Jäsenten pitää tulla kysymään ja ottaa myös itse asioista selvää.

- Yhdistyksen rakenteesta johtuen ei jouduta eikä päästä käsittelemään yksityiskohtaisesti eri työpaikkojen asioita. Meidän yhdistyksemme on kokoomayhdistys, joten meillä ei ole neuvottelu-oikeutta yksittäisen jäsenen työpaikalla, toimimme taustalla. Vaikuttaminen tapahtuu liiton kautta ja neuvomalla jäseniä.

- Henkilökohtainen vaikuttamiseni tapahtuu ja siihen on konkreettinen mahdollisuus erilaisissa tapahtumissa ja muutoin jäseniä tapaamalla yhdistyksen puheenjohtajana, luottamusmiehenä ja liittovaltuuston jäsenenä.

- Ay-liikkeen tämänhetkisessä tilassa on kummallista työntekijöiden tietämättömyys ja välinpitämättömyys omista oikeuksistaan. Harmillisinta asiassa on se, etteivät he aktiivisesti edes ota niistä selvää!

Tietoa saa luottamusmiehiltä ja yhdistyksen johtokunnan jäseniltä. Tietoa jaetaan kokouksissa ja kursseilla sekä kirjallisesti, mutta se ei riitä kaikkien työpaikkojen eikä kaikkien työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin.

- On sattunut riittävän monta kertaa, että luottamusmiehenä ja puheenjohtajana olen kysynyt jäseniltä, miksi et ole käyttänyt tätä tai tuota oikeuttasi ja saanut ihmettelevän vastauksen, että ”onko mulla sellainenkin oikeus?” Eihän luottamusmiehes tai yhdistyksen

AY-LIIKE EI OLE VAKUUTUSYHTIÖ

Heikkiä askarruttaa, että mistä näköalattomuus johtuu. Ei yritetä katsoa pitemmälle ay-liikkeen toimintaan kuin jäsenmaksun maksamiseen.

- Tuntuu siltä, että toimihenkilöjäsen suhtautuu amattiyhdistysliikkeeseen kuin vakuutusyhtiöön: Mä olen ”ostanut” ay-liikkeen jäsenyyden ja ay-liike hoitaa mun asiat!

Jäsenten edunvalvonta ei kuitenkaan niin yksinkertaisesti hoidu. Jokaisen omaa panosta tarvitaan ainakin omien oikeuksien selville ottamiseen. Harmi ei lopu vielä: - Missä on halu vaikuttaa asioihin? Liittovaltuuston kokouksissa käytetään puheenvuoroja ihmeen vähän. Hyväksytään se, mitä etukäteen on esitetty. Mahdollisuuksia ei käytetä. Ylin päättävä elin ei käytä ylintä päättävää valtaa, jos kaikki esille tulleet ehdotukset vain hyväksytään sellaisinaan. Se on passiivista vallankäyttöä.

Säpinästä sopuiluun ? Väri ei määritä asioita!

Heikin työura on pitkä. Se ikäpolvelle tavallinen: 14-vuotiaasta itse leipäänsä hankkimaan. Nykyinen työsuhte alkoi jo 1967 ja siitä viimeiset vuodet yrityskauppojen myötä Philipsillä tuotantoinsinöörinä. Ay-liikkeeseen 1970-luvun alussa, sitäkin sarkaa kuljettu 35 vuotta. Ensimmäiset ay-tehtävät Metalliliitossa työsuojeluvaltuutettuna, vuodesta 1977 lähtien toimihenkilötehtävissä, vuonna 1978 hänet valittiin toimihenkilöiden luottamusmieheksi. Yhdistyksen puheenjohtajana alkaa kymmenes vuosi.

- Ovathan ne ajat muuttuneet. Entiseen aikaan ay-toiminnassa oli ”säpinää” ja jatkuvasti käytiin poliittista kädenvääntöä. ”Väri” määritti asioita. Mutta sillä menolla oli se etu, että ihmisten mielenkiintoa pidettiin laajemmin yllä kuin nyt.

UUDEN UNIONIN HAASTEET

Suuren toimihenkilöitä koskeneen organisaatiouudistuksen Heikki kuvailee työpaikka- ja yhdistystasolla sujuneen suuremmitta vaikeuksista. Sen sijaan piiri- ja liittotasolla entisten toimintakulttuurien erot näkyvät, koska yhdistyneiden liittojen järjestörakenteetkin olivat erilaisia. Nykyinen TU:n rakenne on kompromissi. Teknisten Liitossa valittiin liittokokousedustajat yhdistyksissä ja liittovaltuuston jäsenet piirin kokouksessa, STL:ssa ei liittokokousta pidetty ja liittovaltuusto valittiin suorilla poliittisilla vaaleilla.

- Vuoden 2005 syksyllä pidetään Toimihenkilöunionin ensimmäinen säännönmukainen liittokokous ja siihen valitaan edustajat postiaänestyksellä. Kun edustajat valitaan suoralla ja suhteellisella henkilövaalilla syntyy melkoinen epäoikeudenmukaisuus pieniä yhdistyksiä kohtaan, sillä niiden jäsenten äänillä ei saada edustajia liittokokoukseen. Liittokokousedustajien valintatapaa tulisikin muuttaa niin, että kaikkien yhdistysten osallistumismahdollisuus liittokokouksessa turvataan.

- Helsingin piirin 68 yhdistystä valitsevat liittokokoukseen yli sata edustajaa, ja kun suurimmissa yhdistyksissä on tuhansia jäseniä - suurimmassa yli viisi tuhatta * ja toisaalta pienissä yhdistyksissä jopa alle 50 jäsentä, epätasaisen tuloksen voi ennustaa helposti noista luvuista.

Toimihenkilöt ”ylentyvät”

- Kehitys on viime vuosina kulkenut siihen suuntaan, että TU:n sopimusten soveltamisalan toimihenkilöitä on siirretty ylemmiksi toimihenkilöiksi. Linjanvetoa ylempien toimihenkilöiden ja toimihenkilöiden välillä ei työpaikoilla ole saatu toimimaan. Tilastojen mukaan ylempien toimihenkilöiden määrä on kasvanut aivan ”älyttömästi”, niin paljon, että se ei voi olla todellista. Ilmeisesti työnantajaliiton masinoimana. Perusteena näyttää olevan, että ellei ole aivan pakko soveltaa toimihenkilöiden sopimusta niin sovelletaan ylempien toimihenkilöiden sopimusta - teki henkilö sitten mitä työtä tahansa.

- Näin työnantaja välttyy maksamasta ylityökorvauksia ja matkakorvaukset ovat pienempiä kuin toimihenkilöille. Ylemmät toimihenkilöt on epäyhtenäisempi joukko kuin ay-järjestäyneet TU:laiset toimihenkilöt.

Uusia toimintamalleja kehitettävä

- Toimintaa yritetään kehittää jatkuvasti ja uusia toimintamalleja etsiä, mutta siltikään ei nuorta väkeä saada riittävästi luottamustehtäviä hoitamaan. Yhdistys on ay-toiminnan perusyksikkö ja sille kuuluvat perustehtävät pitää hoitaa. Jäsenet saattavat kyllä osallistua erilaisille kursseille ja se on sinänsä hyvä asia, mutta yhdistyksen johtokunnan tehtäviin heitä ei riittävästi löydy. Käytännön työ vaatii suurempaa sitoutumista kuin tapahtumiin tai kursseille osallistuminen.

- Perusyhdistysten johtokunnissa pitäisi saada sukupolven ja sukupuolenkin vaihdos. Nuoria lisää ja naisia lisää, mutta minkäs teet... Olen yrittänyt systemaattisesti etsiä ja ehdottaa uusia jäseniä luottamustehtäviin, mutta ei se vain ole onnistunut. Jos väitetään, että olen pitänyt postista kiinni, se ei pidä paikkaansa.

Maalaako Heikki tulevaisuutta liian synkin värein kysyessään onko ay-liike menossa aina vain alaspäin? Tuskinpa sentään, mutta aiheellista on asettaa kysymys myös pahimmasta mahdollisesta vaihtoehdosta: – Ihmiset näyttävät passivoituvan aina vain. Tulee kysyneeksi itseltään käykö meillä samoin kuin muualla Euroopassa? Suomessa esimerkiksi järjestyntymisaste on korkeampi kuin useimmissa muissa maissa, mutta kehityksen suunta on huolestuttava. Työnantajapuolen voima kasvaa! Kuinka alas mennään, kuinka heikoksi ay-liikkeen valta lopulta hupenee? Pahimmassa tapauksessa mennään niin heikoille, niin alas, että suunta ei vihonviimein ole muuta kuin ylöspäin. Tällaista kehitystä ei toivoisi. Itse me voimme toimia sen estämiseksi!

YHTEISKUNNALLISTA VAIKUTTAMISTA LISÄÄ

- Keskusliittotasolla keskusteluyhteys toimii politiikantekijöihin vielä. Se on päivittäistä ja niin pitää jatkuakin. Ay-liike voisi laajentaa yhteiskunnallista rooliaan. Kun valtiovalta on sopimuskumppanina ay-liikkeen kanssa palkoista ja verotuksesta päätettäessä, miksei ammattiyhdistysliike voisi olla sopimuskumppanina valtiovaltan kanssa monessa muussakin asiassa, ei vain sopimuskumppani työnantajien kanssa.

Vaikka Heikkiä tietyt asiat askarruttavat ja harmittavat ei hän ”ay-päiviä vaihtaisi pois”: - Ay-liike on antanut paljon. Olen kokenut hyötyä kaikilla tasoilla: olen kokenut saaneeni kokemusta eri elämäntilanteisiin. Ei ay-toimintaan käyttämäni aika aika ole ollut hukkaan heitettyä.

Helsingin Teollisuusteknikot ry:n (1925-2003)

Helsingin Metallialan Toimihenkilöt TU.ry:n (2004) virkailijat

Puheenjohtajat:

W.R.Finnberg (Virmjuuri)	1925-26
A.Karila	1927
T.Viitanen	1928-29
V.Pietikäinen	1930-43
T.O.Parmanne	1944-46
H.Halme	1947-48
V.Sarmaala	1949-54
K.Kohjanheimo	1955-75
R.Suominen	1976-80
I.Ahola	1981
E.Väänänen	1982-89
P.Tuulinen	1990-91
H.Olkkonen	1992-95
H.Mielonen	1996-2004

Varapuheenjohtajat:

T.Viitanen	1925-28
T.valtonen	1929-30
V.Ahonen	1931-32
J.Metsola	1933-42
T.Karhu	1943-45
H.Halme	1946
V.Pietikäinen	1947
M.Malmi	1948-56
A.Tamminen	1957-58
R.Tamminen	1959-61
T-Lääperi	1965-70
S.Kivimäki	1971
R.Mäntylä	1972
S.Kuivikko	1973-75
E.Järvinen	1976-78
P.Eskelinen	1979
K.Mielonen	1980
P.Salonen	1981-85
J.Nieminen	1986
H.Mielonen	1988
H.Olkkonen	1988
H.Mielonen	1989-95
H.Olkkonen	1996-99
K.Ahonen	2000-03
H.Ravolainen	2004

Sihteerit:

W.L.Lumme	1925
O.Paronen	1926-27
V.Pietikäinen	1928-30
E.Vartio	1931-35
E.Terho	1936-37
O.Lindeman	1937-38
V.Hannula	1938-40
L.Vesamaa	1941-43
H.Lankio	1944-46
T.Sahravuo	1947-48
V.Sarmaala	1948
R.Tamminen	1949-54
A.Krank	1955-57
E.J.Silvennoinen	1958-60
A.Kojo	1961-63
P.Heikkinen	1964-65
I.Virtanen	1966
P.Heikkinen	1967
N.Jousikari	1968-72
R.Mäntylä	1973-75
U.Tuominen	1975
R.Suikkanen	1.6.1975
V.Lepistö	1976-77
P.Tuulinen	1978-79
I.Ahola	1980
V.Kuivala	1981
J.Kokko	1982-87
T.Karhunen	1988-90
T.Lammi	9.1.1990-95
P.Luukkonen	1996-03
E.Karpomäki	2004

Taloudenhoitajat:

H.Arvila	1925-34
A.Niiva	1935-44
K.Salakari	1945-46
T.Koillinen	1947-48
A.Hacklin	1948
E.Raunio	1949
K.Pohjanheimo	1950-54
U.Harinen	1955-57
E.J.Salonen	1958-79
P.Tuulinen	1980-83
J.Silola	1984-88
P.Tuulinen	1989
M.Mielonen	1990-91
I.Ahola	1992-97
E.Karpomäki	1998-04

Toimistonhoitajat:

S.Haapa	975-77
P.Lehtonen	16.8.1977-15.3.1979
K.Kirilo	2.3.1979-30.4.1992
K.Tuovinen	1.3.1992-30.9.1992

Yhdistyksen muut toimihenkilöt 1995-2004**Koulutussihteerit:**

Paula Heikkilä	1995
Hely Olkkonen	1996
Johanna Soilu	1997-98
Matti Toikkanen	1999-2004

Jäsensihteerit:

Tapio Lammi	1995
Erkki Karpomäki	1996-97
Armas Pursiainen	1998-2004

Vapaa-ajan toiminta:

Timo Wiren	1995
Seppo Kauhanen	1996-2004

Tiedotussihteerit:

Heikki Hyypä	1995
Inkeri Ahola	1996
Pentti Luukkonen	1997-2002
Heikki Mielonen	2003
Jari Turunen	2004

Luottamusmiestoiminta:

Timo Wiren	1995
Hely Olkkonen	1997-99
Pekka Rauha	2000-2004

