

OHJELMAT

2022-2026

AKT



Tekoja!



AKT
Tekoja!

OHJELMAT

2022-2026

AKT XVIII Edustajakokous 16.-18.6.2022

Tampere-talo

Sisällysluettelo

AKT:n TOIMINTAA OHJAAVAT ARVOT	5
AKT:n toiminta-ajatus	5
AKT:n strategiat	5
TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINNAN TAVOITTEET	7
2022-2026 Työehtosopimustoiminta ja työlainsäädäntö	7
Palkansaajien yleisiä tavoitteita	7
Työelämän toimintaympäristö ja toiminnan kehittämisen tavoitteet	8
Työehtosopimustoiminnan tavoitteita	15
Työehtosopimustoiminta	17
Sopimusalakohdaisia tavoitteita	19
AKT:n neuvottelusuhteet	22
AKT:n TYÖYMPÄRISTÖOHJELMA	25
Työsuojelun toimintaympäristö vuosina 2022 – 2026	26
Työsuojelu on yhteistoimintaa	29
Työterveyshuolto	30
Työurien ylläpito ja jatkaminen	31
Tapaturmien torjunta	32
Työ- ja lepoaika	33
Viranomaistoiminta	34
Työsuojeluvaltuutetut	34
Työsuojelukoulutus	35
Työehtosopimustoiminta	35
Työsuojelu on iso osa liikenneturvallisuutta ja ympäristönsuojelua ...	35

JÄRJESTÖTYÖ	37
KOULUTUS	43
TOIMIVA JA SUUNNITELMALLINEN VIESTINTÄ	48
Viestinnän merkitys AKT:ssa.....	49
Viestinnän periaatteet ja tavoitteet	49
Viestinnän kohderyhmät.....	51
Viestintäkanavat	51
Viestinnän resurssit, seuranta, mittaaminen ja arviointi.....	52
ELINKEINO-OHJELMA	53
Kuljetusalan yhteiskunnallinen merkitys	53
TOIMINTARESURSSIT	64

AKT:n TOIMINTAA OHJAAVAT ARVOT

AKT tavoittelee kaikille jäsenilleen riittävää aineellista ja henkistä hyvinvointia. Turvaton toimeentulon pohjalta rakentuu ihmisten aito oman elämän hallinta ja oikeudenmukaisuus. Jokaisella tulee olla mielekäs tehtävä hyvinvoinnin rakentamisessa. Jotta kaikki voisivat saavuttaa hyvinvoinnin, on toimittava solidaarisesti. Kehittyminen ja uuden oppiminen on kaikkien oikeus, johon ihmisiä on kannustettava.

AKT edistää ja toteuttaa yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja kannustaa luovuuteen kaikissa toiminnoissaan.

AKT:N TOIMINTA-AJATUS

AKT edistää toiminnallaan kaikkien kuljetusalalla ja sitä sivuavilla aloilla työskentelevien ja alalle opiskelevien järjestäytymistä ja yhteistoimintaa työ- ja palkkaolojen parantamiseksi, ammattitaidon kehittämiseksi sekä jäsenistön yhteiskunnallisen ja sivistyksellisen aseman parantamiseksi. Liiton toiminnan onnistuneena tuloksena on hyvin toimeentuleva ammattitaitoinen kuljetusalan työntekijä, jolla on turvattu työ.

AKT:N STRATEGIAT

AKT:n toiminta jakautuu viiteen päälohkoon:

Edunvalvonta, joka sisältää kaiken liiton sopimustoiminnan ja sen kehittämisen sekä sopimusten ja lainsäädännön noudattamisen valvonnan. Edunvalvonta sisältää myös työsuojelu- ja työympäristöasiat.

Järjestötoiminta, jolla ylläpidetään edunvalvonnassa tarvittavaa organisaatiota ja hyvää järjestäytymisastetta.

Yhteiskuntavaikuttaminen, jonka kohteena ovat kaikki yhteiskunnalliset AKT:n sidosryhmät SAK:sta ja sen jäsenliitoista eduskuntaan ja muihin organisaatioihin ja kansalaisiin. Yhteiskuntavaikuttamisen tavoitteena on edistää jäsenistön kannalta tärkeitä, sopimustoiminnan ulkopuolisia asioita.

Resurssien käyttö, joka sisältää toimintaan tarvittavat varat, henkilökunnan sekä muun taloudellisen perusvarustuksen.

Toimiva ja suunnitelmallinen viestintä.

❖ **Edunvalvontastrategia:**

Lohkoista keskeisin on edunvalvonnan strategia.

Liitto solmii jäsenistölleen työehtosopimuksia joustavilla, tilanteeseen sopivilla sopimusmuodoilla. Edunvalvonta ja työsuojeluyhteistoiminta ovat liiton tärkeimmät tehtävät, joita muut toiminnot tukevat.

❖ **Järjestöstrategia:**

Yksittäisen jäsenen kiinnittymistä ammattiliittoon (AKT) edistetään vahvistamalla työpaikkojen ja ammattiosastojen omaehtoista toimintaa työehtosopimusten valvonnassa ja tavoitteiden asettamisessa sekä kehittämällä valmiuksia riita-asioiden hoidossa.

❖ **Yhteiskuntavaikuttamisen strategia:**

Yhteiskuntavaikuttaminen on osa kahden tien edunvalvontaa, jolla pyritään hankkimaan hyväksyntää ja kannatusta liiton pyrkimyksille myös muulta yhteiskunnalta. Edunvalvonnassa ja kaikessa sitä tukevassa toiminnassa liiton jäsenten näkemysten esilletuloa ja huomioimista lisätään kaikilla tasoilla.

❖ **Resurssi-strategia:**

Liiton edunvalvontatyön resurssit turvataan kaikissa olosuhteissa. Osastojen resursseja suunnataan järjestö- ja työpaikkatoimintaan. Voimavarojen käyttöä tehostetaan järjestämällä monipuolista koulutusta henkilöstölle ja hallinnolle. Uusia teknisiä sovelluksia hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan.

❖ **Viestintästrategia:**

Tavoitteena on avoin ja monella tasolla viestivä AKT. Viestinnän tarkoituksena on tukea edunvalvontaa ja järjestötyötä. Luodaan myönteistä julkisuuskuvaa ammattiliitosta ja sen tavoitteista. Lisätään tiedottamista jäsenistölle. Nämä strategiset lähtökohdat ohjaavat liiton kaikkea toimintaa.

TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINNAN TAVOITTEET

2022-2026 TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINTA JA TYÖLAINSÄÄDÄNTÖ

Päätyneellä edustajakokouskaudella alkoi työnantajaliittojen irtautuminen valtakunnallisesta sopimisesta. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK oli jo aiemmin päättänyt, ettei se enää solmi keskitettyjä ratkaisuja. Näiden toimenpiteiden ennakoidaan vaikuttavan jatkossa myös AKT:n sopimustoimintaan. Suomen Yrittäjien pyrkimykset työehtosopimusten yleissitovuuden poistamiseksi ovat voimistuneet ja haastavat palkansaajapuolen organisoimaan toimintaansa uudella tavalla.

Maaliskuussa 2020 alkaneen koronapandemian vuoksi liiton toimintaa jouduttiin sopeuttamaan koronarajoitusten vuoksi. Laajan etätyösuosituksen vuoksi esim. tes-neuvottelut käytiin virtuaalisina. Liiton puheenjohtaja Piirainen ilmoitti yllättäen erostaan puheenjohtajan paikalta keväällä 2021 ja AKT:n johtoon siirtyi 1.4.2021 alkaen 1. varapuheenjohtaja Lehtonen. Liiton syysvaltuusto valitsi uuden puheenjohtajan 16.11. Ismo Kokko aloitti puheenjohtajana 7.12.2021.

PALKANSAAJIEN YLEISIÄ TAVOITTEITA

Keskeisiä periaatteita

- Työntekijän suojelun periaate
- Työehtosopimusten yleissitovuus
- Pysyvät kokoaikaiset työsuhteet
- Pakkoyrittäjäys on estettävä mukaan lukien kevytyrittäjäys
- Työehtojen heikentäminen sopimushoppailulla on estettävä
- Lakko-oikeus on perusoikeus
- Liiton tulee vaikuttaa kaikkiin työmarkkinaosapuoliin poistaakseen vastentahtoiset ns. 0-työsopimukset
- Paikallisen sopimisen pelisäännöt ja luottamusmieslukko
- Luottamusmiehen aseman tunnustaminen ja turvaaminen

Kehittämisaalueita

- Työsuhteen jatkuvuuden periaate
- Työnantajan velvollisuus pidättäytyä riitautetusta tulkinnasta
- Tilaajavastuu

- Alustatalouden sääntely
- Ammattiliiton kanneoikeus
- Kilpailuttamisen pelisäännöt
- Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen aseman tunnustaminen ja vahvistaminen
- Työajan lyhentäminen/työssä jaksaminen/etätyö
- Muutosturva
- Luottamushenkilöiden suoja ja ammattiosaston puheenjohtajan asema

TYÖELÄMÄN TOIMINTAYMPÄRISTÖ JA TOIMINNAN KEHITTÄMISEN TAVOITTEET

Pysyvät ja kokoaikaiset työsuhteet

Työelämää tulee kehittää siten, että työsuhteet perustuvat pysyviin ja kokoaikaisiin työsuhteisiin. Pysyvät ja kokoaikaiset työsuhteet ovat ainoa keino turvata työntekijälle sellainen ansio omasta työstään, että hän voi elättää itsensä ja perheensä sekä kehittää elämisensä laatua.

Lisäksi on varmistettava, että yrittäjäriski säilyy työnantajalla, eikä sitä saa siirtää miltään osin työntekijän kannettavaksi.

Työntekijän suojelun periaate

Työlainsäädännön ja työehtosopimusten keskeinen periaate on työntekijän suojelun periaate. Kyse on työntekijän suojelemisesta työsuhteen heikompana osapuolena työnantajan lakien tai työehtosopimusten heikennysvaatimuksia vastaan. Pakottava lainsäädäntö ja normaali- ja yleissitovat työehtosopimukset varmistavat vähimmäistyösuhteen ehdot työntekijälle, eikä niistä tule voida sopia toisin työntekijän vahingoksi.

Tulkintaetuoikeus

Työntekijän suojelun periaatteen kanssa on ristiriidassa työsuhteen ehtojen ns. tulkintaetuoikeus, jonka on katsottu olevan työnantajalla. Työlainsäädäntöä tulee kehittää niin, että jos työnantajan tulkinta laista tai työehtosopimuksesta on riitautettu, niin työnantajan tulee riidan oikeuskäsittelyn ajaksi pidättäytyä kyseisen tulkintansa soveltamisesta. Työnantajan toistuvista virheistä on määrättävä sanktio.

Työntekijäpuolen riitautettua työnantajan tulkinnan sopimusehdoista, asia tulee

käsitellä välittömästi työtuomioistuimessa tai käräjäoikeudessa, riippuen siitä, onko työnantaja järjestäytynyt tai järjestäytymätön.

Työrauhavelvollisuus

Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä työnantajan ei ole katsottu syyllistyneen työrauhavelvollisuuden rikkomiseen, vaikka sen toimenpiteet työpaikalla ovat olleet selkeitä painostustoimenpiteitä, joiden tarkoituksena on työehtosopimuksen muuttaminen työnantajalle edullisempaan muotoon. Työrauhavelvollisuus tulee saattaa käytännössäkin koskemaan työnantajia.

Työntekijäpuolen työrauhavelvollisuus on saatettava vastaamaan alkuperäistä tarkoitustaan. Työrauhavelvollisuuden ei näin ollen tule koskea sellaisia työehtosopimuksen voimassa ollessakaan toimeenpantuja työtaisteluja, jotka työntekijät ovat toimeenpanneet työnantajan väärän lain- tai sopimustulkinnan taikka työsuhteen ehtojen tulkinnan vuoksi.

Työtaisteluoikeus

Työntekijöiden lakko-oikeus, mukaan lukien poliittiset ja myötätuntotyötaistelut, on perusoikeus, eikä sitä saa rajoittaa. Lakko-oikeutta ei saa murtaa oikeuslaitoksen määräämillä turvaamistoimipäätöksillä. Turvaamistoimi tulee palauttaa turvaamistoimen varsinaiseen tarkoitukseen, eikä työriitilanteisiin. Työriitilanteissa on kyse ammattiliiton tai ammattiosaston toimeenpanemista työtaistelutilanteista. Lakko-oikeus on työelämän perusoikeuksia ja tämän oikeuden säilyminen tulee turvata.

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työsopimuslakia on muutettava siten, että kaikilla toimialoilla olevat työnantajat joutuvat noudattamaan toimialalleen solmittua valtakunnallista työehtosopimusta. Työsopimuslaista tulee poistaa määräys, jonka mukaan valtakunnallinen työnantajaliitto, yksittäinen yritys tai toinen ammattiliitto voivat sopia yleissitovaa työehtosopimusta heikommista työsuhteiden ehtoista.

Alipalkkaus on kriminalisoitava lainsäädäntöteitse.

Ammattiliittojen kanneoikeus

Ammattiliittojen kanneoikeutta tarvitaan harmaan talouden torjumiseen ja sen varmistamiseksi, että Suomessa työskentelevät ulkomaiset työntekijät saavat

vähintään Suomen työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset työsuhteiden ehdot. EU-alueen ulkopuolisten työntekijöiden lupamenettely on säilytettävä.

Ammattiliittojen kanneoikeudella tarkoitetaan sitä, että tarvittaessa ammattiliitto voi nostaa kanteen tuomioistuimessa ilman työntekijän antamaa nimenomaista valtuutusta yleisissä tuomioistuimissa. Työehtosopimusten osalta kanneoikeus jo on.

Ammattiliittojen kanneoikeudella on ennaltaehkäisevä vaikutus, sillä se lisää työnantajien lakien ja työehtosopimusten vastaisten menettelyjen esille tuloa.

Kanneoikeus on tarpeen sen varmistamiseksi, ettei työnantaja voi painostamalla työntekijää välttää antamasta tälle työlainsäädännön tai työehtosopimusten mukaan kuuluvia oikeuksia.

Ammattiliittojen kanneoikeutta tarvitaan harmaan talouden torjumiseen; sen varmistamiseksi, että Suomessa tai Suomeen rekisteröidyssä (ilma-) aluksessa työskentelevät ulkomaiset työntekijät saavat vähintään Suomen työlainsäädännön ja työehtosopimusten mukaiset työsuhteiden ehdot.

Tilaaajavastuulakia parannettava

Tilaaajan vastuu tulee toteuttaa liikenne- ja viestintäministeriön työryhmän ehdotusten pohjalta ajo- ja lepoaikojen, ylikuormien ja kuormansidonnan osalta.

Tilaaajan vastuuta tarvitaan sen vuoksi, että kuljetuksenantajat, jotka ovat ulkoistaneet kuljetuksen suorituksen, pitävät kuitenkin itsellään tosiasiallisesti määräysvallan kuljetussuorituksen käytännön toteutuksesta. Tämä tapahtuu siten, että käytännössä kuljetusväline ja kuljettaja on kuljetusliikkeen toimesta luovutettu kuljetuksenantajan määräysvaltaan kuljetuksen käytännön toteuttamisen osalta. Käytännössä tilanne on sellainen, että kuljetuksenantaja eli kauppa tai teollisuus tai joku muu kuljetuksenantaja käyttää tosiasiallista määräysvaltaa ja kerää taloudellisen hyödyn, mutta kaikki vastuu jää kuljettajalle ja kuljetusliikkeelle.

Liikenteen palveluista annettua lakia muutettiin 1.2.2022 siten, että tavarakuljetuksen tilaaajan selvitysvelvollisuutta laajennettiin siten, tilaaajan on ennen kuljetusta selvitettävä, ettei ajoneuvon tai ajoneuvoyhdistelmän suurin sallittu kokonaisuudessa kuljetussopimuksen mukaisesti kuormattuna ylitä. Selvitystä ei tarvitse tehdä, jos sopimusosapuolena on esim. valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta tai seurakuntayhtymä tai edellisestä selvityksestä on vähemmän kuin kolme kuukautta tai tilaaajan ja sopimusosapuolen sopimussuhdetta voidaan pitää vakiintuneena.

Kuljetuksen tilaaja voidaan tuomita tilausrikkomuksesta sakkoon, mikäli tilaaja on tahallaan laiminlyönyt selvitysvelvollisuutensa.

Tilaajan vastuu tulee ulottaa edellä kuvatun tapaisissa tilanteissa koskemaan myös työsuhteesta johtuvia palkka- ja muita työsuhteen ehtoja (työehtosopimusrikkomuksiin). On laadittava laki käännetystä arvonlisäverojärjestelmästä sekä veronumeron näkyvyydestä työntekijällä. Pääurakoitsijan vastuuta pitää selkeyttää, ja ulottaa myös logistiikan piiriin. Pääurakoitsijalla tulee olla vastuu aliurakoitsijan velvoitteista. On huolehdittava, että harmaan talouden torjuntaohjelmaan otetaan huomioon myös kuljetussektori kokonaisuudessaan.

Kuntien ja kaupunkien sekä ELY-keskusten vastuut kilpailutetun liikenteen osalta

Valtion (ELY), kuntien ja kaupunkien tilaajavastuuta tulee laajentaa siten, ettei yrityksillä ole mahdollisuutta kilpailla työsuhteen ehtoja heikentämällä. Vastuun terveellisistä/turvallisista työolosuhteista tulee olla tilaajalla.

Kilpailutettujen kuljetusten tilaajan on varmistettava, että kyseisessä liikenteessä noudatetaan yleis- tai normaalisitovaa työehtosopimusta. Tilaajavastuulain valvontaa on tehostettava mm. rangaistuksia rikkomuksista kovennettava siten, että sopimuksen purkaminen on mahdollista. Tämä edellyttää valvonnan lisäämistä viranomaisten toimesta.

Kilpailuttamistilanteisiin tulee luoda pelisäännöt. Toimeksiantajan kilpailuttaessa yrityksiä, on kilpailun voittaneen yrityksen palkattava hävinneen yrityksen työtä vaille jäävä henkilökunta. Henkilöstön palkanneen yrityksen irtisanomisoikeuden tulee kilpailutilanteessakin perustua normaaleihin irtisanomista koskeviin sääntöihin.

Linja-autoliikenteen kilpailutetussa liikenteessä tilaajan vastuulle tulee määrätä kuljettajien tauko- ja sosiaalityötilojen sekä päätepysäkkien wc-tilojen järjestäminen, kunnossapito ja siivoaminen.

Liikennettä hoitavat liikenneitsijät veloitetaan maksamaan vuokraa tilojen käytöstä.

Alustatalouden sääntely

Työtä välittävistä digitaalisista alustoista (esim. Foodora tai Wolt) on lyhyessä ajassa tullut merkittävä osa uudenlaista toimintaympäristöä myös kuljetusalolla. Nopeasti kasvavassa ja muuttuvassa alustataloudessa työskentelevät tulevat

määritellä työntekijöiksi ja saada työlainsäädännön ja työehtosopimusten soveltamisalan piiriin.

Työelämän epävarmuuden vähentämiseksi täsmennetään työ sopimuslain työ sopimuksen käsitettä siten, että työ sopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työ sopimukseksi estetään.

Yhteistoimintaa yrityksissä parannettava

Yhteistoimintalaki ei ole pelkästään irtisanomislaki ja tästä syystä lakia on muutettava siten, että yhteistoimintaneuvottelujen ei katsota päättyneen ennen kuin työnantaja on antanut selvitykset kaikista asiaan liittyvistä seikoista ja että ne on käsitelty yhteistoimintaneuvotteluissa ja asioista ollaan päästy ratkaisuun. Ne seikat, joista työnantajalla on velvollisuus antaa selvitys yhteistoimintamenetelyssä, on yksilöitävä nykyistä tarkemmin yhteistoimintalaissa. Seuraamuksia yhteistoimintalain rikkomuksista on kovennettava.

Työnantajan velvollisuutta tiedottaa ja neuvotella yrityksen toimintaan tai henkilöstön asemaan vaikuttavista suunnitelmista tulee laajentaa siten, että se on riippumaton työpaikan koosta ja että työntekijöillä on todellinen mahdollisuus tuoda näkemyksensä esille ennen päätöksen tekemistä.

Henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa tulee ulottaa myös alle 150 henkilön yrityksiin. Henkilöstön määrään on laskettava ulkomaillakin työskentelevä henkilöstö.

Konserniyhteistyötä koskevat määräykset on ulotettava kaikkiin konserneihin. Ammattiyhdistysliikkeen tulee toimia sen puolesta, että konserniyhteistyö ulotetaan koskemaan myös kansainvälisiä konserneja ja yrityksiä, huolimatta siitä toimiiko konserni tai yritys EU-maassa tai sen ulkopuolella.

Ulkomainen työvoima

Ulkomaisen työvoiman työsuhte-ehtojen viranomaisvalvonnan resursseja on lisättävä niin, että valvonta toteutuu. Ulkomaista työvoimaa ei saa pitää yhteiskunnan halpatyövoimareservinä. Euroopan unionin ulkopuolelta tulevan työvoiman työlupien tarveharkinta tulee säilyttää osana lupamenettelyä ja on valvottava, että näissä työsuhteissa noudatetaan suomalaisia työehtoja ja suomalaista työlainsäädäntöä.

ILO-sopimus 137

Ahtaustyön tulee perustua ILO-137 periaatteelle niin kansallisella kuin EU-tasolakin.

ILO-sopimus 152

Suomen pitää jatkossakin ratifioida ILO-152 sopimus, joka käsittelee satamien työturvallisuutta.

ILO-sopimuksen mukainen satamatyö kuuluu rekisteröidylle ahtaajalle.

Flight Time Limitations

Matkustamohenkilöstön työ- ja lepoaikamääräyksiä säätelevää direktiiviä (Flight Time Limitations) tulee kehittää siten, että se mahdollisimman hyvin turvaa matkustamohenkilöstön työssä jaksamisen ja siten parantaa lentoturvallisuutta.

Yhteistyötä Flight Time Limitations -säännöstöä valvovan European Aviation Safety Agencyn (EASA) ja kansallisesta valvonnasta vastaavan Liikenteen turvallisuusvirasto Traficom:n kanssa pitää tiivistää suomalaista matkustamohenkilöstöä koskevien epäkohtien esille tuomiseksi ja korjaamiseksi.

Palkaton työnteko

Työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa aina, kun työntekijä työskentelee yrityksessä. Lainsäädännöllä on estettävä ylipitkät harjoittelujaksot sekä sosiaaliturvalla tehty työ yrityksissä.

Harjoittelijan tehdessä työtä ilman ohjausta on hänellä oltava oikeus työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan. Palkattoman, pakollisen harjoittelun sijaan on oppisopimusjärjestelmää kehitettävä, jotta harjoittelu tehdään työsuhteisesti palkallisena.

Vuosiloma

Vuosiloman antamista koskevaa loma-ajankohtaa tulee selkeyttää. Työnantajan ei tule voida yksipuolisesti siirtää jo ilmoitettua vuosilomaa. Sairauden johdosta vuosiloman tulee siirtyä automaattisesti, ellei työntekijä toisin halua ja automaattisen siirron tulee koskea myös lakisääteistä pidempää lomaa.

Kuukausi- ja jaksopalkkaisen työntekijän lomapalkassa tulee tuntipalkkaisen työntekijän tavoin huomioida sunnuntaikorotusosat lomapalkan laskennassa.

Lomaraha tai lomaltapaluuraha on maksettava aina lomakorvauksen yhteydessä.

Työsuhdeturva

Työsuhdeturvan toteutuminen edellyttää todellisia työsuhdeturvan parantumiseen johtavia toimia. Oikeutta kokoaikaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen toteutetaan takuupalkkajärjestelmän avulla. Takuupalkka tarkoittaa kokoaikaisen työntekijän palkkaa.

Työsuhdeturvaa on kehitettävä myös siten, että työsopimuslakiin otetaan säädökset ns. työsuhteen jatkuvuuden periaatteesta. Tällä tarkoitetaan sitä, että työnantajan ilmoittaessa työntekijän työsuhteen päättämisestä, ei sitä saa toteuttaa, jos työsuhteen päättäminen on riitautettu ja saatettu tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän taloudellisin tai tuotannollisin syin, tulee irtisanotulle maksaa palvelusvuosien mukaan määräytyvä kertakaikkinen korvaus työpaikan menettämisestä irtisanomisajan palkan lisäksi. Laittomaksi todetusta irtisanomisesta määräytyvä korvaus on nostettava tasolle, joka ehkäisee laittomat irtisanomiset. Irtisanomisaikoja on pidennettävä.

Suhdannevaihtelut eivät saa olla syy irtisanomiseen, eikä myöskään perusteluna työntekijän työsuhteen ehtojen heikentämiselle.

Valtionyhtiöissä ja yrityksissä, joissa valtio on osaomistajana, tulee työntekijöihin noudattaa Suomen lainsäädäntöä ja suomalaista työehtosopimusta. Lainsäädäntöä ja valvontaa tulee kehittää siten, ettei edellä mainittua velvoitetta pystytä kiertämään esimerkiksi alihankinnan avulla tai liiketoimintaa ulkoistamalla.

Myytäessä julkisessa enemmistöomistuksessa oleva yritys tai valtion/kunnan vähentäessä omistusosuuttaan yrityksessä on edellytettävä, että uusi omistaja sitoutuu noudattamaan yrityksessä suomalaista työlainsäädäntöä sekä yritystä sitovaa suomalaista työehtosopimusta tai sen puuttuessa alan yleistä työehtosopimusta. Uuden omistajan tulee sitoutua kehittämään yrityksen toimintaa ja turvaamaan jo olemassa olevien työsuhteiden ja työsuhteen ehtojen säilyminen.

Työajan lyhentäminen

Työelämän kehittämistä on jatkettava ja elämisen laatua parannettava myös työaika lyhentämällä. Työajan lyhentäminen tulee toteuttaa ansioita alentamatta.

Lyhennys on toteutettava ensisijaisesti vuosityö- tai elinikäistä työaikaa lyhentämällä.

TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINNAN TAVOITTEITA

Ay-liikkeen yhteiskunnallinen asema ja rooli

Ay-liikkeen on otettava takaisin aiempi yhteiskunnallinen asemansa. On varmistettava, että keskitettyjen sopimusten tilalle tulee foorumeita missä ay-liike pääsee vaikuttamaan työlainsäädäntöön ja sosiaalipoliittisiin päätöksiin.

Lainsäädännöllä säädetty erilaiset haittaverot eivät saa vääristää kilpailua, eivätkä lisää kuljetusten kustannuksia.

Ajo-, työ- ja lepoaikoja on valvottava ja valvontaan on varattava riittävät resurssit.

Harmaan talouden valvontaa on tehostettava ja valvontaan on lisättävä resursseja. Ay-liikkeen on otettava vahvempi rooli harmaan talouden torjuntaan. Ulkomaisten kuljetusliikkeiden Suomessa harjoittamaan kabotaasiliikenteeseen, sekä Suomessa asemapaikkaa pitäviin ulkomaalaisiin yrityksiin on yhdessä keskusjärjestön kanssa saatava aikaan sellainen lainsäädäntö, jolla voidaan valvoa määrärajsiä.

Suomessa asemapaikan omaavaan tai suomalaisessa ilma-aluksessa työskentelevään matkustamohenkilökuntaan tulee noudattaa asianmukaista suomalaista työehtosopimusta.

Työehtosopimustoiminnan keskeisiä periaatteita

- Yleissitovat työehtosopimukset
- Halpatyövoiman käytön estäminen
- EU:n ulkopuolisen työvoiman tarveharkinta
- Pysyvät kokoaikaiset työsuhteet
- Vuokratyön ja kevytyrittäjyyden rajoittaminen
- Takuupalkka
- Ansiokehityksen turvaaminen
- Ammattialaperiaate
- Aikapalkkaus

AKT:n tavoitteiden taustaa

AKT:n työehtosopimustoiminta perustuu pysyviä ja kokoaikaisia työsuhteita turvaaviin työehtosopimuksiin eli takuupalkkaan. AKT:n työehtosopimustoiminnan tarkoitus on oikeudenmukainen tulonjako, solidaarinen palkkapolitiikka ja täys-työllisyys.

Työnteon tulee perustua suoraan työntekijän ja hänen työpanostaan käyttävän yrityksen väliseen työsuhteeseen. Vuokratyö ja kevytyrittäjyys eivät kuulu oikeudenmukaisille työmarkkinoille. Vuokratyön ja kevytyrittäjyyden tarkoituksena on työnantajien toimesta kiertää työntekijöiden työsuhdeturvaa ja työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksista tulevia velvoitteita. AKT:n tulee toimia siten, että vuokratyövoiman ja kevytyrittäjyyden käyttöä rajoitetaan.

Euroopan Unionin ulkopuolisille työntekijöille työ- ja oleskelulupaa myönnettessä on selvítettävä tosiasiallinen tarve työvoiman palkkaamiselle Euroopan Unionin ulkopuolelta. Suomessa asemapaikkaa pitävään tai suomalaisessa ilma-aluksessa työskentelevään työntekijään tulee soveltaa Suomen lainsäädäntöä ja asianmukaista suomalaista työehtosopimusta.

Työnantajien keinottelu alihankinnalla tulee estää. Kun alihankkija tai kevytyrittäjä tosiasiallisesti on toimeksiantajansa työnjohdon ja määräysvallan alainen, on kyseessä työsuhde ja hänen työsuhteen vähimmäisehtonsa on määräytyttävä alalla noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.

Työnantajan irtisanoessa taloudellisilla, tuotannollisilla tai toiminnallisilla syillä työntekijöitä, on työnantaja velvollinen osallistumaan irtisanotun työntekijän taloudellisen toimeentulon turvaamiseen (irtisanomiskorvaus), sekä tukemaan taloudellisesti uudelleen koulutusta ja työllistymistä, riippumatta irtisanotun työsuhteen kestosta tai yrityksen koosta.

Työnantajien on perustettava rahasto tukeakseen työntekijöiden koulutusta ja kehittääkseen heidän osaamista huonoina aikoina, vaihtoehtona irtisanomiselle tai lomautukselle.

Yhteistoimintaneuvotteluita käyväällä neuvottelukunnalla tulee olla sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehillä.

TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINTA

Tes-toiminnan rakenteet ja sisältö

Elinkeinoelämän keskusliitto on muuttanut sääntöjään siten, ettei se enää sovi työehtosopimuksia. Tästä syystä on varmistettava erityisesti SAK:n toimesta, että ns. yleiset sopimukset säilyvät ja niitä myös kehitetään. On huolehdittava siitä, että ay-liikkeen solidaarisuustoiminta säilyy ja liitot voivat auttaa heikompia sopimukseen pääsemiseksi. On myös pidettävä huolta, että sosiaalipolitiikassa ja työelämän pelisääntökeskusteluissa kuuluu työntekijäpuolen ääni.

Keskitettyä työehtosopimustoimintaa tarvitaan myös jatkossa, paitsi ay-liikkeen yhteiskunnallisen vaikutusvallan säilyttämiseksi, myös palkansaajia yhteisesti koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi.

AKT:n kannalta on kuitenkin ratkaisevaa sopimuksen sisältö, ei muoto. AKT:n sopimustoiminta perustuu pääosin ammattialaperiaatteelle. Ammattialaperiaate tarkoittaa työehtosopimuksen solmimista kaikille tiettyä työtä (esim. kuormautonkuljettaja) tekeville työntekijöille.

AKT:n jäsenten työpaikat ovat valtaosaltaan pieniä ja työntekijöiden neuvotteluasema työnantajaan nähden on heikko. Työpaikoilla työnantajien neuvottelukulttuuri ja neuvottelutapa on huono. AKT:n työehtosopimukset tehdään liittotasolla. Näistä sopimuksista ei paikallisesti voi poiketa työntekijälle epäedullisempaan suuntaan.

AKT tekee yhteistyötä muiden kuljetusliittojen (KL) ja Teollisuuden Palkansaajat ry TP:n kanssa asetettujen työehtosopimustavoitteiden toteuttamiseksi ja niiden yhtenäistämiseksi.

AKT:n toimintaa kehitetään siten, että edunvalvontaa työpaikoilla ja ammattiosastoissa voidaan entisestään tehostaa. Tämä merkitsee järjestöllisen pohjan vahvistamista nykyisillä sopimusaloilla sekä uusien työntekijä- ja toimihenkilöryhmien järjestäytymistä AKT:hen, jolloin AKT solmii työehtosopimukset myös heille.

Palkkaus

AKT:n tavoitteena on oikeudenmukainen ja riittävä palkka. Kuljetusalalla työskenteleville työntekijöille on toteutettava vähintään teollisuuden keskimääräinen palkka ja ansiokehitys. AKT:n sopimusaloilla vaadittava ammattitaito ja vastuu sekä työn vaatavuus ja kuluttavuus vastaavat vähintäänkin tasoa, joka teollisuudessa on keskimäärin.

Solidaarista sopimuspolitiikkaa tulee jatkaa siten, että palkkaukseen ei muodostu vahvojen, hyvin menestyvien luokkaa ja sen vastapainoksi heikkojen, huonosti menestyvien luokkaa.

Aikapalkan tulee olla palkkauksen peruste kaikilla sopimusaloilla. Suorituspalkkaa on mahdollista käyttää vain palkanlisänä. AKT:n sopimusaloilla palkan kehittymisen tulee perustua työskentelyaikaan alalla eikä yrityksessä.

Työntekijällä on perusoikeus kokoaikaiseen, toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen. Jos työntekijöiden tarpeista johtuvan osa-aikaisuuden tai opiskelun vuoksi, työntekijä tekee normaalia lyhyempää työaikaa, hän ei saa olla työnantajalle edullisempi kuin kokoaikatyötä tekevä työntekijä.

Päivärahat

Tavoitteena on, että päivärahat maksetaan verohallinnon matkustusohjesäännön tason mukaisesti.

Työaika

AKT:n sopimusaloilla työpäivän voi katkaista enintään tunnin pituinen palkaton katko. Matkustamohenkilöstön osalta palkaton katko työntekijän asemapaikalla ei ole mahdollista ilman henkilön omaa suostumusta.

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tulee olla AKT:n jäseniä. Heidän asemaansa ja toimintaoikeuksiaan työpaikoilla on vahvistettava. Heidän työsuhdeturvaansa on parannettava siten, että työnantajan irtisanoessa luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun, irtisanominen ei astu voimaan, ellei tuomioistuimien totea sitä lailliseksi.

Luottamusmiehille, varaluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille, varatyösuojeluvaltuutetulle, neuvottelukunnalle sekä ammattiosaston puheenjohtajille on saatava sama irtisanomissuoja, kuin pääluottamusmiehillä.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ansiokehitys on turvattava. Työsuojeluvaltuutettujen työstä vapautusaika on saatettava samalle tasolle luottamusmiesten vapautusajan kanssa. Yhteisen työpaikan pääuraokoitsijan työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen vapautusaikaa määriteltäessä on huomioitava koko työpaikan työntekijämäärä.

Luottamusmiesjärjestelmää on kehitettävä siten, että järjestelmän piiriin kuuluvat kaikki sopimusalan työntekijät.

Henkisen jaksamisen, työsuojelun sekä työehtosopimusten osaamisen koulutusta on lisättävä.

Kaikille työpaikoille on valittava luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu ja ainakin suuremmille työpaikoille on saatava päätoimiset, kokonaan työstä vapautetut luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Työhuonekunnat tukevat luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimintaa työpaikoilla.

SOPIMUSALAKOHTAISIA TAVOITTEITA

Tavaraliikenne / Kuorma-autoala

Kotimaisen kuorma-autoliikenteen ja säiliöautoliikenteen toimintaedellytysten turvaamiseksi lainsäädäntöä on muutettava niin, etteivät ulkomaiset kuljetusyrietykset voi kuljettaa Suomen sisäistä tavaraa ja saada kilpailuetua halvempien palkka-, polttoaine-, vero- ja vakuutusmaksujen muodossa.

AKT:n tavoitteena on saada kattava työtuntijärjestelmä, työn alkamis- ja lopettamisaikoiheen kaikille jaksotyötä tekeville työntekijöille.

Tavaraliikenne / Terminaaliala

Terminaalityötä tehdään terminaalitoimintaa koskevalla työehtosopimuksella.

Terminaalialan keskeisimpiin tavoitteisiin kuuluu sellaisien työaikajärjestelmien luominen, joissa työaikojen sijoittaminen vastaa teollisuuden työaikajärjestelmiä ja epätyypillisten työsuhteiden (esim. pitkien työputkien max. 9 päivää, vuokratyö) käytön tarkempien pelisääntöjen luomista ja käyttömahdollisuuksien rajoittamista entisestään.

Tavaraliikenne / Säiliö- ja öljytuoteala

Säiliö- ja öljytuotealan työehtosopimus tulee olla yhteinen, jolla turvataan kohtuulliset työehdot alalle kokonaisuudessaan.

Linja-autoala

Jaksotyön haittojen vähentämiseksi on työehtosopimusmääräyksiä muutettava.

Muutosta toteutetaan työvuorojen yhdenjaksoisuudella ja samanpituisuudella sekä riittäväillä työvuorojen välisillä lepotauoilla. Työehtosopimusmääräyksin on esitettävä lyhyet työvuorot, samoin kuin 5,5 tunnin yhtämittaisen työskentelyn mahdollistavat työrupeamat.

Kaikki linja-autolla suoritettava ajo on linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen piirissä olevaa työtä. Tätä tulee nykyisestään selkeyttää.

Linja-autohenkilökunnan työehtosopimuksen harmonisoimiseksi perustettu työryhmä jatkaa toimintaansa linja-autojaostoa avustavana työryhmänä edistäen linja-autoalan työehtosopimuksen ja sen liitteiden yhdenmukaistamista lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden osalta.

AKT:n tavoitteena on saada kattava työtuntijärjestelmä kaikille jaksotyötä tekeville työntekijöille.

Matkahuolto

Matkahuolto on tulevaisuudessa siirtymässä kohti suuria logistiikkayksiköitä, kauempana kaupunkien keskustoista, joissa iso osa työstä tehdään aamuyön tunteina. Tämä aiheuttaa haasteita jaksamisessa ja vaikuttaa esim. ruokailurytmiin.

Työehtosopimustoiminnassa tulee tavoitella työntekijöiden riittävä levon varmistaminen varsinkin yötoiden ohessa, parantaa varsinkin yötoiden rahallista korvausta sekä jatkaa työehtosopimuksen velvoittamaa työpaikkaruokailumahdollisuuden kehittämistä.

Huoltokorjaamoala

Autotekniikan monimutkaistuessa koulutuksen merkitys kasvaa. Korkeajännitetekniikka valtaa alaa (sähkökäyttöiset ajoneuvot) ja sen edellyttämä työturvallisuusnäkökulma on otettava huomioon palkkausperusteita määriteltäessä. Nykyiset palkanmääräytymisperusteet on tarkastettava muuttuvien työtehtävien vaatimusta vastaavalle tasolle.

Satama-ala

Ahtaustyöhön rinnastettava työ on saatava palkanmaksun osalta ahtaustyön tasolle. Satama-alueella tehtävään työhön on sovellettava ahtausalalan työehtosopimusta. Satama-alueen muuttaminen kaavamuutoksilla ei saa vaikuttaa työehtosopimuksen soveltamiseen. Asiasta on käytävä aktiivisesti keskustelua kunnallisten päättäjien kanssa.

Alihankinta- ja vuokratyösäännöksiä on kiristettävä, jolloin taataan mahdollisimman paljon työstä vakituisille ahtaajille.

AKT:n tavoitteena on vakinaistaa tilapäiset työntekijät, jolloin vain poikkeustapauksissa voidaan käyttää tilapäistyövoimaa. Palkkauksessa tilapäistyöntekijät on rinnastettava vakinaisiin ahtaajiin työssäoloajalta.

Matkatoimistoala

Matkatoimistoalan suurimmat haasteet liittyvät työaikoihin ja etätöiden tekemiseen.

Vastentahtoinen osa-aikaisuus ja ns. 0-sopimukset ovat tunkeneet toimialalle.

AKT:n työehtosopimustavoitteena tulee olla yhdenjaksoiset työpäivät ja kokoaikaiset, toistaiseksi voimassa olevat työsuhteet. Etätöiden pelisääntöjä tulee kehittää siten, että etätöntyöntekijän työehdot ovat yhdenvertaiset lähityöntekijän työehtojen kanssa.

Matkustamohenkilöstö

Suomalaisen matkustamohenkilöstön työpaikkojen ja työehtojen turvaamiseksi suomalaista lainsäädäntöä on muutettava siten, että Suomessa asemapaikan omaavaan tai suomalaisessa ilma-aluksessa työskentelevään työntekijään noudatetaan Suomen työlainsäädäntöä sekä alan yleissitovaa työehtosopimusta sekä sen liityntäpöytäkirjoja, jotka ovat solmittu Palta – AKT välillä.

Euroopan Unionin ulkopuolisen työvoiman määrää koskevista rajoitteista on pidettävä kiinni työehtosopimuksen osalta sekä sen käyttämisestä ja määrästä pitää jatkossakin sopia liittotasolla. Euroopan Unionin ulkopuolisen työvoiman työ- ja oleskelulupien tarveharkinnasta ei pidä luopua. Mahdollisen liikkeenluovutuksen tai ulkoistamisen yhteydessä olemassa olevan työvoiman asema tulee turvata.

Matkustamohenkilöstön työehtoja ja palkkausta tulee kehittää siten, että työntekijöille taataan riittävä lepo ja vapaa-aika, ansio, jolla tulee toimeen sekä vaikutusmahdollisuudet työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Tekstikysymyksissä erityistä huomiota tulee kiinnittää työn kuormittavuuden vähentämiseen sekä mielekkääseen työvuorojen suunnitteluun. Lähiliikenteen osalta haasteet liittyvät yksittäisten työvuorojen pituuteen sekä useamman vuorokauden päälle meneviin lentosarjoihin. Kauko- ja aikaeroliikenteen osalta tulee matkustamohenkilöstölle turvata riittävä lepo sekä ulkoasemilla että lennon jälkeen.

Tavoitteena on, että AKT edustaa tulevaisuudessa kattavasti suomalaista ja Suomessa asemapaikan omaavaa matkustamohenkilökuntaa. Matkustamohenkilöstön osalta tavoitteena tulee olla alan yleisen työehtosopimuksen vahvistaminen ja suomalaisen matkustamohenkilöstön saaminen sen piiriin kokonaisuudessaan.

Lisäksi Flight Time Limitations (FTL) koulutusta ja tietoisuutta tulee lisätä sekä luottamusmiesten että liiton henkilökunnan keskuudessa.

Huolinta-ala

Huolinta-alan suurimmat haasteet liittyvät varastointialan moninaisuuteen, johon liittyy useita eri työehtosopimuksia. Tavoitteena on selkeyttää rajanvetoa eri työehtosopimusten välillä, jotta työehtosopimusshoppailun mahdollisuutta ei olisi. Epätavallisten työsuhteiden (esim. vuokratyö) käyttöön tulee luoda tarkemmat pelisäännöt. AKT:n tavoitteena tulee olla työsuhteet suoraan huolintayritykseen.

Työehtosopimusta tulee kehittää enemmän alan ominaispiirteitä vastaavaksi ottaen huomioon alalla työskentelevien työnteon vaatimustason (esim. ATK-osaaminen, kielitaitovaatimus yms.) nousu.

Taksiliikenne

Taksialan työehtosopimuksen suurimmat haasteet liittyvät palkkaukseen ja prosenttipalkan käyttöön. Edustajakokouskauden aikana tulee enemmän henkilöstöä saada jaksopalkan ja tuntipalkan piiriin.

Airpro oy:n yrityskohtainen työehtosopimus

Airpron työehtosopimuksen suurimmat haasteet liittyvät osa-aikaistamiseen ja tilapäisesti töihin kutsuttavien käyttöön. Edustajakokouskaudella tulee parantaa vakituisen ja kokoaikaisen henkilöstön asemaa.

AKT:N NEUVOTTELUSUHTEET

Vuonna 2022 AKT:lla on 18 työehtosopimusta seitsemän eri työnantajaliiton kanssa. Suurimmat neuvottelukumppanit ovat Autoliikenteen Työnantajaliitto ry ja Palvelualojen työnantajat Palta ry.

Seuraavassa on lueteltu työnantajaliitot ja kunkin kanssa tehdyt työehtosopimukset:

Autoliikenteen Työnantajaliitto

- Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus, sekä liitteenä olevat pääkaupunkiseudun kunnallisen sopimusliikenteen linja-autonkuljettajia koskeva palkkaliite ja Turun kunnallisen sopimusliikenteen linja-autonkuljettajia koskeva palkkaliite.
- Kuorma-autoalan työehtosopimus, jota sovelletaan yksityisen kuorma-autoliikenteen työsuhteissa. Tämän lisäksi on 49 yrityksen kanssa liityntäsopimukset.
- Huoltokorjaamoiden työehtosopimus, jota sovelletaan kuljetusyritysten huoltokorjaamoissa.
- Linja-autoasemien työehtosopimus, jossa sopijana on myös Oy Matkahuolto Ab.
- Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan kuljetusväilyyritysten terminaaleissa.

Öljytuote ja Autoliikenteen Työnantajaliitto

- Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan öljy-yhtiöiden autonkuljettajiin ja varastotyöntekijöihin, kaasuntäyttölaitosten työntekijöihin, voiteluainetehtaiden työntekijöihin, nestemäisen transitoliikenteen työntekijöihin ja yksityisten säiliöautoliikennöitsijöiden kuljettajiin. Lisäksi soveltamisalaan kuuluvat öljy-yhtiöiden huoltamot.

Sopimuksen osana noudatetaan liittojen kesken sovittuja yleisiä sopimuksia.

ALT:n kanssa solmittujen sopimusten osana noudatetaan sisällöllisesti samanlaisia sopimuksia liittojen välillä sovittuina kuin ovat TT:n ja SAK:n väliset keskusjärjestösopimukset.

Palvelualueiden työnantajat PALTA ry

- Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan matkatoimistoissa työskenteleviin toimihenkilöihin.
- Huolinta-alan varastoterminaaleja ja satamatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus, jota noudatetaan huolintaliikkeiden varasto- ja terminaali- ja satamatyöntekijöihin.
- Liikenneopettajien työehtosopimus sekä pöytäkirja autokoulujen toimistotyöntekijöiden työehdoista. Tätä sopimusta sovelletaan autokouluissa

työskenteleviin työntekijöihin.

- Suomen Vapaasatama Oy Ab:n työehtosopimus.
- Viking Line ABP:tä koskeva työehtosopimus.
- Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan lentokoneen matkustamossa työskenteleviin lentoemäntiin ja stueritteihin sekä erillisen esimieskoulutuksen saaneisiin työnjohdollisiin esimiehiin.

Kaupan Liitto

- Kaupan automiehiä koskeva työehtosopimus, jota sovelletaan kaupan ja huolintaliikkeiden automiehiin.

Elintarviketeollisuus

- Elintarvikealan automiesten työehtosopimus, jota sovelletaan elintarviketeollisuuden palveluksessa työskenteleviin autonkuljettajiin. Lisäksi on sovittu, että Tuottajien Lihakeskuskunnan huoltokorjaamoissa työskenteleviin työntekijöihin sovelletaan ALT:n ja AKT:n huoltokorjaamospimusta palkkojen osalta.
- Sopimuksen osana noudatetaan ETL:n ja SEL:n välillä solmittuja ns. yleisiä sopimuksia niiden entisessä laajuudessa.

Satamaoperaattorit

- Ahtaaaja koskeva työehtosopimus, jota noudatetaan satamien ahtaus-toimintaa harjoittavissa ahtausliikkeissä.

Taksiliikenteen Työnantajaliitto

- Taksiliikenteen työehtosopimus, jota sovelletaan työsuhteessa oleviin taksinkuljettajiin.

Ahtausliikkeiden kanssa tehtävät yrityskohtaiset työehtosopimukset

- Ahtausliikkeiden kanssa tehdään toimihenkilöiden työehtosopimus, jota noudatetaan sopimuksen tehneiden yritysten toimihenkilöiden työsuhteissa.

Edellä olevien lisäksi on joukko muita yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

AKT:n TYÖYMPÄRISTÖOHJELMA

Yleistä

AKT:n työsuojelutoiminnan perustana on työsuojeluvaltuutettujen, luottamusmiesten ja ammattiosastojen työpaikkatoiminta. Työympäristöohjelman tarkoituksena on arvioida tulevaa toimintaa ja antaa päätöksentekijöille pohjatietoa työsuojelun tärkeimmistä kohteista.

Taustaa

Työsuojelun ja työpaikkatoiminnan suuren murroksen toi Covid-19-pandemia vuoden 2020 alusta. Pandemian alussa työpaikoilla ei ollut riittävää osaamista toimia tilanteessa ja viranomaisilta saadut ohjeet olivat ristiriitaisia. Pandemian levitessä osalla aloista työt muutettiin nopeasti etätöiksi. Kaikilla aloilla etätöskentely ei ole mahdollista. Lähityönä tehtävät työt muuttuivat haasteellisemmiksi uusien ja usein vaihtuvien ohjeiden vuoksi.

Pandemian edetessä tartuntoja on syntynyt myös työpaikoilla.

Osalla aloista työt ovat vähentyneet pandemian aikana. Vakavimmin pandemian vaikutukset ovat näkyneet lentoliikenteessä, linja-autoliikenteessä ja matkatoimistoissa. On hankala ennustaa, milloin alat palaavat tasolle, jolla ne ennen pandemiaan olivat.

Viimeisen nelivuotiskauden aikana on tehty useita työsuojeluun liittyviä tutkimuksia ja hankkeita, joista on saatu hyvää taustamateriaalia työsuojelutyötä varten. Esimerkkeinä hankkeista voidaan nostaa työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistäminen henkilö-, säiliö- ja elintarvikekuljetuksissa (OIRA Työterveyslaitoksen kanssa), Liikennepsykologi Igor Radun tutkimukset liikennekäyttäytymisessä sekä Traficom:n koordinoima tieliikenteen kuljetusyritysten vastuullisuusmallia koskeva hanke.

AKT oli mukana Kunnossa Kaiken Ikää -hyvinvointivalmennushankkeessa. AKT:n jäsenistölle haettiin myös Kelalta Kiila-kuntoutusta.

STM:n työelämä hanke 2025 ei ole toteutunut kuljetusalalla toivotulla tavalla. Työturvallisuuskeskus julkaisi vuonna 2022 uudistetun oppaan Työturvallisuus ja työterveys autoliikenteen työpaikoilla ja vuonna 2022 Satamaoperointialan työsuojeluoppaan. Näiden lisäksi Työturvallisuuskeskus tuotti LNG-kuljetuksiin

oppaan sekä työsuojeluanimaatioita autoliikenteen ja sataman käyttöön. AKT:n ja ALT:n vuonna 2017 käynnistämä hanke koskien teollisuuden lastaus- ja purkupaikkoja ja niiden turvallisuutta julkaistiin 2022 Työturvallisuuskeskuksen sivustolla nimellä Turvallinen kuljetusketju.

Kuljetusalalla yleisesti käytössä olevat epäsäännölliset työajat ja lisääntynyt yötyön määrä sekä korkea tapaturmariski asettavat erityisiä vaatimuksia työsuojelutyölle.

Tilaaajavastuulaki ei ole kuljetusalalla toiminut toivotulla tavalla. Asiaa on viety yhdessä eteenpäin ALT:n ja viranomaisten kanssa.

Kuljetusalalla ilmenee edelleen vähättelevää asenteellista suhtautumista työturvallisuutta kohtaan.

Poliisilla on ollut haasteita suorittaa maanteillä tapahtuvaa valvontaa johtuen erilaisista organisaatiouudistuksista ja resurssien puutteesta. Valvontaa on kuitenkin pystytty kohdentamaan ja osin myös lisäämään viimeaikoina.

Taksiliikenteen valvonta on osin vienyt aikaisempaa enemmän poliisin resursseja.

Suurempien mittojen ja massojen osalta ongelmia on esiintynyt mm. ajoneuvoyhdistelmien jarruissa. Lisähaasteena on ollut uudet ajoneuvoyhdistelmät, joiden yhteensovittaminen on tuonut jopa hengenvaarallisia kytkentöjä tieliikenteeseen. Levyjarrujen tuoma parempi hidastuvuus on tuonut haasteita kuormakorien kiinnitysten sekä niissä olevien kuormansidontapisteiden riittämättömyyden osalta.

Satamayhtiöiden yhtiöittäminen on edelleen jatkanut haasteita satamaympäristössä. Osassa satamissa vastuut ja roolit hakevat vielä paikkaansa.

TYÖSUOJELUN TOIMINTAYMPÄRISTÖ **VUOSINA 2022 – 2026**

- Mittavat säästötoimet ja organisaatiouudistukset asettavat haasteita lentoliikenteeseen liittyvälle työsuojelulle. Työnantajan on otettava työsuojeluun liittyvät seikat huomioon jo suunniteltaessa muutoksia.
- Työsuojelua lentoliikenteessä sääntelevät useat eri säännökset: Kansainväliset ICAO:n säännökset, Eurooppalaiset EASA:n säännökset, Suomen kansallinen lainsäädäntö sekä TRAFICOM:n antamat säännökset. Säännösten tunteminen on avainasemassa myös työsuojelussa.

- Digitalisaation edetessä uusia toimintatapoja ja uusia teknologioita tulee käyttöön nopeassa tahdissa. On pyrittävä siihen, etteivät uudet toimintatavat ja uusien teknologioiden käyttöönotto aiheuta merkittävää kokonaiskuormituksen lisääntymistä. Haasteiksi muodostuvat lisäksi uusien järjestelmien keskeneräisyys sekä uusien ja vanhojen järjestelmien yhteensovittaminen.
- Matkatoimistoalalla tulee kiinnittää enemmän huomiota henkiseen työsuojeluun, henkiseen työn kuormittavuuteen, ergonomiaan ja lisääntyneen etätöiden vaikutuksiin työntekijän olosuhteissa ja hyvinvoinnissa.
- Työtilan ja -ympäristön, työasennon, työvälineiden sekä kalusteiden tulee olla kunnossa ja turvallisia. Työn monipuolistaminen ja jaksottaminen ovat myös tärkeitä. Työympäristötekijät vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin.
- Etätöissä yhteydenpidon sekä yhteisöllisyyden tärkeys korostuvat. Työntekijät eivät fyysisesti näe toisiaan ja työkaverin työhyvinvointia on vaikeampi konkreettisesti seurata. Työnantajan huolehtimisvelvoite haitta- ja vaaratekijöiden tunnistamisesta koskee myös etätöitä.
- Etätöissä tulee korostaa tarkkaa työajanseurantaa sekä erottaa työ- ja vapaa-aika toisistaan. Työaika-suojelun tarve ei poistu tehtäessä työtä työnantajan toimipaikan ulkopuolella.
- Uudet käyttövoimat (sähkö, kaasua ja vety) kuljetusalalla tuovat työsuojelulle ja pelastustoimelle lisähaasteita.
- Työaikalain sekä ajo- ja lepoaika-asetuksen uudistukset vaikuttavat myös kuljetusalalla.
- Irtisanottujen keskusjärjestösopimuksien sisältämät asiat on neuvoteltava erikseen jokaiseen työehtosopimukseen. Asioiden kehittäminen tapahtuu jatkossa työehtosopimuskierröksillä.
- Satama-, kuljetus- ja liikennetyöt ovat edelleen työtaturmien määrällä mitattuna vaarallisia ammatteja. Riski työtaturmaan tai liikenneonnettomuuteen joutumisesta on kuljetusalalla merkittävä.
- Työsuojeluviranomaisten tekemät oma-aloitteiset työpaikatarkastukset kohdistuvat pääosin riskiyrityksiin. Tarkastajien käynti muilla kulje-

tusalan työpaikoilla riippuu paljolti työpaikan omasta aktiivisuudesta. Pandemian aikana on tehty lähinnä etätarkastuksia.

- Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueiden mahdolliset muutokset saattavat vaikuttaa valvontaan. Aluehallintovirasto jatkaa sisäisten toimintaohjeiden yhdenmukaisuuden valmisteluja. Yhdenmukaiset toimintaohjeet johtavat tasalaatuisempiin työpaikkatarkastuksiin.
- Ajokorttilainsäädäntöä koskevat koulutukset ja kuljettajien perustason ammattipätevyyskoulutukset on muutettu etäkoulutuksiksi. Tämä vaikuttaa kuljetusalan työvoiman määrään ja tapakulttuuriin.
- Pakettiautojen vapauttaminen liikenneluvista on siirtänyt jakelukuljetuksia enemmän niille. Tavara- ja henkilöliikenteen kabotaasiliikenne on lisääntynyt. Näiden muutoksien myötä arvioidaan harmaan talouden lisääntyvän. Mahdollinen liikenteen päästökauppa täytyy toteuttaa siten, että päästömääräykset ovat samat myös kabotaasiliikenteessä.
- Digitaalisen ajopiirturin käyttöönotto ajo- ja lepoaikojen valvontaan ja sen etävalvonnan aloittaminen tulee vähentämään mahdollisia rikkomuksia.
- Kuljetusalalla tehdyt työturvallisuushankkeet tulevat paremmin käyttöön. AKT omalla toiminnallaan lisää näiden markkinointia.
- Kuljetusalan asiakkaat, joilla on hyvä turvallisuuskulttuuri, vaativat työturvallisuuden parempaa huomioimista koko kuljetusketjulta.
- Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa TYÖ2030-ohjelman yhteistyössä Työ- ja elinkeinoministeriön, työmarkkinajärjestöjen ja muiden työelämän toimijoiden kanssa. Ohjelmassa esitetyjä toimintatapoja on yritettävä viedä työnantajaliittojen kanssa yhdessä työpaikoille. Työpaikkojen toimijat ovat avainasemassa asioiden eteenpäin saamisiksi.
- Yhteisissä työpaikoissa yhteisymmärryksen saavuttaminen on haasteellista. Päävastuu yhteisissä työpaikoissa jää pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle taholle.
- Työurien ylläpitoon ja pidentämiseen tähtäävä toiminta aiheuttaa muutoksia työrutiineihin.
- Riskien arviointia työturvallisuuden perustana tullaan käyttämään yhä enemmän.
- Työelämän laadun parantaminen lisää yritysten tuottavuutta ja hyödyttää kaikkia osapuolia. Työturvallisuutta tullaan käyttämään osana yritysten johtamista.

TYÖSUOJELU ON YHTEISTOIMINTAA

Yhteistoiminta on kestävin tie edetä työsuojelussa. Työsuojelutyöstä saatava hyöty on yhteistä. Työnantajan tulisi huomioida, että hyvä yhteistoiminta työsuojelussa johtaa tuottavuuden paranemiseen. Yritysten laatu- ja toimintajärjestelmiin tulee sisällyttää myös työsuojelunäkökulma.

Yhteisillä työpaikoilla määräysvaltaa käyttävän yrityksen on huolehdittava työsuojeluasioista kouluttamisesta ja perehdyttämisestä. Määräysvaltaa käyttävän yrityksen on huolehdittava, että myös alihankkijoilla ja muilla yhteisellä työpaikalla toimivilla yrityksillä on riittävä osaaminen työsuojeluasioista. Toiminnan muutoksen pitää lähteä ylimmästä johdosta. Työnjohdon rooli on olennainen osa onnistumista. Parhaiten tämä onnistuu yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajien kanssa.

Usein kuljetusalan työnantaja laiminlyö tai vastustaa työntekijäpuolen tekemiä työelämän parannusehdotuksia nähden työsuojelun vain kustannustekijänä.

AKT neuvottelee jokaisen työehtosopimuksen osalta työnantajaliiton kanssa sopimuksen työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Näitä sopimuksia on pidettävä ajantasaisina.

Jokaisella työntekijällä on velvollisuus nostaa työsuojelullisia epäkohtia esille ja tehdä esityksiä, joilla saadaan yhteistyötä kehitettyä ja samalla parannettua työturvallisuutta.

Työsuojeluvaltuutetun tulee seurata, että työsuojelutoimikunnille tehdyt esitykset käsitellään ja tehdyt päätökset toteutetaan. Toteuttamisen jälkeen päätöksien vaikutuksia tulee seurata.

Riskien arvioinnin osalta yrityksissä pitää tehdä työpaikkakierros vähintään vuosittain ja aina, kun toimintaympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia. Huomioitava myös etätönn osalta.

Kuljetusalan yrityksiä varten on neuvoteltava yhtenäinen päihdeohjelma, jonka painopiste on päihdeongelmien ehkäisyssä eikä päihdeongelmaisten rankaisemisessa. Päihdeohjelmassa kiinnitetään huomiota myös väsymyksen ehkäisyyn ja väsymyksestä johtuvien vaarojen tunnistamiseen.

On tärkeää päästä vaikuttamaan uusiin liikennejärjestelyihin jo suunnitteluvaiheessa. Uusista toteutuneista liikennejärjestelyistä annetaan korjaavaa palau-

tetta. Satamien liikennejärjestelyjä suunniteltaessa sekä toimivuuden arvioinnissa tulee kuulla satama-alueella liikennöiviä tahoja enemmän. Satama-alueesta päävastuussa on satamanpitäjä.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Jokaisella AKT:n sopimusalan työpaikalla on toteutettava lainmukaista työterveyshuoltoa ja laadittava työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työterveyshuollon tulee seurata työntekijän terveyttä ja tehdä ehdotuksia työpaikan terveyshaittojen eliminoimiseksi. Työpaikalla on varmistettava työterveyshuollon toimintasuunnitelman toteutuminen. Työeläke- ja tapaturmavakuutusyhtiöiden roolia työterveyshuollon tukemisessa on myös kasvatettava.

Sopimusalojen työntekijöiden terveyttä tulee edistää työterveyshuollon kattavuutta ja laatua parantamalla. Maantielikenteen ammattikuljettajien osalta työterveyshuolto tulee suunnitella ja toteuttaa Työterveyslaitoksen laatiman oppaan mukaan.

Työsuojeluvaltuutettujen on ryhdyttävä yhteistyöhön työterveyshuollon henkilöstön kanssa. Työterveyshuolto on kutsuttava työpaikoille tekemään työpaikkaselvityksiä.

Työterveyshuollon ammattihenkilöstön avustuksella pystytään kehittämään työolosuhteita tehokkaasti, minkä vuoksi heidän pitää olla mukana myös riskien arvioinnissa. Työterveyshuollon ammattihenkilöstön tulee tuntea työpaikka ja hallita toimenkuvansa mukaan työpaikan ongelmat. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota työkohteisiin ja työtehtäviin, joissa on altistusvaara terveyden menettämiselle.

Työpaikalla ja etätöissä työkykyä ylläpitävää toimintaa tulee suunnitella yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Toiminnassa tulee tähdätä siihen, että työntekijä pystyy siirtymään työstä terveenä eläkkeelle.

Eläköitymisiän vapaaehtoinen ja luonnollinen nostaminen onnistuu työn kuormittavuutta vähentämällä ja erityisesti vajaakuntoisten ja ikääntyvien työntekijöiden työtä keventämällä.

AKT:n tulee vaikuttaa työterveyshuollon valvonnan tasoon, jotta vähintään nykyiset minimiehdot on turvattu jokaiselle työntekijälle. Työterveyshuoltolainsäädäntöön pyritään vaikuttamaan yhdessä työnantajaliiton kanssa. Tärkeää olisi pyrkiä erityisesti minimitasoon nostoon kuljetusalalla.

TYÖURIEN YLLÄPITO JA JATKAMINEN

Työssä jaksaminen mahdollisimman pitkään on työmarkkinaosapuolien sekä valtiollaan yhteinen tavoite.

Yhtenäisiä ja pitkiä työuria tukevat myös tapaturma- ja eläkeyhtiöt. Työturvallisuuskeskus markkinoi työturvallisuuteen liittyviä asioita ja työhyvinvointikorttia työalatoimikuntien toimesta.

AKT:n toimialoilla työurien jatkaminen on erityisen ongelmallista johtuen työntekijöiden ruumiillisesta ja henkisestä kuormituksesta, jonka seurauksena ajaudutaan usein ennenaikaiselle eläkkeelle.

Pitkien ja hektisten työpäivien määrän osuus sekä lisääntynyt yöaikaan tapahtuva työskentely ovat tuoneet haasteita työkyvyn hallintaan. Yritysten tulee kehittää työnjohtajärjestelmiä, työvuorosuunnittelua ja työaikoja yhteistyössä työntekijöiden ja heidän edustajien kanssa.

Turvalliset työtavat on otettava huomioon yritysten kaikessa päätöksenteossa. Ammattimaisen johtamisen osana kuuluu olla työntekijöiden terveydestä huolehtiminen yhdessä asiantuntevan työterveyshuollon kanssa.

Erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisemiksi työpiste-ergonomiaan ja koko kehoon kohdistuvaan tärinään tulee kiinnittää huomioita. Merkittävimpiä tuki- ja liikuntaelinsairauksia kuljetusalalla ovat nivelrikko, niska-hartiaoireyhtymät ja selkäoireyhtymät. Kuljetusalan työntekijöiden yleisin ennenaikaiselle eläkkeelle siirtymisen syy on jo pitkään ollut tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Ergonomia on otettava huomioon myös etätyöskentelyssä.

Työntekijöitä on opastettava kaikissa työmuodoissa jatkuvalla säännöllisellä perehdyttämällä oikeisiin ja turvallisiin työskentely- sekä toimintatapoihin.

Työterveyshuolto on otettava aktiiviseksi kumppaniksi yhtenäisten ja mahdollisimman pitkien työurien saavuttamiseksi työpaikoilla.

Työntekijöiden on tärkeää vaikuttaa siihen, että työssä käytettävät tekniset laitteet ovat kuljetusalan työhön soveltuvia ja työntekijät saavat riittävän perehdytyksen niiden käyttöön. Tutkimusten tuloksia tulisi hyödyntää apuvälineiden hankinnassa ja käyttöönotossa.

TAPATURMIEN TORJUNTA

Kuljetusalan työpaikkatapaturmat ovat määrällisesti laskeneet vain vähän. Poikkeuksellisesti pandemiavuonna 2020 työpaikkatapaturmat vähenivät enemmän.

Tapaturmataajuus oli 33,7 vuonna 2020 (39,0 vuonna 2019). Kuljetusosalalla rekisteröitiin 5924 työtaturmaa vuonna 2020 (7694 vuonna 2019). Näistä varastointi, lastaus- ja purkupaikoilla rekisteröitiin yli 1 000 tapaturmaa ja muilla julkisilla työympäristöillä ja muilla työympäristöillä rekisteröitiin yli 1200 työtaturmaa.

Kuljettajien liikenneonnettomuuksissa tapahtuneet fyysiset loukkaantumiset ja traumaperäiset oireet tulee kirjata työtaturmiksi.

Tapaturmista seuraa terveydellisiä ja taloudellisia ongelmia työntekijälle. Työnantajalle tapaturmista seuraa taloudellisia menetyksiä. Tapaturmien ehkäiseminen on tehokasta työsuojelutyötä. Tavoitteena pitää olla työelämä ilman tapaturmia.

Usein kuljetusalan työntekijän työntekopaikka ei ole oman työnantajan vastuulla. Tämän vuoksi lastaus- ja purkupaikoissa ja niiden kunnossapidossa on ollut ongelmia, joihin on ollut vaikea löytää vastuuhenkilöä. Työpaikoilla pitää suorittaa yhteistoiminnassa laaja työn riskien arviointi, milloin myös lastaus- ja purkupaikojen turvallisuus- ja vastuuasiat käydään läpi.

Yksintyöskentely, tiukat aikataulut sekä yötyö lisäävät tapaturmariskiä ja väkivalan uhkaa sekä psykososiaalista kuormitusta. Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan AVI:n määritelmän mukaan työn järjestelyihin ja sisältöön sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi organisaatioon, työn johtamiseen ja työympäristöön liittyvät kuormitustekijät. Psykososiaaliset kuormitustekijät koskevat kaikkia työntekijöitä.

Työntekotapoja suunniteltaessa huomioidaan jokaisen yksilön kyky suoriutua kyseisestä työstä. Työ pitää myös suunnitella siten, että se ei tarpeettomasti aiheuta kuormitusta työntekijälle.

Etätöitä tehdessä on suositeltavaa laajentaa pakollista tapaturmavakuutusta kattamaan myös etätöpaikan. Työntekijän ja työnantajan on hyvä sopia myös vakuutusturvasta etätöihin siirtymisen yhteydessä.

Työntekijällä on vastuu siitä, että hän tekee työnsä turvallisesti. Työntekijällä ja työnantajalla on myös vastuu huomioida ja huolehtia muista yhteisen työpaikan työntekijöistä.

TYÖ- JA LEPOAIKA

Kuljetusalalla toimivien työntekijöiden päivittäinen työaika voi olla yli kahdeksan tuntia ja työhönsidonnaisuusaika voi venyä jopa 15 tuntiin. Jos työssä ei pidetä lain ja säädösten mukaisia taukoja tai työtä tehdään yli sallittujen enimmäismäärien, kasvaa sairastumis- ja tapaturmariski moninkertaiseksi.

Työajoista ja ruokailupaikkojen saavutettavuudesta sekä ajanpuutteesta johtuen monen kuljettajan ruokailutavat ovat epäsäännölliset. Epäsäännölliset ruokailutavat voivat johtaa ylipainoon sekä sydän- ja verisuonitauteihin. Myös unen laatuun pitää kiinnittää huomiota. Yleensä kalusto lepää, mutta kuljettaja ei. Jos riittävistä lepoajoista ei huolehdita, kuljettaja ei palaudu.

Työehtosopimus- ja työpaikkatoiminnan tavoitteena tulee olla työhönsidonnaisuusajojen lyhentäminen, työaikojen järkevä sijoittaminen sekä yötyön rajoittaminen siten, etteivät työntekijät kuormitu liikaa.

Vuorotyössä eteenpäin kiertävien vuorojen on todettu aiheuttavan taaksepäin kiertäviä vuoroja vähemmän väsymystä ja huonontavan vähemmän unenlaatua. Yötyötä olisi hyvä tehdä vain kaksi yötä peräkkäin. AKT tiedottaa jäsenistölle väsymyksen riskeistä ja vaikutuksista työkykyyn.

Kuljetusalan laittomiin ylittöihin tulee puuttua yhteistyössä viranomaisten kanssa.

Työaikajärjestelyissä tulee ottaa huomioon, että tauot pidetään paikoissa, joissa on työturvallisuuslain mukaiset olosuhteet. Huomiota tulisi kiinnittää esimerkiksi mahdollisuuteen säilyttää ja lämmitellä ruokaa sekä mahdollisuuteen ostaa terveellistä ruokaa. Lisäksi huomiota tulisi kiinnittää taukopaikkojen määrään ja laatuun. On huomioitava, että kuljetuskaluston mittojen ja massojen kasvun myötä sopivien taukopaikkojen määrä vähenee. Taukopaikkojen määrän ja laadun parantaminen edellyttää yhteistoimintaa viranomaisten, kuljetusyritysten ja kuljetuspalveluiden tilaajien kanssa.

AKT vaikuttaa taukopaikkojen suunnitteluun yhteistyössä alan järjestöjen ja Liikenne- ja viestintäministeriön sekä Liikenneviraston kanssa. Kaupunkien ja kaupunkiseutujen kilpailutetun linja-autoliikenteen osalta tilaajan tulisi vastata taukopaikoista. Liikenteenharjoittaja maksaisi korvauksen taukopaikan käytöstä taukopaikan omistajalle.

Lisääntyneen etätyön tuomat haasteet tulee ottaa huomioon työsuojelutoiminnassa ja työehtosopimustoiminnassa. Myös etätöissä tulisi huolehtia tauoista ja riittävästä palautumisesta.

VIRANOMAISTOIMINTA

Kuljetusalalle tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat Traficom, poliisi, työsuojelun vastuualueen tarkastajat sekä Liikenne- ja viestintäministeriön lainsäädäntöä valmistelevat viranhaltijat. AKT:lla on pitkä historia yhteistyöstä viranomaisten kanssa. Yhteistyötä tulee edustajakokouskaudella.

Muun muassa vähäisempiä ylinopeuksia koskevaa sakotusjärjestelmää on uudistettu. Näin sakotusjärjestelmä ei enää kaikissa pienissä rikkeissä vaikuta ajo-oikeuden menettämiseen. Tämä uudistus vähentää riskiä kuljetusalan työntekijöille saada kaksinkertaisia rangaistuksia. Aikaisemmin sakkorangaistuksen lisäksi työntekijä menetti myös tulevia työansioita ajo-oikeuden puutteen vuoksi.

AKT:n tulee edelleen huolehtia siitä, että kuljettajat eivät joudu yksin vastuuseen rangaistuksista, ja että tilaajavastuulainsäädäntöä noudatetaan.

Vähäisistä ylikuormista seuraavat ylikuormamaksut osoitetaan usein työntekijälle työnantajan tai kuljetuksen tilaajan sijaan. Tämä epäkohta pitäisi korjata, jos kuljettaja ei omalla toiminnallaan ole aiheuttanut ylikuormaa. Jotta vastuussa olisivat päätöksiä tekevät tahot, on tärkeää, että tieto kuljetusketjussa kulkee tehokkaasti. Asia on etenemässä toimeksiantajien ja vastaanottajien vastuiden lisäämiseen lainsäädännössä.

TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Työsuojeluvaltuutettuja oli AKT:n rekisterissä vuoden 2021 lopussa 272 (vuonna 2017 239).

AKT:n ammattiosastoilla on sääntöjen mukaan vastuu järjestäytyneen työsuojeluhenkilöstön valinnasta työpaikoille. Tavoitteena tulee olla, että työpaikoilla on luottamusmiehen lisäksi työsuojeluvaltuutettu. Valtuutettujen määrän lisäämiseksi pitää edelleen kehittää uusia työvälineitä ammattiosastojen käyttöön.

Myös työnantajan on huolehdittava, että työntekijät valitsevat työsuojeluhenkilöstön.

Työsuojeluasiamiehellä ei saa korvata työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluasiamiehen valinnalla on tarkoitus vahvistaa työsuojeluorganisaatiota. Tarkoituksena ei sen sijaan ole, että työsuojeluasiamiehen valinnalla korvataan työsuojeluvaltuutetun valinta.

TYÖSUOJELUKOULUTUS

AKT järjestää työsuojelukoulutusta ay-opistolla sekä tarvittaessa alueellisesti yhdessä ammattiosastojen kanssa. Liiton ja ammattiosastojen järjestämissä koulutustilaisuuksissa tulee entistä selkeämmin ottaa esille työpaikan riskien arviointi sekä työurien ylläpito ja pidentäminen.

Ammattiosastojen tulee myös järjestää ns. valmistavaa koulutusta työsuojelusta kiinnostuneille jäsenille. Näin saadaan uusia henkilöitä innostumaan työsuojelutyöstä.

Työturvallisuuskeskuksen työalatoimikuntien tulee järjestää työsuojelupääälliköille, työnjohdolle ja työsuojeluvaltuutetuille yhteistä erikoiskoulutusta.

TYÖEHTOSOPIMUSTOIMINTA

AKT:n työehtosopimuksissa on vähän työsuojeluun liittyviä määräyksiä. Tämän seurauksena työpaikoilla toimitaan pitkälti työturvallisuuslainsäädännön minimiehdolla. Työehtosopimuksia solmittaessa neuvottelupöytäan tulee nostaa työsuojelun kehittämiseen liittyviä asioita.

AKT:n tulee työehtosopimusneuvotteluissa pyrkiä edistämään hyvinvointia työpaikoilla ja mm. neuvotella työelämän laatuun, työurien pidentämiseen ja tapaturmien torjuntaan liittyvistä asioista. Työehtosopimuksissa tulee huomioida myös etätöskentely.

Työsuojeluhenkilöstön asemaa on parannettava työehtosopimusneuvotteluissa. Työsuojeluvaltuutetuille tulee sopia riittävästi vapautusta suhteessa työpaikkojen kokoon sekä työtehtävien määrään. Työsuojeluvaltuutetun asemaa yhteisissä työpaikoissa tulee kehittää. Yhteisissä työpaikoissa työsuojeluvaltuutetulle annettavan vapautuksen ja maksettavan korvauksen määrään tulee huomioida kaikki yhteisen työpaikan työntekijät.

TYÖSUOJELU ON ISO OSA LIIKENNETURVALLISUUTTA JA YMPÄRISTÖNSUOJELUA

Raskaan liikenteen aiheuttamia onnettomuuksia on tutkittu erikseen tutkijalautakuntien toimesta. Tyypillisimpiä syitä ovat olleet väärät tilannenopeudet, kuljettajien pitkät ajo- ja työajat sekä riittämättömistä lepoajoista johtuva väsymys.

Monissa tapauksissa osallisina ovat myös heikko työnsuunnittelu ja sopimaton kuljetuskalusto. Vakavissa onnettomuuksissa on ollut myös osallisena tilapäiskuljettajia.

Liikenneturvallisuussuunnitelmissa on nostettu esille mm. raskaan liikenteen ajonopeudet, ylikuormat, kuormanvarmistus sekä ajo- ja lepoaikarikkomukset. Työsuojelun näkökulmasta rangaistuksia edellä mainituista rikkomuksista tulee osoittaa työnantajalle sekä kuljetusten tilaajille, jos he ovat olleet vastuussa rikkomuksesta.

AKT:n tulee edelleen vaikuttaa raskaanliikenteen renkaiden urasyvyysvaatimusten parantamiseen etenkin talviolosuhteissa ja kestävyyyteen kantavuusvaatimusten osalta uusien akselipainojen johdosta.

Entistä tärkeämpää on vaikuttaa VAK/ADR-kuljetusten hoitamiseen turvallisesti. Suurena huolena on ollut ns. pimeät VAK-kuljetukset, joihin koko kuljetusketjun pitää puuttua. Koulutuksessa tulee ottaa huomioon mm. lastinkäsittely, kuormanvarmistus, kuljetusreitit, taukopaikat ja tunnelit.

AKT:n pitää vaikuttaa yritysten toimintatapoihin siten, että niissä kiinnitetään huomiota turvalliseen ja taloudelliseen ajotapaan sekä mahdollistetaan ajo- ja lepoaikojen noudattaminen. Tärkeää on saada kiire ja tiukat aikataulut pois paremalla kuljetussuunnittelulla unohtamatta työvuorosuunnittelua. Oikeanlaisella työvuorosuunnittelulla parannetaan työhyvinvointia ja liikenneturvallisuutta.

Kuljetusalalle tulee laatia turvallisuuskäytännöt, jotka sisältävät liikenneturvallisuuden ohella hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja työsuojelukäytäntöjä.

AKT:n jäsenten tulee vaikuttaa poliittisiin päättäjiin ja viranomaistahoihin, jotta teiden kunnossapitoon ohjataan riittävästi määrärahoja. Kunnossapidon epäkohdat tulee järjestelmällisesti informoida eteenpäin.

Yhteisillä työpaikoilla on tehtävä entistä enemmän yhteistyötä kaikkien toimijoiden kanssa ja velvoittaa määrävässä asemassa olevaa työpaikkaa koordinoimaan ja valvomaan toimintaa. Edesautetaan turvallisuusjohtamisen jalkauttamista yritysten toimintaan.

JÄRJESTÖTYÖ

Painopisteet

- Järjestäytymisaste
- Järjestäminen
- Jäsenhankinta
- Ammattiosastojen aktiivinen toiminta
- Työpaikkatoiminta
- Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettu- järjestelmä
- Alueellisen ja valtakunnallisen yhteistyön kehittäminen ay-liikkeen kaikilla tasoilla
- Kuljetusliittojen yhteistyö
- Tunnetuksi tekeminen, näkyvyys, AKT:n esille tuominen
- Työelämätiedottaminen
- Yhteisjäsenyys

Yleistä

Työntekijöiden työolosuhteiden ja palkkauksen kehittämisen ja turvaamisen perustana on ammatillinen järjestäytyminen.

AKT:n tavoitteena on saada kuljetus- ja niihin liittyvien alojen työntekijät, toimihenkilöt ja alalle opiskelevat järjestäytymään ammattialakohtaisesti. Järjestäydyttään alan yleissitovat työehtosopimukset tekevään liittoon, tai liittoon, joka tekee yleissitovaa sopimusta paremman sopimuksen.

AKT:n sopimusaloilla työehtosopimusten yleissitovuutta tulee kunnioittaa.

Korkea järjestäytymisaste ja aktiivinen työpaikkatason toiminta antavat parhaat edellytykset vastata työelämän, yhteiskunnan ja kansainvälistymisen tuomiin muospaineisiin.

Järjestötyön painopisteiden toteutuminen vaatii onnistuakseen liiton henkilöstön ja aktiivien voimavaroja sekä riittäviä taloudellisia resursseja. Järjestötyön tueksi kehitetään asianmukaiset tietojärjestelmät.

Luottamushenkilöille muodostetaan konkreettinen tukiohjelma, jonka tavoitteena on vahvistaa ja auttaa luottamushenkilöitä edunvalvontatehtävissä.

Yhteiskunnallinen kehitys

Luottamus ammattiyhdistysliikkeen toimintaan hyvinvoinnin turvaajana tulee säilyttää.

Työnantajajärjestöt ja poliittinen oikeisto ovat hylkäämässä sopimustyhteiskunnan mm. kieltäytymällä tekemästä keskitettyjä työmarkkinaratkaisuja. Tämä on johtanut työnantajien entistä röyhkeämpiin toimiin työntekijöiden oikeuksien heikentämisessä. Pyrkimys on romuttaa sosiaaliseen turvallisuuteen perustuva hyvinvointiyhteiskunta. Nämä ovat johtaneet yhteiskunnallisen keskustelun ja poliittisen elämän kahtiajakautumiseen, missä palkansaajat ja pienituloiset ovat muodostaneet oikeistolaistuvaa kehitystä vastustavan joukkovoiman.

Ammattiyhdistysliikkeen tulee säilyttää itsenäisyytensä ja koota voimansa vastustamaan eriarvoisuuden lisääntymistä yhteiskunnassa, sekä vaikuttaa siihen, että hyvinvointiyhteiskunnan perusteista, kokoaikaisista työsuhteista ja työehtosopimusten yleissitovuuksista ja niiden noudattamisesta pidetään kiinni. Tämä edellyttää korkeaa järjestäytymisastetta ja aktiivista äänestyskäyttäytymistä.

Digitalisaatio, robotisoituminen, automatisaatio sekä yhteiskuntarauhan järkkyminen ovat maailmanlaajuisesti lisääntyneet. Globaalit ongelmat ovat myös meidän ongelmiamme.

Järjestötoiminnan painopistealueet

Järjestäytyminen, työpaikkatoiminta, työpaikkatilaisuudet sekä oppilaitosyhteistyö ovat edunvalvontatyön perusta. Työntekijöiden yhteistä voimaa tarvitaan etujen turvaamiseksi ja kehittämiseksi.

Järjestötyö työpaikoilla on käytännössä työehtosopimusten ja muun työläinsäädännön toteuttamista ja toteutumista. Näiden vähimmäisehtojen täytyminen mahdollistaa työpaikoilla tehokkaamman edunvalvonnan kehittämisen. Edunvalvonnan toimivuus työpaikoilla edellyttää ammattiosaston aktiivisia jäseniä, jotka valitsevat ja antavat kollektiivisen tuen luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. Näin järjestetty työpaikka takaa korkean järjestäytymisasteen ja edunvalvontakyvyn.

Työpaikoille muodostetaan työntekijöiden yhteistoiminnan tehostamiseksi työhuonekuntia, jotka tukevat luottamusmiesjärjestelmää, työsuojeluorganisaatiota sekä ammattiosaston toimintaa.

Järjestäminen

Järjestämisen tavoitteena on saada työpaikan työntekijät toimimaan yhdessä työpaikkansa edunvalvonta-asioiden puolesta. Järjestämisellä pyritään luomaan edellytykset työpaikkatason edunvalvonnalle, mikä perustuu korkeaan järjestäytymisasteeseen sekä aktiivisiin ja sitoutuneisiin jäseniin. Järjestämisfilosofiaa ja -menetelmiä tehdään tutuiksi koulutusten kautta ja niitä käytetään suunnitelmallisesti kohdeyrityksiin suunnattavissa järjestämiskampanjoissa.

Ensimmäisenä tavoitteena tulee olla järjestämistyön- ja kampanjoinnin ulottaminen järjestäytyneisiin työpaikkoihin. Toisena tavoitteena on järjestäytymättömien työpaikkojen järjestäminen. Kolmantena tavoitteena oppilaitosten järjestäminen.

Jäsenhankinta ja näkyvyys

Tärkein jäsenhankintatyö tapahtuu työpaikoilla. Keskustoimisto ja aluetoimistot tukevat jäsenhankintaa yhteistyössä ammattiosastojen aktiivien kanssa. Käytännössä tämä tarkoittaa erilaisia valtakunnallisia ja alueellisia jäsenhankintakampanjoita, jotka myös nostavat tietoisuutta ammattiliiton merkityksestä.

Opiskelijat ja opiskelijajäsenet

Opiskelijajäsenyyttä tarjotaan järjestelmällisesti. Ammattiin valmistavissa oppilaitoksissa ja varuskunnissa käydään esittelemässä AKT:ta, sen toimintaa, jäsenetuja sekä kertomassa työelämän pelisäännöistä. Työelämäinfoihin otetaan mukaan myös ammattiosastojen aktiiveja.

Liiton on huolehdittava siitä, että opiskelijat tietävät kuinka jäsenyys pysyy voimassa ja kuinka AKT:n varsinainen jäsenyys aloitetaan. Tavoitteena on, että kaikkiin valmistuviin opiskelijoihin ollaan yhteydessä, mikä on tärkeä osa jäsenhankintaa.

Järjestötyö ammattiosastoissa

Ammattiosastot muodostavat ammattiliiton. Ammattiosastojen tehtävänä on edistää toiminta-alueensa järjestäytymistä, edunvalvontaa sekä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen valintaa työpaikoilla.

Ammattiosastojen tulee olla toimintakykyisiä. Niiden muoto ja rakenne on järjestettävä siten, että ne kykenevät tehokkaimmalla tavalla hoitamaan sekä työehtosopimustoiminnan että sen valvonnan.

Toimintansa tehostamiseksi ja saadakseen mukaan toimintaan enemmän ihmisiä ammattiosastot voivat perustaa ammattialakohtaisia jaostoja ja varsinkin suuremmissa ammattiosastoissa erillisiä alaosastoja. Ammattiosastojen tulee luoda yhteydet kaikkiin alueensa työpaikkoihin ja ylläpitää suhteita niiden luottamusmiehiin. Ammattiosastojen on huolehdittava siitä, että luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on riittävä koulutus ja tarvittavat välineet tehtäviensä hoitamiseen.

Jäsenmaksupalautte on tarkoitettu ammattiosastojen toiminnan kehittämiseksi ja jäsenten aktivoimiseksi.

Ammattiosastojen on huomioitava työttömät jäsenet toiminnassaan ja annettava heille tasavertaiset toimintamahdollisuudet.

Alueellinen järjestötyö

AKT:n alueellinen toiminta muodostuu alueen ammattiosastojen ja aluetoimiston keskinäisestä yhteistoiminnasta. Niiden tulee järjestää yhteistä alueellista koulutus- ja muuta toimintaa.

Alueellista yhteistyötä tulee kehittää kuljetusalan ja muiden ammattiliittojen ammattiosastojen välillä, valtakunnalliset ammattiosastot huomioiden. Ammattiosastojen tulee varmistaa edustus paikallisjärjestöjen sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten (ELY-keskus) organisaatioissa.

Ammattiosastojen tulee olla mukana kuljetusalaan ja työelämään liittyvissä tapahtumissa.

Valtakunnallinen järjestötyö

AKT:n jäsenten edunvalvonta edellyttää yhteistyötä työpaikkojen, ammattiosastojen, aluetoimistojen ja keskustuomiston välillä sekä vaikuttamista viranomaisiin ja poliittisiin päättäjiin, sekä tietoisuutta ulkomaalaisille työntekijöille heidän omalla kielellään mahdollisuuksien mukaan. Kahdensuuntainen tiedonkulku työpaikoilla vallitsevista tilanteista ja yhteisesti asetetuista tavoitteista on välttämätöntä.

Erityisesti tulee panostaa alalle tulevien työntekijöiden ja nuorten tavoittamiseksi ja järjestäytymiseksi.

Valtakunnallisesti kattavan luottamusmiesverkoston sekä ammattiosastojen ja aluetoimistojen yhteistoiminnan tehostamisella taataan valmiudet yhä tehokkaampaan järjestövoiman käyttöön.

Kuljetusliittojen toiminnallisten yhteistyövalmiuksien kehittämällä luodaan parhaimmat edellytykset eri sopimusalojen työehtosopimusten solmimiseksi ilman työtaistelu-uhkaa tai työtaistelua.

Tiedottaminen työpaikoilla ja ammattiosastoissa

Tiedottamisessa työpaikoilla ovat ammattiosastot, luottamushenkilöt ja työhuonekunnat ratkaisevassa asemassa.

Ammattiosastojen toimihenkilöiden, luottamusmiesten, työsuojeluvaltuutettujen ja työhuonekuntien tehtävänä on välittää työntekijöille ammattiosastoista, aluetoimistoista sekä keskustoimistosta työpaikoille suunnattu tieto. Toiminnan kannalta on tärkeää, että tieto kulkee myös työpaikoilta ammattiosastoihin, aluetoimistoihin ja keskustoimistoon.

Ammattiosaston on yhteistyössä aluetoimiston ja keskustoimiston kanssa huolehdittava siitä, että liiton sopimusaloille ja puolustusvoimien kuljettajakoulutuksessa opiskeleville saadaan tietoa AKT:n toiminnasta, tavoitteista sekä mahdollisuudesta liittyä opiskelijajäseneksi.

Harrastus- ja vapaa-ajantoiminta

Edunvalvonnan lisäksi ammattiyhdistysliike tukee jäsenistön mahdollisuuksia kehittää itseään erilaisten harrastusten parissa. Harrastus- ja vapaa-ajantoimintaa järjestettäessä erityisen huomion kohteena on oltava vasta työelämään tulleet nuoret. Sitoutuminen ammattiosastoihin harrastuksen kautta lisää yhteisöllisyyttä, sekä herättää sitä kautta kiinnostusta ammattiyhdistystoimintaan. Tärkeää on, että harrastustoiminnassa annetaan mahdollisuus osallistua toimintaan koko perheen voimin.

Harrastus- ja vapaa-ajantoiminta tukee ammattiosaston edunvalvonta- ja järjestötyötä.

Kotimaiset yhteistyösuhteet

AKT on jäsenenä:

- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestössä (SAK)
- Kuljetusalojen Ammattiliittojen Federationissa (KAF)
- Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitossa (SAKKI)
- Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistyksessä (TATSI)

- Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskuksessa (SASK)
- Teollisuuden Palkansaajissa (TP)
- Kuljetusliitot KL ry:ssä (KL)

AKT osallistuu yhdessä muiden kuljetusliittojen kanssa SAK:n kehittämiseen siten, että SAK keskusjärjestönä tekee jatkossakin muiden palkansaajakeskusjärjestöjen ja valtiovallan kanssa koordinoituja sopimusratkaisuja. Keskusjärjestönä SAK:n tulee huomioida entistäkin tasapuolisemmin kaikkien jäsenliittojen tarpeet ja näkemykset.

AKT vaikuttaa liittona ja yhteistyössä kuljetusliittojen ja Teollisuuden Palkansaajien kanssa sekä SAK:n että valtiovallan päätöksiin kuljetusalan elinkeinon liitetyissä asioissa.

AKT huolehtii toimivista yhteistyösuhteista julkiseen valtaan.

AKT:n jäsenistön edunvalvonnan kannalta tärkeille asioille tulee toiminnan ja yhteiskuntavaikuttamisen kautta saada ymmärrystä.

AKT tekee yhteistyötä myös työnantajatahojen kanssa yhteisten päämäärien eteen ja niiden saavuttamiseksi.

Kansainväliset suhteet

AKT kuuluu jäsenenä:

- Kansainväliseen Kuljetustyöntekijöiden Liittoon (ITF)
- Euroopan Kuljetustyöntekijöiden Liittoon (ETF)
- Pohjoismaiseen Kuljetustyöntekijöiden Liittoon (NTF)
- Julkisen palvelun kansainväliseen liittoon (Public Service International EPSU-PSI)

Lisätään kahdenvälisiä kansainvälisiä suhteita lähialueiden kuljetusliittoihin. Tavoitteena on edesauttaa globaalia/kansainvälistä edunvalvontaa sekä järjestäytymistä.

KOULUTUS

Kehittämisaalueita:

- Luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettukoulutus
- Alueellinen TES-koulutus
- Järjestämis- ja jäsenhankintakoulutukset:
 - Järjestämiskoulutus
 - Järjestäjäkoulutus
 - Jäsenhankintakoulutus
- Toimikuntien jäsenten koulutus
- Työpaikkatason koulutus
- Työelämäinfot
- Ammatillisen koulutuksen kehittäminen

Johdanto

AKT:n on panostettava edunvalvonta- ja järjestökoulutukseen. Koulutuksen avulla saadaan uusia, osaavia jäseniä ay-liikkeeseen. Liiton ja ammattiosastojen on käytettävä tähän taloudellisia, että henkisiä voimavaroja.

Ammatillinen koulutus tuottaa aloille uutta arvostusta. Liitto vaikuttaa omalta osaltaan ammatillisen koulutuksen sisältöön ja parantaa opiskelijoiden tietoisuutta ammattiliiton toiminnasta sopimusaloilla.

Koulutuksen on seurattava myös kansainvälistä kehitystä ja tulevaisuuden haasteita.

Edunvalvontakoulutus

Edunvalvontakoulutuksen tavoitteena on lisätä työpaikoilla, ammattiosastoissa ja liiton hallinnossa toimivien jäsenten valmiuksia toimia yhteisesti asetettujen tavoitteiden edistämiseksi. AKT:n tavoitteena on lisätä koulutuksella alojen työntekijöiden ja jäsenten kiinnostusta ja osallistumista ammattiyhdistysliikkeen toimintaan.

Tavoitteena on, että kaikki luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja ammattiosastojen toimihenkilöt koulutautuvat ay-opistoissa.

Ammattiosaston koulutus

Ammattiosaston toiminnassa on tärkeää, että jäsenet sitoutuvat edunvalvontaja järjestötoimintaan. Osaston aktiiveille järjestetään koulutusta ammattiosaston tehtävistä sekä AKT:n että SAK:n järjestötoiminnasta. Ammattiosastoille kehitetään kursseja toiminnan kannalta keskeisistä asioista. Työväenliikkeen eri järjestöjen tarjoama koulutus ja SAK:n paikallisjärjestökoulutus huomioidaan ammattiosaston toiminnassa.

Alueelliset koulutustilaisuudet järjestetään yhdessä eri ammattiosastojen sekä muiden liittojen ja ammattiosastojen kanssa.

Ammattiosasto valvoo työpaikkatason koulutusta yhdessä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa.

Työpaikkataso

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tulee huolehtia siitä, että omat työehdot ja muut sopimukset sekä liiton merkitys tunnetaan työpaikalla. Luottamusmies- ja työsuojelukansiot sekä liiton sähköiset palvelut ovat tässä toiminnassa hyvät työvälineet.

Työpaikkatason neuvonta- ja edunvalvonta toimii myös jäsenhankintakanavana.

Keskustoimiston järjestämät koulutukset

Keskustoimiston koulutustarjonta suuntautuu aihealueille, joissa sillä on erityisosaamista. Näitä aihealueita ovat:

- järjestötyö
- järjestäminen
- työehtosopimukset
- työlainsäädäntö
- työttömyysturva
- viestintä
- työturvallisuuskoulutus

Koulutuksissa tulee huomioida ammattiosastoissa valittujen vastaavien tarpeet. Keskustoimisto vastaa kouluttajista sekä koulutuspakettien ja materiaalien tuottamisesta. Koulutukset toteutetaan ammattiosastojen, aluetoimitsijoiden ja keskustoimiston kanssa yhteistyössä. AKT hyödyntää eri koulutuksentarjoajia sekä muiden ammattiliittojen osaamista.

Ylläpidetään valmiuksia järjestää koulutusta muillakin kuin suomen kielellä.

Koulutussihteeri ylläpitää koulutusrekisteriä ay-kursseilla käyneistä. Koulutusta kehitetään yhdessä toimitsijoiden, ammattiosastojen koulutusvastaavien ja koulutusvaliokunnan kanssa sekä hyödynnetään jäsenten osaamista.

Ammatillinen koulutus

AKT vaikuttaa siihen, että liiton sopimusaloille oleviin ammatteihin järjestetään riittävä ammatillinen koulutus. AKT:llä tulee olla hyvät suhteet sekä edustus koulutusta suunnitteleisiin ja järjestäviin tahoihin.

Kuljetus- ja logistiikka-alan koulutus

AKT:n sopimusaloilla ammatillisen koulutuksen on oltava peruskoulupohjainen ja opiskelijoiden valinnassa on huomioitava soveltuvuus alalle. Kuljetus- ja logistiikka-aloille hakeutuville on taattava mahdollisuudet kouluttautua ammattiin valmistavissa oppilaitoksissa.

Työssäoppimisjärjestelmällä on tavoitteena toteuttaa jo koulutuksen aikana nivoutuminen työelämään ja sen tulee tapahtua säännöllisenä työaikana. Työssäoppiminen työpaikalla on ohjattua taitojen oppimista ja tutustumista työelämän käytäntöihin. Ohjaavana valvojana toimii riittävän kokemuksen omaava työnopastaja, joka on käynyt tätä tarkoitusta varten suunnitellun työssä oppimiseen tähtäävän ohjaajakurssin. Työssäoppimisjaksolla ei saa korvata yrityksen henkilöstöä eikä vaikuttaa yrityksen henkilöstön työsuhteisiin. Koulutuksen tulee johtaa tutkinnon suorittamiseen ja työllistymiseen. Huomioidaan maailman muuttuminen.

Ammattitutkinto on koulutuksesta riippumaton ammattinäyttöihin perustuva järjestelmä, jossa todetaan näytöntahtajan ammattitaito.

AKT myötävaikuttaa osaltaan sitä, että nykyistä enemmän työntekijät suorittavat ammattitutkinnon, jolla parannetaan työmarkkinakelpoisuutta esimerkiksi työpaikan vaihdostilanteessa. Ammattitutkinnon suorittamisen tulee näkyä myös palkanmuodostuksessa.

Kuljettajien direktiivikoulutus

AKT myötävaikuttaa omalta osaltaan siihen, että direktiivin edellyttämää kuljettajakoulutusta annetaan tasapuolisesti koko Suomessa. Koulutuksen on oltava tar-

koituksenmukaista ja sen tulee tapahtua säännöllisenä työaikana.

Työ- ja elinkeinotoimistojen (TE-toimisto) tulee järjestää työttömille direktiivikoulutusta, joka edesauttaa työllistymisessä.

Työvoimakoulutus

Työvoimakoulutuksen ei tule johtaa ilmaisen työvoiman käyttöön ja sitä kautta vääristää alan kilpailutilannetta.

Huolinta-alan varastoterminaalien sekä ahtausalan työntekijöiden koulutus

Työnantajien tulee lisätä henkilöstön kouluttamista. Ahtausalan koulutuksen tulee olla oppisopimuskoulutusta. Kaikessa koulutuksessa on kiinnitettävä erityishuomiota työturvallisuuteen. Koulutuksen tulee johtaa ammattitutkintoon ja sen hyväksytyksi suorittaneille on taattava vakituinen työsuhde.

Ammatissa olevien työntekijöiden jatko- ja täydennyskoulutus on saatava säännönmukaiseksi sekä työnantajan kustantamana lisäkoulutuksena. Alat kehittyvät nopeasti ja ne ovat yksi tapaturma-alttiimmista aloista. Vaarallisten aineiden käsittely on lisääntynyt varastoissa, terminaaleissa ja satamissa. Näiden aineiden käsittelyyn on saatava asianmukainen koulutus. Kaikilla ahtaajilla, satamissa sekä varastotyössä työskentelevillä ja siellä asioivilla autonkuljettajilla tulee olla työturvallisuuskortti.

Liikenneopettajakoulutus

AKT vaikuttaa liikenneopettajakoulutusta säätelevien lakien ja säännösten sisältöön.

Matkustamohenkilöstön koulutus

AKT vaikuttaa matkustamohenkilöstön koulutusta säätelevien lakien ja säännösten sisältöön.

Matkailualan koulutus

Ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto tulisi saada alalle takaisin, jotta tulevaisuudessa olisi tarpeeksi koulutettua ja osaavaa ammattitaitoista työvoimaa heti saatavissa.

Kansainvälisyyteen liittyvä koulutus

Oppilaitoksien ja aikuiskoulutuskeskusten koulutuksen sisällöissä on huomiotava kansainvälisyyden tuomat vaatimukset.

Kansainvälisten konsernien tulee antaa työntekijöilleen ja luottamushenkilöilleen kielikoulutusta sekä lainsäädäntöön ja konsernin toimintaan liittyvää koulutusta.

EWC-koulutus

Koulutuksen tavoitteena on kansainvälisen konserniyhteistyön saattaminen osaksi yhteistoimintajärjestelmää, sekä muun kv-yhteistyön edistäminen.

Koulutuksen tulee luoda pohja eurooppalaisten yritysneuvostojen (EWC) toiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen. Tähän johtavat säännöllinen EWC-koulutus ay-koulutuksena, seminaarit ja parannettu tiedotus.

TOIMIVA JA SUUNNITELMALLINEN VIESTINTÄ

Johdanto

Tämä määrittelee AKT:n viestinnän tavoitteet ja sen, miten näihin tavoitteisiin päästään edustajakokouskaudella 2022–2026.

AKT:n brändi perustuu vahvaan edunvalvontaan ja tekoihin, mikä antaa hyvät mahdollisuudet ja lähtökohdat tehokkaalle viestinnälle. Viestintää tehdään kunnioittaen AKT:n historiaa, perinteitä ja hyvää mainetta vaalien.

Tavoitteena on avoin ja monella tasolla viestivä AKT. Viestinnän tarkoituksena on tukea edunvalvontaa ja järjestötyötä.

Viestinnässä tehdään yhteistyötä myös muiden tahojen, kuten SAK:n ja kuljetusalalla toimivien ammattiliittojen ja yhteisöjen kanssa.

- AKT:n jäsenet saavat tietoa liiton toiminnasta ja tavoitteista.
- Suuren yleisön kuva liitosta ja tavoitteista kirkastuu.
- AKT mielletään toimivaksi ja jäsentensä etuja ajavaksi ja kuljetusalalla työskentelevien omaksi ammattiliitoksi.

Yhtä lailla toimiva viestintä edesauttaa seuraavia asioita:

- AKT:n jäsenille tämä luo edellytyksiä ymmärtää AKT:n tavoitteita ja ammattiliittoon kuulumisen merkitystä.
- AKT:n aktiivijäsenille parempi viestintä antaa eväitä päätöksentekoon.
- Avoin tiedonkulku ehkäisee myös väärän tiedon leviämisen ja luo siten parempia edellytyksiä hyvälle ja rakentavalle päätöksenteolle.
- AKT:n palveluksessa oleville tämä luo edellytyksiä paremmalle työilmapiirille, edistää yhteistyötä ja parantaa tehokkuutta.

Viestinnässä otetaan huomioon myös eri kohderyhmät ja sisältöjä eri kanavilla tehdään kohderyhmälähtöisesti suunnitellen. Ammattialojen lisäksi kohderyhmiä ovat aktiivijäsenet, ns. normaalijäsenet (joiden kiinnittyminen on vahvaa), heikosti kiinnittyneet jäsenet, liiton jäsenyyttä harkitsevat tulevat jäsenet sekä media.

Parhaimmillaankin viestintä voi ammattiliiton kohdalla olla niin hyvä kuin kohteena oleva ammattiliitto on.

VIESTINNÄN MERKITYS AKT:SSA

Viestinnän tekeminen suunnitelmallisesti hyödyttää liittoa monella tavalla. Onnistuneen viestinnän lopputuloksena asiantuntijoiden työ helpottuu.

AKT:n yhteiskunnallinen merkitys korostuu ja selkeytyy, kun sen kannanotot (mm. kabotaasi ja raskaan liikenteen valvonta) näkyvät mediassa. Tämä lisää myös yleistä kiinnostavuutta AKT:n toimintaa kohtaan ja edistää siten myös mm. järjestäytymistä.

Selkeät viestinnän sisällöt parantavat aktiivijäsenten motivaatiota toimia järjestössä ja osallistua keskusteluun. Toimiva viestintä kaikilla tasoilla liitossa lisää oikean tiedon leviämistä.

VIESTINNÄN PERIAATTEET JA TAVOITTEET

AKT:n viestinnän periaatteet

AKT:n kaikki viestintä perustuu seuraaviin asioihin:

- avoimuus
- luotettavuus
- selkeys
- monitasoisuus
- ajankohtaisuus

AKT:n viestinnän tavoitteet ja päämäärät

AKT:n tavoitteet määrittelevät liiton viestinnän suuntaviivat tuleville neljälle vuodelle. Tavoitteiden toteutumista ohjaavat yksityiskohtaisemmat viestinnän vuosisuunnitelmat. Viestinnän tärkeimpiä tavoitteita kaudelle 2022–2026 on kaksi.

Tavoite 1.

AKT on liitto, jossa viestinnän merkitys ja vaikutukset ymmärretään. Viestintää toteutetaan liitossa, alueilla ja paikallistasolla suunnitelmallisesti ja laadukkaasti.

Tämän tavoitteen myötä AKT:ssa on vuoteen 2026 mennessä:

- Asiantuntijaosaaminen on nykyistä enemmän esillä viestinnässä.
- Liitto näkyy ja kuuluu mediassa, some-kanavilla ja muilla liiton kohde-ryhmien käyttämällä kanavilla.

- Viestintäkoulutus on olennainen osa liiton koulutusta.
- Viestintää tehdään liiton kaikilla tasoilla: Liiton luottamushenkilöt, johto, henkilökunta ja aktiivijäsenet viestivät kukin omalla panoksellaan.

Viestinnän keinot / tavoite 1:

Näitä viestinnän toimenpiteitä toteutamme tämän tavoitteen edistämiseksi:

- Liiton johdon sitoutuminen viestinnän suunnitelmaan, liiton johdon tuki viestinnässä
- Esimiesten viestinnän roolin selkeyttäminen
- Resurssien ja viestinnän vastuiden selkeyttäminen
- Koulutus - Viestintä osaksi lähes kaikkea koulutusta avainhenkilöille
- Asiantuntijoiden viestintäkoulutuksen käynnistäminen
- Viestintä osaksi asiantuntijoiden työtä

Tavoite 2.

Viestintä tukee edunvalvonta- ja järjestötyötä.

Asiantuntijoiden työ helpottuu esimerkiksi työehto- ja järjestöosastolla ja oikea tieto liikkuu tehokkaasti paikasta toiseen. Julkaisemalla esimerkiksi lomakauden alla artikkelin lomiin liittyvistä määräyksistä, vähenee tes-neuvontaan kohdistuva paine. Työpaikkajutut voivat tukea sekä järjestämistä ja järjestötoimintaa.

Tämän tavoitteen myötä AKT:ssa on vuoteen 2026 mennessä:

- Ymmärrys AKT:n viestinnän tavoitteita kohtaan ovat selkeitä
- Asiantuntijat ja aktiivit osallistuvat ajankohtaiskeskusteluun ja tuottavat materiaalia sitä varten
- Jäsenille suunnattua viestintää tehostetaan kohdennetuksi esim. tes-tilanteessa
- AKT:n näkökannat kuuluvat yleisessä keskustelussa paremmin
- Markkinointikampanjoita tehdään toistuvasti

Viestinnän keinot / tavoite 2:

Näitä viestinnän toimenpiteitä toteutamme tämän tavoitteen edistämiseksi:

- Viestintävastuiden selkeyttäminen ja laajentaminen organisaation sisällä (liiton henkilökunta, aktiivijäsenet)
- Rohkaistaan asiantuntijoiden sosiaalisen median taitoja kertoa omasta asiantuntija-alueestaan

- Olemme näkyvillä AKT:n sosiaalisen median kanavissa
- Vuosittain toistuvat sosiaalisen median markkinointikampanjat
- Aktiivijäsenet mukaan viestintään: tiedonjako ja reagointi asioihin, osastojen verkkosivut, rohkeus ja valmius puhua medialle ja esim. videolla. Jatkuva tuki liiton henkilökunnalta
- Eri viestinnän alueiden koulutusta liiton aktiivijäsenille esim. verkkosivujen ylläpitäminen ja toimiminen sosiaalisessa mediassa

VIESTINNÄN KOHDERYHMÄT

AKT:n viestinnän kohderyhmiä ovat:

- jäsenet: erityisesti heikosti kiinnittyneet ja ns. normaalijäsenet
- jäsenyyttä harkitsevat alalla toimivat potentiaaliset jäsenet, etenkin nuoret, opiskelijat ja opiskelijajäsenet
- maahanmuuttajat
- liitosta eronneet
- ammattialat
- aktiivijäsenet
- ammattiosastot
- neuvotteluosapuolet
- media
- lisäksi yhteiskuntavaikuttaminen

VIESTINTÄKANAVAT

AKT:n käytössä vuonna 2022 olevat viestintäkanavat:

- painettu lehti
- verkkolehti
- verkkosivut
- jäsensivut (extranet)
- Facebook
- Instagram
- YouTube
- Twitter
- osastokirjeet, luottamusmieskirjeet, työsuojeluvaltuutettujen kirjeet
- mobiilisovellus
- jäsenkirje (postikirjeenä kerran vuodessa jäsenkortti- ja kalenteripostituksen yhteydessä)
- sisäinen tiedote

VIESTINNÄN RESURSSIT, SEURANTA, MITTAAMINEN JA ARVIOINTI

Viestinnän tavoitteiden saavuttamista seurataan eri mittareilla mm. liiton asiantuntijoiden tuottamien artikkeleiden lukumäärällä ja vastineilla ajankohtaisaiheisiin, mediaosumilla, julkaisutahti ja kävijämäärät liiton omilla somekanavilla, kävijämäärät liiton verkkosivuilla ja verkkolehden sivuilla, viestintäkoulutusten ja niihin osallistuneiden määrillä, jäsenviestien määrillä (esim. osasto- ja luottamusmieskirjeet).

Viestinnän haasteiden kasvaessa on turvattava myös viestinnän resurssit.

ELINKEINO-OHJELMA

Asianmukaisesti hoidettu elinkeinopolitiikka edellyttää, että

- Kuljetus- ja logistiikkapalvelut nähdään tuottavina tuotannontekijöinä.
- Liikenneinfrastruktuuri-investoinnit ymmärretään tuottaviksi ja välttämättömiksi investoinneiksi.
- EU:n liikennepoliittisissa päätöksissä noudatetaan kestävän kehityksen periaatetta ottaen kuitenkin huomioon Suomen pitkät etäisyydet, ohuet tavaravirrat ja maantieliikenteen merkitys maan sisäisissä kuljetuksissa.
- Ilmastopoliittisten päätösten ei tule heikentää suomalaisen työn kilpailukykyä muihin EU-maihin nähden. Päästörajoitteiden ja -kaupan tulevia toimia universaaliperiaatteella, jotta maan rajojen sisällä toimivat kuljetus- ja logistiikkapalvelut kilpailevat ainakin tältä osin tasaisella kentällä.
- AKT:n sopimusaloilla työskentelevät ammattitaitoiset, koulutetut ja kokoaikaisissa sekä pysyvissä työsuhteissa työskentelevät työntekijät.
- Työntekijöiden työsuhteiden ja työsuhteen ehtojen jatkuvuus turvataan kilpailutustilanteissa.

KULJETUSALAN YHTEISKUNNALLINEN MERKITYS

Tuotannollista toimintaa ja kauppaa harjoittavat yritykset ovat antaneet kokonaisvastuun raaka-aineiden ja valmiiden tuotteiden kuljetusten suunnittelusta ja kuljetuksesta sekä niiden varastoinnista välitöntä tarvetta palvelevaa varastointia lukuun ottamatta tätä toimintaa harjoittaville kuljetus- ja logistiikkayrityksille. Logistiikka-alasta on siten tullut yhä tärkeämpi tekijä kansantaloudessa.

Toinen ja edelliseen liittyvä kuljetuselinkeinoon merkitystä kasvattava tekijä on talouden globalisoituminen. Yleismaailmallinen talousjärjestelmä ei pysty toimimaan ilman maantieliikenteen, rautateiden, rahtilaivaliikenteen, lentoliikenteen ja muiden liikennemuotojen moderneja palveluita. Tämä taas on johtamassa logististen toimintojen keskittymiseen maailmanlaajuisesti toimimaan pystyville yrityksille, joilla on käytettävissään niin ikään maailmanlaajuiset jakelu-, markkinointi- ja reittiverkostot. Keskittymiskehityksen myötä varsinaisen fyysisen kuljetustoiminnan suorittaminen on alihankkeistettu eri kuljetusmuotojen yritysten hoidettavaksi. Kuljetusmuotojen sisällä kuljetusten suorittaminen on edelleen pilkottu pienempiin palasiin sekä kustannustehokkuuden että lisääntyvien joustovaatimusten vuoksi. Uutena tekijänä alustatalous on valtaamassa jalansijaa myös kuljetusliiketoiminnassa, varsinkin pienimmiksi pilkottujen kuljetusketjun osien kohdalla.

Suomi sijaitsee etäällä Euroopan keskusalueista. Suomi on harvaan asuttu ja pinta-alaltaan suuri, minkä vuoksi sisäiset kuljetusetäisyydet ovat pitkät. Suomen logistiset kustannukset ovat näistä seikoista johtuen 2-3 kertaa suuremmat muihin EU:n jäsenmaihiin verrattuna. Lisäksi korkea polttoaineen hintataso nostaa osaltaan kustannuksia. Logistiikkakustannukset olivat 13,5 % (v. 2019) yritysten liikevaihdosta. Liikenteellä ja kuljetuksilla on siten suuri merkitys Suomen kansantaloudelle ja suomalaisille.

Polttoaineiden osuus kuorma-autoliikenteen kustannustekijöistä on noin 21 %, ja kun kuljetusten osuus koko logistiikkaketjusta on kustannuksena 40 %, on polttoaineiden kustannusosuus logistiikkaketjusta 8,4 % ja yritysten liikevaihdosta 1,1 %.

Logistiikkakustannusten osuus bruttokansantuotteesta vuonna 2019 oli 10,7 % (v. 2017 12,2 %).

Pohjois-Euroopan markkina-alueella, johon pohjoismaiden lisäksi kuuluvat Baltian maat ja Venäjän luoteisosat, asuu noin 80 miljoonaa ihmistä. Suomella on sijaintinsa puolesta haasteena kabotaasin ja sosiaalisen dumpppauksen lieveilmiöiden torjunta, joka vaatii monialaista yhteistyötä niin viranomaisten kuin järjestöjenkin välillä.

Liikenteen ja laajemmin logistiikan kehittäminen edellyttää huolehtimista liikenteen infrastruktuurin toimivuudesta. Liikenneverkkojen laajuus on pääosin riittävä. Satamia on myös riittävästi. Sen sijaan vilkkaasti liikennöityjen sekä elinkeinoelämälle ja kansalaisten liikkumiselle tärkeiden teiden tasoa ja kuntoa on parannettava. Kaikkein vilkkaimpia tieosuuksia on muutettava moottori- ja moottoriliikenneteiksi. Lisäksi turvallinen ja toimiva maantieliikenne vaatii tuekseen toimivan viranomaisten valvontakoneiston.

Liikenteen autonomian ja automatisaation kehittyminen tulee vaikuttamaan useisiin ammattialoihimme. Vaikka kehitys tulee viemään aikaa, sen seuraaminen on tärkeää niin jäsentemme työolo- ja palkkakehityksen kuin alojemme toimintaedellytysten osalta.

Väylähankkeet ovat mitä suurimmassa määrin investointeja, panostuksia tulevaisuuteen, jotka maksavat itsensä takaisin, lisäävät hyvinvointia ja työllisyyttä. Liikenneinvestoinnit eivät ole siis pelkkiä vuotuisia käyttömenoja, jollaisina ne valitettavasti nähdään valtion budjetoitavassa. Sama kapea-alaisuus on vallalla koko logistisessa ajattelussa, jos logistiikkakustannukset nähdään pelkinä kustannuksina eikä keskeisenä tuotannontekijänä.

Välittömän julkisen budjettirahoituksen riittämättömyyden vuoksi infrastruktuurihankkeiden toteuttamisessa on turvauduttu yksityisrahoitukseen ns. elin-kaarimallin pohjalta. Viime kädessä nämäkin hankkeet tulevat yhteiskunnan maksettaviksi, tosin pidemmän aikajakson puitteissa. Olennaisinta pitkäjänteisen liikenneväylähankkeiden toteuttamiselle on vuosittaisista budjettipäätöksistä vapaan rahoitusmallin luominen. Keinona tähän on esitetty sekä kehys- ja budjettimenettelyn uudistamista että erillisen valtion tie- ja liikenne-rahaston perustamista. Rahaston perustamisen edellytykseksi on esitetty liikenteen käyttömaksujen käyttöönottoa, koska pelkällä valtion budjetista tulevalla rahoituksella toimivalla rahastolla ei saavutettaisi oleellisia hyötyjä. Rahastoon voisi tosin ohjautua myös kuntien ja yksityisten yritysten, kuten eläkeyhtiöiden varoja. Rahastomallissa on olennaista riittävän suuren pääoman varmistaminen ja eduskunnan päätösvallan säilyttäminen liikenneväyläinvestoinneissa. EU:n yleiseurooppalaisiin liikenneverkkoihin kuuluviin infrastruktuurihankkeisiin on mahdollista saada myös EU-rahoitusta.

Maanteiden tavaraliikenne

Kuorma-autoilla kuljetettiin tavaroita vuonna 2019 kotimaan liikenteessä 266 miljoonaa tonnia. Tieliikenteen kokonaissuoritteeksi vuonna 2030 ennustetaan noin 67 000 miljoonaa ajoneuvokilometriä, joka on 23 % suurempi kuin vuoden 2012 kokonaissuorite. Ennusteen keskimääräinen vuosikasvu on noin 1,2 %.

Suomen maanteiden kappaletavaraliikenteessä on nähtävissä sama keskittymis-kehitys ja alihankkeistaminen kuin koko maailmassa. Suuret konsernit työllistävät suuren joukon pieniä ja keskisuuria yrityksiä sekä omistajakuljettajia. Alihankkijat hoitavat yli puolet suurten kuljetusyritysten kuljetuksista.

Pienen yrityskoon vuoksi logistiikkayritysten neuvotteluasema on heikko suhteessa teollisuuteen ja muihin kuljetuspalveluiden ostajiin nähden.

Logistiikkapalveluiden kysyntä ja kehitys heijastuvat maanteiden tavaraliikenteeseen myös terminaalitoimintojen keskittymisenä. Tämä luonnollisesti kasvattaa terminaalitoimintojen merkitystä kuljetusketjun keskeisenä osana. Alihankkijayritysten ja vuokratyöyritysten palvelusten käyttö on terminaaleissa muuta maanteiden tavaraliikennettä laajempi ilmiö, mikä on myös otettu liiton työehtosopimus-toiminnassa huomioon.

Suomen maantieliikenteeseen on tullut myös ulkolaisten vuokratyöyritysten välittämiä kuljettajia.

Kabotaasiliikenteessä on kysymys tilanteesta, jossa jostakin toisesta EU- tai ETA-maasta oleva ajoneuvo tuotuaan Suomeen ulkomailta kuorman samalla reissulla kuljettaa tavaraa tilapäisesti myös Suomen sisäisessä liikenteessä. Kabotaasiliikenteen puitteissa tehtävien kuljetusten määrä on koko EU:n puitteissa rajattu kolmeen viikon aikana. Laiton kabotaasiliikenne laajentuu, koska valvontaa ei ole. EU:ssa on paineita laajentaa ja jopa vapauttaa kabotaasiliikenne kokonaan.

Suomessa kansalliset säännökset poistuivat vuonna 2016.

Kabotaasiliikenteessä on noudatettava sen maan työehtosopimusta, missä kabotaasia ajetaan.

Kabotaasiliikennettä on valvottava jatkossa siten, että sen puitteissa tehtävien kuljetusten määrää käytännössä myös noudatetaan. Suomen maanteiden tavaraliikenteessä ei pidä ottaa käyttöön tienkäyttömaksuja tai tietulleja, jotka lisäävät maamme sijainnista johtuvia kuljetuskustannuksia entisestään.

Mittoja ja massoja kasvatettiin HCT (High Capacity Transport) -kuljetuksilla. Tämä rasittaa jo valmiiksi huonokuntoisia teitä ja siltoja.

Harmaan talouden torjumiseksi kuljettajien osalta tulee ottaa käyttöön vastaava veronumerojärjestelmä, mikä on jo käytössä rakennusalalla.

Tavaraliikenne satamissa

Ulkomaan merikuljetusten kokonaismäärä oli vuonna 2020 yhteensä 96,0 miljoonaa tonnia. Merikuljetukset laskivat edelliseen vuoteen verrattuna viisi prosenttia. Vienti laski kuusi prosenttia ollen 50,2 miljoonaa tonnia ja tuonti neljä prosenttia (45,8 miljoonaa tonnia).

Ennusteen mukaan Suomen ja ulkomaisten väliset merikuljetukset kasvavat 105,5 miljoonaa tonniin vuoteen 2050 mennessä. Kasvua vuoteen 2017 verrattuna on 7,8 miljoonaa tonnia (8 %). Suurin osa kasvusta syntyy viennin kasvusta, tuonnin kasvu on hitaampaa.

Satamien viennin määrään vaikuttaa oleellisesti suomalaisen metsäteollisuuden maassa pysyminen. Esimerkiksi UPM:n tehtaiden sulk-uhat vaikuttaisivat toteutuessaan selvästi myös satamien työmäärään. Suomalainen kaivosteollisuus ei juurikaan tule kasvattamaan satamissa tehtävän työn määrää. Kotimaisen osto-voiman lisääntyminen lisääisi satamien kautta kulkevien tavaroiden määrää.

Hyvin toimiva logistiikka ja toiminnan ennustettavuus vaikuttaa myönteisesti Suomeen tehtäviin teollisuuden investointipäätöksiin sekä kaupan, palveluiden ja muun elinkeinotoiminnan toimintaedellytyksiin. Tärkeää onkin koko logistisen ketjun toimivuus. Transitoliikenteeseen ovat vaikuttaneet ja vaikuttavat Venäjälle asetetut pakotteet, sekä sen omien satamien kehittyminen ja suomalaisten ja Baltian satamien kilpailu Venäjän kuljetuksista. Suomalaisten satamien kilpailukykyä heikentää laivoilta perittävä väylävero, jota Baltian satamissa ei ole. Eteläisen Suomen linjaliikennesatamien transitoliikenne on vieläkin matalalla tasolla. Tästä syystä Suomeen joudutaan jatkossakin tuomaan tyhjiä kontteja konttipulan helpottamiseksi. Yleiset satamat Suomessa ovat muuttuneet vast'ikään kunnallisista liikelaitoksista osakeyhtiöiksi, jotka ovat kuntien omistuksessa. Muutos johtui EU-säädöksistä. Yksityiset ahtausliikkeet harjoittavat yleisissä satamissa ahtaustoimintaa. Ahtausliikkeet omistavat nykyään lähes kaiken infrastruktuurin, mitä satamassa on.

Automatisaatio ja digitalisaatio on vähentänyt ja tulee edelleen vähentämään satamatyötä. Suomen maantieteellinen asema sekä lastivirtojen alhainen määrä aiheuttanevat kuitenkin sen, että varsinaisia miehittämättömiä satamia tai satamanosia ei lähitulevaisuudessa nähdä.

Satamien tulevaisuutta koskeneissa arvioissa arvioidaan satamien määrän pysyvän ennallaan.

Satamien välinen kilpailu on sen sijaan lisääntynyt ja tulee edelleen lisääntymään, mikä vaikuttaa lastien siirtoon satamien kesken. Yhtenä vaikutteena on valtion antamat kuljetuset. Erityisesti teollisuuden kuljetustarpeita palvelevien satamien liikenne riippuu paitsi sataman omistajan omista, sataman toimintaja kilpailuedellytyksiä koskevista päätöksistä, ennen kaikkea teollisuuden omista logistisista ratkaisuista.

Suomen teollisuuden investoinnit vaikuttavat myös satamien ja ahtausyritysten toimintaan.

Ahtaustoiminta on ollut aiemmin varsin keskittynyttä. Nykyisin lähes kaikissa satamissa on jo vuosia toiminut useampi kuin yksi ahtausyritys. Satamiin on tullut pieniä ahtausyrityksiä kilpailemaan satamassa toimivan suuremman ahtausliikkeen kanssa jonkun tietyn tavarain tai varustamon kuljetuksista. Satamiin tai niiden välittömään läheisyyteen on tullut perinteisten huolintayritysten rinnalle myös lastinkäsittelyä harjoittavia yrityksiä. Ahtausyritykset ovat siirtäneet tai pyrkineet siirtämään aiemmin omalla työvoimalla teettämäänsä lastin esi- ja jälkikäsitteilytyötä näille yrityksille. Satama-alueiden rajoja on yritetty siirtää halvemmän työehtosopimuksen toivossa.

AKT ei vastusta satamien ja yritysten välistä kilpailua, kunhan se ei tapahdu työntekijöiden työpaikkojen ja työehtojen kustannuksella. AKT edellyttää, että satamatyössä tapahtuvista muutoksista huolimatta satamatyöhön noudatetaan ahtausalan työehtosopimusta. Satamatyön tulee kaikissa tilanteissa kuulua satamatyöntekijöille.

Henkilöliikenne

Laki liikenteen palveluista (320/2017) tuli voimaan 1.7.2018.

Laki liikenteen palveluista (liikennekaari) toi suuria haasteita niin linja-autoliikenteelle kuin taksiliikenteelle. Tämän lisäksi koronapandemia löi pysyvät jäljet niin linja-autoalaan kuin jo lakimuutosten muutenkin kurittamaan taksialaan.

Sähkö- ja kaasubussien määrä tulee jatkossa kasvamaan entisestään. EU:n puhtaita ajoneuvohankintoja koskevan direktiivin täyttämiseksi Suomen valtio asetti lain ajoneuvo- ja liikennepalveluhankintojen ympäristö- ja energiatehokkuusvaatimuksista, joka tuli voimaan 2.8.2021. Lain mukaan vuosien 2021 ja 2025 välillä uusien ajoneuvohankintojen on linja-autoalalla pidettävä sisällään vähintään 41 % puhtaita (sähkö, kaasu yms.) ajoneuvoja, ja vuosien 2026 ja 2030 välillä 59 %. Näistä vähintään puolet on oltava sähkökäyttöisiä. Laki ei kuitenkaan koske kaukoliikenteen linja-autoja.

Tämän lisäksi linja-autoalan sähköistäminen tulee vaikuttamaan voimakkaasti myös huoltokorjaamoalaan, ja aiheuttaa koulutustarvetta alan fokuksen siirtyessä enemmän mekaniikan korjauksesta sähkötöihin.

Taksilupajärjestelmän on oltava kehittyvä ja kyettävä vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin.

Hyvin toimiva taksilupajärjestelmä romutettiin ja tilalla saatiin villiksi kilpailuksi räjähäntynyt ala, jossa uudet tulijat ovat monesti niin kouluttamattomia kuin kieli- taidottomiakin.

Taksiliikennettä koskevaan lakiin on tullut jo parannuksia, koskien mm. y-tunnusta, joka on oltava ennen luvan hakemista voimassa.

AKT haluaa selkeät pelisäännöt taksialalle ns. vapaisiin kyyteihin. Kuntien kilpailutukset koulukuljetuksissa ovat hoituneet entiseen malliin. Kela- ja sotekuljetukset kilpailutetaan Kelan ja kaupunkien toimesta.

AKT vaatii taksinkuljettajan koulutusvaatimukset takaisin.

Taksissa kuljettajan veronumero käyttöön niin, että se tulee autoon näkyviin matkustajalle. Veronumero myös linja-auto- ja kuorma-autopuolelle.

Taksiliikenteellä on oma tärkeä sijansa liikennemuotona. Vapaiden taksikyytiasiakkaiden täysin maksaman liikenteen lisäksi se palvelee yhteiskunnan kustantamana koululaisten, vammaisten ja vanhusten kuljetuksissa.

AKT:n tulee olla mukana laatimassa kilpailutuksen sääntöjä ja vaikuttaa virkamiehiin siten, että he osaavat laatia kilpailutusasiakirjat oikein sekä valvoa työehtojen noudattamista kilpailuttamisen yhteydessä.

Lakimuutoksilla on pyrittävä saamaan kilpailutuksiin pelisäännöt, joissa harmaata taloutta ja epätervettä kilpailua edistävät yritykset suljetaan tehokkaammin pois kilpailusta jo tarjouspyyntöjä tehdessä.

Lisäksi kilpailuttajan jo omistamien tilojen linkittäminen kilpailutukseen mm. kuljettajien taukotiloiksi sekä käymälöiksi reiteille tulee lisätä, koska lyhyitä kilpailutuksia voittaneet liikennöitsijät eivät kuitenkaan tule parin-kolmen vuoden käytön takia omiaan rakentamaan.

Joukkoliikenteen käyttäjämäärä ei tule palaamaan koronapandemiaa edeltäneelle tasolle vielä pitkään aikaan. Etätöiden lisääntyminen, liikkumistavoissa tapahtuneet muutokset ja yleinen epäluulo tiiviissä ihmisjoukossa kulkemista kohtaan tuskin muuttuvat nopeasti.

AKT:n mielestä julkisen liikenteen toimintaedellytykset on turvattava koko maassa.

Harvaanasutun alueen joukkoliikenteen turvaamiseksi on säilytettävä, mieluummin jopa lisättävä valtiontukea.

Joukkoliikenteen täytyy vastata sen käyttäjien tarpeita. Joukkoliikenteen houkuttelevuutta voidaan edistää lisäämällä yhteiskunnan joukkoliikenteen tuen määrää. Sen avulla voidaan paitsi pitää lippujen hinnat kohtuullisina myös parantaa palveluiden saatavuutta. Kuntien ja maakuntien täytyy panostaa joukkoliikenteen infrastruktuuriin eli matkakeskuksiin, pysäkkirakenteisiin, joukkoliikenneväyliin ja teiden kunnossapitoon. Myös aikataulu- ja pysäkki-infoa tulee kehittää.

Matkatoimistoala

Tulevalla edustajakokouskaudella 2022–2026 matkatoimistoala rakentaa koronapandemian jälkeistä uutta aikaa. Toimintatapoihin tulee taatusti pysyviä muutoksia, koska pandemian aikana laajasti käyttöönotettu etätyö osoitti työnantajille isot säästömahdollisuudet. Etätyön nopea ja laaja-alainen käyttöönotto on aiheuttanut suuria muutoksia koko matkatoimistoalalle. Tästä syystä etätyön pelisääntöjä on syytä entisestään kehittää, vaikka työehtosopimuksessamme jo raamista onkin sovittu.

Automatisaatio ja digitalisaatio ovat muuttaneet ja muuttavat edelleen työn tekemisen malleja alalla.

Teknologia ja uudet järjestelmät vaihtuvat edelleen kiivaalla tahdilla ja matkatoimistovirkailijan työ muuttuu jatkuvasti. Tietotekniikan mahdollistama toimintatapojen muutos vähentää työvoimatarvetta perinteisessä myyntityössä mutta toisaalta lisää sitä erilaisissa taustatehtävissä. Matkailuosaaminen uhkaa jäädä (ja on osin jo jäänyt) työntekijän oman kiinnostuksen varaan ja vapaa-ajalla opeteltavaksi. Tulevaisuudessa tarvittavan työvoiman osaamisvaatimukset ovat paljolti muuta kuin perinteistä matkatoimistovirkailijalta vaadittua osaamista.

Matkatoimistoissa on nähtävissä edelleen paradoksaalinen trendi; samanaikaisesti etsitään ja toivotaan online- ratkaisuja, joissa asiakas varaa matkansa itse matkatoimiston online- järjestelmästä, mutta toisaalta vaaditaan myös henkilökohtaista ja ammattitaitoista palvelua. Poikkeus- ja muutostilanteissa on matkasiantuntijan apu miltei korvaamatonta. Yritysten tulisikin osata ja uskaltaa hinnoitella palvelu asiantuntijoiden ammattitaidon arvoisella hinnalla. Palvelun laatu ja määrä tulevat entisestään korostumaan yritysten välisessä kilpailussa. Näiden kriteerien lisäksi matkatoimistot korostavat yhä selkeämmin omaa ydinosaamistaan ja kohdistavat näin toimintansa valittuihin kohderyhmiin.

Tulevaisuuden haasteiksi nousevat työaikakysymykset, työn järkevä jakaminen ja työssä jaksaminen.

Osa-aikaisuus - niin vapaaehtoinen kuin pakotettu, on myös tulevaisuuden uhka. Työntekijän vapaaehtoisuudesta lähtevä osa-aikaisuus voi olla molemmille osapuolille sopiva vaihtoehto, mutta alalle tunkevaa perusteetonta pakko-osa-aikaisiamista ei tule hyväksyä missään muodossa. Matkatoimistotyö on asiantuntijatyötä, jossa ei ole mitään tarvetta ulkoisen työvoiman käyttöön. Myös etätyö tuo omat haasteensa alalle ja sen kehittämiseksi. Tietotekniikka mahdollistaa etätyöskentelyn ja tehtävänäme onkin taata sille reilut pelisäännöt, sekä kehittä-

tää etätyöskentelyä vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin työntekijänkin näkökulmasta.

Iso huolenaihe on se, mistä saadaan alalle osaavaa työvoimaa, sillä alan työntekijöiden keski-ikä on korkea ja eläköitymisaalto on jo alkanut. Osaajia ei alalle houkutella, mikäli osa-aikaisuus kovasti lisääntyy. Alan ammatillinen koulutus on työnantajien toimesta ajettu alas jo vuosia sitten. Enää ei ole olemassa matkatoimistoalan ammattitutkintoa tai erityisammattitutkintoa. Opetushallituksen valvomana koulutuksena järjestetään enää vain perustutkinto, mikä siirtää kouluttamispainetta yrityksille/työnantajille, jos/kun työntekijöiden ammattitaitoa halutaan pitää yllä ja kehittää. Tämä kehityskulku johtaa pahimmillaan siihen, että matkatoimistoalasta tulee läpikulkualue, eikä jatkossa enää olekaan kyseessä oikea ammatti.

AKT:n mielestä osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta on olennainen tekijä matkatoimistoalan kilpailussa ja menestymisessä. Laaja-alainen ja korkeatasoinen ammattitaito edellyttää yrityksiltä jatkuvaa koulutusta ja pitkäjänteistä sekä hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Tulevaisuudessakin tulee taata matkatoimistoalan osaajille kohtuullisen toimeentulon turvaavat työehdot.

Liikenneopetusala

Suomessa on noin 500 autokoulua. Autokoulujen liiketoiminta on riippuvainen ennen kaikkea nuorten halukkuudesta ajokortin hankkimiseen. Uusia ensimmäisiä B-luokan ajokortteja myönnetään vuosittain reilut 60 000. Uusien ajokorttien määrä pienenee ikäluokkien pienenemisen myötä.

1990 tuli opetukseen kakkosvaihe, vuonna 2013 siirryttiin kolmivaiheiseen ajokorttiin B-luokassa, perus-, harjoittelu- ja syventävä vaihe.

Vuonna 2013 mopokortit jaoteltiin kaksi ja nelipyöräisiin. AM120 ja AM121, näiden opetus pääsääntöisesti tapahtuu autokoulussa. Tavoitteena on nuorten mopoliijoiden kolarien väheneminen, ja tilastojen mukaan sitä on tapahtunut.

A eli moottoripyöräkortin hankintaa myös muutettiin, ison A:n saa vasta 24-vuotiaana, jollei sitten osallistu koulutuksiin jo A1 lähtien.

Yhteisopetus autokoulun ja opetuslupaa käyttävien välillä tuli vuonna 2013 ja poistettiin liian kalliina vuonna 2014. Noin 70 opettajaa autokouluissa kokivat muutoksen lomautuksena.

C-ajokorttien suorittajien määrä romahti 10.9.2009 tapahtuneen muutoksen takia, kun ammattipätevyys ei tule enää kortin saannin yhteydessä. Samaan suuntaan vaikutti C-kortin alaikärajan nouseminen 21 vuoteen 2013. Autokouluissa 18-vuotiaana suoritettun C1-kortin suosio ei vielä ole työllisyyttä lisännyt.

Ammattipätevyyskoulutusta ja erityisesti peruskoulutusta autokoulut antavat sängen vähän, koska autokoulut asetettiin eriarvoiseen kilpailuasemaan esim. aikuiskoulutuskeskuksiin verrattuna.

AKT:n mielestä kaikilla kuljettajaopetusta antavilla tahoilla tulisi olla samanlaiset toimintaedellytykset. Liikenneopettajien peruskoulutuksen on vastattava laadultaan ja määrältään alan todellista tarvetta. Jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuudet on turvattava niitä tarvitseville.

Heinäkuun alussa 2018 ajokorttilaki muuttui ja B-ajokortin hankinnassa palattiin yksivaiheiseen koulutukseen. Ajokorttilain muutoksen taustalla oli ideologinen halu keventää yritysten sääntelyä, jota perusteltiin ajokortin hinnalla. Kuljettajakoulutuksen saralla keskiöön on noussut ajokortin kustannukset aiemmin keskiössä olleen liikenneturvallisuusajattelun sijaan.

Vuoden 2018 uudistuksessa pakolliset ajotunnit vähenivät 10 (18) tuntiin ja teoriaopetus 4 tuntiin (19). Ensimmäisen ajokortin osalta pakollista koulutusta tulee riskikoulutuksen muodossa, jossa on edellisten lisäksi 4 ajotuntia ja 4 teoriatuntia.

Uudistuksessa myös kevennettiin opetuslupaopetuksen sääntelyä, jatkossa opetusluvan on saanut helpommin ja tämä onkin lisännyt opetusluvalla ajokortin hankkimista. Opetuslupaopetuksen osuus ajokortin hankinnassa ennen 2018 uudistusta oli n. 20 % ja vuoden 2021 arvio on n. 40 %. Ajokorttilain muutoksilla on ollut suuria vaikutuksia autokoulujen opetuspäämiin ja tätä kautta niiden työvoimatarpeeseen.

Tilastojen mukaan kuljettajakoulutusta tarjoavien yritysten liikevaihto on alentunut, mutta samaan aikaan merkittävästi tehostunut suhteessa henkilötyövuosiin.

Matkustamohenkilökunta

Matkustamohenkilöstön osalta suurimmat uhkakuvat liittyvät liiketoiminnan ulkoistamiseen, alihankintaan sekä alalla ilmenneeseen työehtosopimusshoppailuun.

Koronapandemia on hyvin osoittanut lentoliikenteen suhdanneherkkyyden ja maailmantilanteen hankalan ennustettavuuden. Lisäksi lentopolttoaineen hintaa tai erilaisia luonnonilmiötä on vaikea ennustaa etukäteen ja niiden vaikutukset saattavat olla hyvinkin katastrofaaliset.

Saatavuusharkinnasta pitää edelleen pitää kiinni, luottamusmiehen tiedonsaantioikeutta tulee lisätä ja kanneoikeutta ammattiliitoille tulee edistää voimakkaammin.

Suomalaista lainsäädäntöä ja työehtosopimusta tulee noudattaa kaikkiin Suomessa asemapaikan omaaviin tai suomalaisessa ilma-aluksessa työskenteleviin työntekijöihin. Olemassa olevan työvoiman asema tulee turvata mahdollisten liikkeenluovutusten tai ulkoistamisen yhteydessä.

Matkustamohenkilöstön peruspalkat ovat alhaiset ja palkkaus on sidottu erilaisiin haittalisiin, joita saa lentotyötä tehdessä. Päivärahat on maksettava verottajan käytännön mukaisesti.

Matkustamohenkilöstön työ- ja lepoaikamääräykset pohjautuvat ilmailulainsäädäntöön ja työehtosopimuksiin. Osa määräyksistä, kuten Flight Time Limitations (FTL), tulevat Eurooppa tasolta. Näistä määräyksistä voidaan sopia paremmin työehtosopimuksissa. Operaattorit voivat kuitenkin hakea poikkeuslupia näihin säädöksiin. On tärkeää tehdä yhteistyötä valvovan viranomaisen eli Traficomin kanssa.

Tiukentuneet liikenneohjelmat ja kustannustehokkuuden lisääminen näkyvät matkustamohenkilöstön työn kuormittavuuden kasvuna. Työn kuormittavuuden lisääntyminen ylimitoitettujen palvelulupausten takia, joita yritetään hoitaa pakotilanneminimimiehistön voimin, lisäävät väsymystä ja työssä uupumista. Työ- ja lepoaikoihin tulee kiinnittää enemmän huomiota ja niiden tulee olla tasapainossa työntekijöiden sosiaalisen elämän kanssa.

Matkustamohenkilöstön ensisijainen tehtävä on huolehtia turvallisuudesta lennon aikana.

TOIMINTARESURSSIT

Talouden tulevaisuuden näkymät

Alkavalla edustajakokouskaudella on käytävä laaja-alaisesti läpi liiton kustannusrakenne ja tehtävä tarvittavat muutokset laskevan talouskehityksen pysäyttämiseksi.

Liiton talouden kehittymiseen vaikuttaa Suomen kansantalouden kehitys ja sitä kautta työllisyyden ja ansioiden kehitys. Myönteiset vaikutukset tulevat ansiotason nousuna ja siten palkkasumman kasvuna.

Ammattiliittojen jäsenmäärien trendinomaiseen laskuun tulee suhtautua äärimmäisen vakavasti. Se on yksi suurimmista uhista onnistuneelle edunvalvonnalle. Liiton tulee kaikilla toiminnan alueilla panostaa jäsenhankintaan. Positiivinen jäsenkehitys tuo taloudellisia voimavaroja edunvalvontaan.

Jäsenmaksun perinnän turvaaminen ja valvonta

Jäsenmaksujen perinnän turvaaminen on liiton ja myös osastojen talouden kannalta avainasemassa niin hyvinä kuin huonoina aikoina. Käytössä oleva työnantajaperintä on sinänsä osoittanut toimivuutensa. Maksavista jäsenistä noin kolmannes maksaa kuitenkin itse jäsenmaksunsa.

Jäsenmaksuperintään liittyy myös sen valvonta. Valvonta kuuluu liitolle.

Sijoitustoiminta

Sijoitustoiminta on kytketty edunvalvontaan. Sopimustoiminnan uskottavuus kärsii, jollei liitto voi osoittaa työnantajille, että sillä on puhtaana järjestöllisen voiman lisäksi tarvittavat taloudelliset voimavarat haluamiensa sopimustavoitteiden toteuttamiseen. Tämän vuoksi ei riitä, että liitolla on jäsenmaksutuloja, jotka peittävät vuosittaiset toimintakulut. On oltava varallisuutta, jonka avulla voidaan rahoittaa mahdolliset työtaistelut. Jotta kertynyt varallisuus ei häviäisi, vaan säilyttäisi arvonsa, on varat sijoitettava turvaavasti.

Liiton on sijoitustoiminnassaan tavoiteltava ensi sijassa kohtuullista tuottoa ja varojen on oltava sijoitettuna siten, että kriisitilanteessa (esimerkiksi työtaistelu) ne voidaan irrottaa käyttöön. Sijoitusten tulee olla eettisen tarkastelun kestäviä. Riskienhallinnan kannalta on tärkeä hajauttaa omaisuutta nykyistä enemmän

erilaisiin sijoitusinstrumentteihin. Näiden instrumenttien valinnassa käytetään hyväksi lähiympäristöstä löytyvien järjestöjen kokemuksia.

Hallitus raportoi valtuustolle sijoituksista tilinpäätöksen yhteydessä.

Henkilöstö- ja hallintoresurssit

Henkilöstöresurssit keskitetään hallinnon määrittämiin painopisteisiin. Lähtökohdiana on, että henkilöstön määrää lisätään vain, jos työtehtävät aidosti lisääntyvät ja toisaalta jäsenmäärä kehittyy myönteisesti. Henkilökuntaa siirtyy eläkkeelle myös seuraavan edustajakokouskauden aikana. Liiton on edelleen varauduttava uusien työntekijöiden koulutukseen ja kokemuksen siirtoon sekä ylläpitämään työntekijöidensä työkykyä.

Liiton on panostettava laatuun ja siten työn aktiiviseen kehittämiseen niin yksilötasolla kuin eri yhteistyöryhmien sisällä ja välillä. Samalla on pyrittävä tasamaan työpaineita joustavalla työnjaolla. Henkilöstön kanssa käydään säännöllisin väliajoin kehittämisseskusteluja ja henkilöstöllä on oman työn toimenkuva, joka selkeyttää keskeiset työtehtävät ja vastualueet. Kaikki osallistuvat kaikkiin osoitettuihin tehtäviin.

Voimavarat kohdistetaan entistä paremmin keskeisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työtehtäviä monipuolistetaan samalla, kun kaikkien tehtävien hoidossa tarvittavia taitoja ja tietoja lisätään ja parannetaan. Keskustelua työyhteisössä käydään aktiivisesti.

Henkilökunnan koulutukseen varataan vuosittain riittävät resurssit. Henkilöstökoulujen ja liiton käyttöön tulevan jäsenmaksutulon suhdetta tulee seurata.

Henkilöstöresursseihin liittyvät olennaisesti hallinnon jäsenet. Heidän tietojensa ja taitojensa taso on liiton menestyksen kannalta yhtä tärkeä kuin henkilökunnan. Liiton hallintoon kuuluvien henkilöiden tulee osaltaan olla valmiita koulutukseen ja itsensä kehittämiseen hallinnon jäsenenä. Hallinnon jäsenille järjestetään liiton kannalta tärkeää koulutusta.

Ammattiosastojen talous- ja henkilöresurssit

Osastoilla tulee olla valmius rahoittaa viikon mittaisen työtaistelun avustukset, kunnes liitto maksaa osastoille ensimmäisen viikon avustukset. Rahoituksen osasto voi hoitaa joko omista varoistaan tai tekemällä rahoitussopimuksen (laina) pankin kanssa. Suositeltavinta on, että olisi oma työtaistelurahasto hel-

posti rahaksi muutettavana varallisuutena. Rahastosta tulee voida maksaa osaston kaikille normaalioloissa työssä oleville jäsenille vähintään viikon työtaisteluvastuut.

Ohjataan toiminnallisia resursseja osaston sääntöjen mukaisesti.

Osastojen käytännön taloudenhoito tulee pitää selvästi erillään osaston johtotehtävistä. Puheenjohtaja / taloudenhoitaja -yhdistelmä on sääntöjen sekä hyvän taloudenhoidon ja sen asianmukaisen valvonnan periaatteiden vastaista.

Ammattiosastojen tulee huolehtia siitä, että niillä on osaston luottamustehtäviin riittävä määrä henkilöitä, joille myös osasto puolestaan turvaa mahdollisuuden hankkia luottamustehtävissä tarvittavat tiedot ja taidot. Liitto tukee luottamushenkilöiden koulutusta hallituksen päättämällä tavalla.



AKT

**Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto
AKT ry**

John Stenbergin ranta 6,
PL 313, 00531 Helsinki