

Liittofuusiot
puhuttavat s. 6-11

- 3 Pääkirjoitus
4 Työehtosopimus painoon
5 Mahdoton yhtälökö?
5 Salonius jatkaa valtakunnansovittelijana
6 Postin ammattiliitot yhdistyivät Posti- ja logistiikka-alan unioniksi
8 Kohtaamisia – PVL ja minä
9 SAK:laiset liitot ja niiden jäsenmäärät 1.1.2005
10 Kuljetusliittojen puheenjohtajat liittofuusioista
12 Työllistymisohjelma auttaa uuteen työhön
13 Keskituloiselle 300 euroa lisätukea
13 Työttömyyskassojen yhdistymisestä esisopimus
14 Pelisäännöt työntekijöiden valvontaan ja testaamiseen
16 Hoitoonohjaussuosituksen uudistamisesta
16 Kameravalvonta työpaikoilla
17 Sähköpostin käyttämiselle pelisäännöt
17 Internetin käyttö
18 Sieniaika koittaa – tunnistatko metsän herkut
21 ETF – toimiva järjestö
24 Ahvenanmaan ja Maarianhaminan erityispiirteitä
25 ETF:n siviili-ilmailujaostolla paljon mietittävää
26 SAK:n jäsenmikrojen hinnat laskivat
28 Henkilöstörahastojen suosio kasvamassa
29 ITA:n syysretki Tallinnaan
30 Vuokratyöstä on maksettava eläkemaksut
30 Jäsentietojen muutosilmoitus jäsenrekisteriin
31 Liittovakuutus loppuu vuoden vaihteessa
31 Uudistettu tasa-arvolaki astui voimaan 1.6.2005



Levikki 4500
9. Vuosikerta

Julkaisija
Ilmailualan Unioni IAU ry

ISSN
1795-2840 (Painettu)
1795-343X (Verkkolehti)

Päätoimittaja
Tapani Kautto
Puh. (09) 47857 221

Toimitussihteeri
Pekka Kainulainen
Puh. 040 528 8166
pekka.kainulainen@pp.sak.fi

Toimituskunta
Arto Kujala
Erkki Luoto
Ari Miettinen
Tuomo Oksanen
Alpo Pehkonen

Toimitus
John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI
Fax. (09) 47857 250

Osoitteenmuutokset
Liiton jäsenistön osoitteenmuutokset päivittyvät automaattisesti postiin/väestörekisteriin tehdyn ilmoituksen perusteella. Muut osoitteenmuutokset voi toimittaa mieluiten sähköpostitse osoitteeseen iau@iau.fi.

Ilmestyminen
Lehti ilmestyy v. 2005 kuusi kertaa.
Ilmestymisaikataulu takakannen sisäsivulla.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetetyistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Sanna Kallio

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy, Somero

Kansi
Kylmäkkö Mohammed Laazizi Finnair
Catering Oy:stä

Kansikuva
Ari Miettinen

Edunvalvonnan perusyksikkö

IAU:n sopimusalan työntajien määrä on laajentunut kymmenen viime vuoden aikana noin kuuteenkymmeneen. Samalla on kasvanut myös pääluottamusmiesten määrä, mutta ei kuitenkaan samassa suhteessa. IAU:n ammattiosastojen pääluottamusmiehiä on kuitenkin vasta vain 12 yrityksessä, joista neljässä suurimmassa on lisäksi työosaston tai -alueen luottamusmiehiä. Yhteensä luottamusmiehiä on kolmisenkymmentä. Viime vuodet ovat olleet luottamusmiehille kiireistä aikaa alan monien kriisien sekä rakennemuutoksien myötä, joillakin luottamusmiehillä tämä on tarkoittanut jatkuvia tuotannollisista ja taloudellisista syistä käytyjä yt-neuvotteluja, joillakin taas lisääntyneitä tes-erimielisyysneuvotteluja. Alamme on edelleenkin maailman- ja Euroopan laajuisesti vaikeuksissa, mutta Suomessa on nähty käänös parempaan. Toivottavasti tämä on käänne parempaan myös luottamusmiehille ja heidän edustamalleen henkilöstölle. Nyt on korkea aika ruveta kehittämään alan työpaikkoja ja olosuhteita vastaamaan kasvavan lentoliikenteen haasteisiin.

Luottamusmiehiä ei voi liikaa arvostaa heidän viime vuosien toiminnastaan. Paras kiitos heille on heidän työnsä tukeminen. Siihen tarvitaan tukea työntekijöiltä, voimavaroja ammattiosastolta, apua liitolta ja arvostusta työntajapuolelta. Edellä mainitut asiat tuntuvat itsestäänselvyyksiltä, mutta eivät ne sitä käytännössä ole. Työntekijän tuki voi olla ystävällinen tervehdys ohimennen tai pieni keskustelu luottamusmiehen kanssa, vaikkapa vain kysymys: mitä sulle kuuluu? Ammattiosaston taas on syytä selvittää onko luottamusmiehellä kaikki koulutukselliset, ajalliset ja materiaaliset voimavarat tehtävänsä hoitamiseen. Liiton organisaation tehtävänä on pitää luottamusmiehet ajan tasalla tehdyistä sopimuksista ja muuttuneesta lainsäädännöstä sekä antaa tarvittaessa asiantuntija-apua luottamusmiehille. Kehittyneissä työpaikoissa myös työntajat arvostavat luottamusmiehiä ammattitaitoisina neuvottelukumppaneina, ja myös sitä että asioita ei tarvitse hoitaa jokaisen työntekijän kanssa erikseen. Tällaisissa työpaikoissa myös toimitaan sopimusten, lakien ja määräysten mukaan, mikä on ilmailualan erityispiirteet huomioiden välttämätöntä.

Ilmailualan työntajien määrän lisääntyminen on tuonut uusia haasteita koko liittoyhteisöllemme, mutta erityisesti ammattiosastoille. Miten saadaan uusien alueiden työntekijät järjestäytymään ja miten näihin yrityksiin saadaan valittua luottamusmiehet? Miten pidetään yhteyttä eri yrityksissä työskenteleviin jäseniin? Valtaosa uusista työntajista on järjestäytymättömiä, miten valvotaan työehtosopimuksen noudattamista yleissitovuuden perusteella näissä yrityksissä? Miten tataan luottamusmiesten toiminta näissä olosuhteissa? Mikä ammattiosasto vastaa luottamusmiesvalinnoista ja luottamusmiesorganisaation ylläpidosta yrityksessä, jossa on kahden tai useamman ammattiosaston jäseniä? Näihin kysymyksiin pitäisi ammattiosastojen pikaisesti löytää vastaus.

Luottamusmiehet hoitavat nykyaikana entistä laajemmaksi käyvää työlakien ja sopimusten kokonaisuuden valvontaa. Asioita joudutaan hoitamaan päivittäin muulloinkin kuin ”virka-aikana”, usein myös vapaa-aikana ja joskus jopa loma-aikana. Valitettavasti jotkut luottamusmiehet joutuvat hoitamaan työtään ilman ammattiosaston tai ammattiosastojen tukea. Ammattiosastot keräävät osana liittojäsenmaksua omaa jäsenmaksua. Ei voi olla parempaa kohdetta näille varoille kuin luottamusmiesten toiminnan kaikinpuolinen tukeminen ja heidän resurssiensa vahvistaminen. Luottamusmiehet, edunvalvonnan perusyksiköt, ovat koko liiton edunvalvontayön perusta!

TAPANI KAUTTO
varapuheenjohtaja



Työehtosopimus painoon

Voimassaolevasta lentoliikenteen työehtosopimuksesta otetaan uusi painos

■ Tarkkaan ottaen työehtosopimuksen 2. painos on nykyisen työehtosopimuksen ensimmäinen painettu versio, koska ensimmäisestä painoksesta on olemassa vain monistettu versio. Työehtosopimusta ei painettu sen takia, että sopimuksen mukaisesti odotettavissa olivat taulukkopalkkojen korotukset 1.5. ja vuorolisien korotukset 1.6. alkaen sekä edelliseltä sopimuskaudelta periytyvän vuosien 2003 ja 2004 ansiokehitystarkastelun mahdollisesti aiheuttamat korotukset palkkausjärjestelmässä.

Taulukkopalkkoja korotettiin 1.5.2005 alkaen. Unioni -lehden edellisessä numerossa oli erillisenä liitteenä yksityiskohtaiset palkkataulukot kokemuslisineen, henkilökohtaisine palkanosineen sekä monitaitoisuuslisineen. Lehdessä oli yksityiskohtaiset palkkataulukot myös niiden työnantajien alueelle, joissa ei ole käytössä henkilökohtaisen palkanosan arviointijärjestelmää. Kaikki em. palkkataulukot ovat myös liiton nettisivuilla www.iau.fi, työehtosopimukset otsikon alla.

Vuorolisiin korotuksia

Vuorolisät muuttuivat sekä palkkasopimuksen asianomaisen kohdan (6.3.1) perusteella että ansiokehitystarkastelun 12/2002–12/2003 perusteella. Ansiokehitystarkastelun 12/2003–12/2004 perusteella ei tullut korotusta, koska tarkastelussa ei todettu vähintään 0,3 %:n eroa kehitysvertauksa. Liiton hallitus oli asettanut ansiokehitysvertauksen mahdollisesti tuottaman korotuksen toteuttamiselle ta-

voitteeksi korottaa alan ansiotekijöitä, sillä perusteella että ansiot olivat sopimusallamme kehittyneet peruspalkkoja huomattavasti 2003 ja 2004. Työehtosopimusosapuolet sopivat, että ansiokehitystarkastelun tuottama 0,5 %:n kustannuserä käytetään vuorolisien korottamiseen.

TES-palkkasopimuksen 6.3.1 kohdan mukaiset vuorolisät muuttuivat 1.6.2005 alkaen seuraavasti:

| | |
|---------------|--------------|
| iltavuorolisä | 2,07 €/tunti |
| yövuorolisä | 3,46 €/tunti |

Tilastointia parannetaan

Ansiokehitysvertauksen yhteydessä todettiin sopimusalaamme koskevan tilastoinnin kaipaavan kehittämistä. Palvelualojen Toimialaliitto ja Ilmailualan Unioni IAU ry sopivat perustavansa yhteisen työryhmän, joka yhdessä keskusjärjestöjen kanssa kehittää ilmaliikenteen palkkatilastointia. Palkkatilastointi on keskusjärjestöjen vastuulla ja ne ovat sopineet jo edellisen tulopoliittisen sopimuksen osana kehittävänsä palkkatilastointia. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n ja SAK:n ansiotilastoja koskevat sopimukset (TT-SAK ja PT-SAK) on tarkoitettu uudistaa ja yhdistää yhdeksi sopimukseksi tämän vuoden aikana. Nämä tilastointisopimuksethan on tehty aikoinaan STK:n (TT:n edeltäjä) kanssa vuonna 1974 ja LTK:n (PT:n edeltäjä) kanssa vuonna 1980.

Lomapalkkasopimus uusittiin

EK ja SAK tekivät 21. maaliskuuta 2005 vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta uuden lomapalkkasopimuksen. Lomapalkkasopimusta noudatetaan säännöllistä reitiliikennettä tai raskasta tilauslentoliikennettä koskevan työehtosopimuksen 2§:n mukaisesti osana työehtosopimusta.

Aivan samoin, kuin vanhaa vuosilomalakia (272/1973) noudatetaan ennen uuden vuosilomalain voimaantuloa 1.4.2005 ansaitun loman lomapalkkaan ja korvauksiin, sovelletaan Keskusjärjestöjen TT-SAK lomapalkkasopimusta vuodelta 1990 31.3.2005 mennessä ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Uutta vuosilomalakia (162/2005) sekä uutta lomapalkkasopimusta EK-SAK vuodelta 2005 sovelletaan sen 4§:n mukaan 1.4.2005 alkaen ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Uudistetussa työehtosopimuksessa on liitteenä vielä sekä uusi että vanha lomapalkkasopimus. Lomapalkkasopimus määrittelee tuntipalkkaan perustuvan lomapalkan ja lomakorvauksen laskennan. Pääosa työehtosopimuksemme piirissä olevista työntekijöistä on kuukausipalkkaisia, joiden lomapalkka ja lomakorvaus lasketaan vuosilomalain mukaisesti.

Nyt pieniä korjauksia

Nyt painoon menevään työehtosopimukseen tulevat uudet taulukkopalkat, uudet vuorolisät ja ajantasainen töiden palkkaryhmittelyluettelo. Lisäksi poistetaan vanhentuneita tekstejä sekä tehdään joitakin pieniä tekstikorjauksia. Suuremmat muutokset tekstiin tehdään vasta ensi keväällä. Osapuolet ovat perustaneet sovitun mukaisesti yhteisen työryhmän, jonka tarkoituksena käydä läpi työehtosopimuksen ja palkkasopimuksen sekä niiden liitteiden tekstit. Tarkoituksena on yhdistää erillään olevia kohtia ja muuttaa vaikeasti ymmärrettäviä kohtia tarkoituksenmukaisemmiksi ja helpommin yhteisesti sovellettaviksi. Työryhmä tekee esityksen uudistetuista teksteistä osapuolille 30.4.2006 mennessä.

TAPANI KAUTTO

Mahdoton yhtälökö?

■ Viime syksyn työehtosopimusneuvotteluissa yhtenä tärkeänä tavoitteena oli sellaisen työehtosopimusmääräyksen saaminen, jolla taataan riittävä henkilöstömäärä eri yrityksissä. Tällaisesta määräyksestä ei päästy sopimukseen, koska työnantajapuoli oli sitä mieltä, että tämän kaltainen asia tulee sopia yrityksissä. Sen sijaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan sovittiin seuraavan sisältöinen määräys:

12. TUOTANNON JA HENKILÖSTÖMÄÄRÄN YHTEENSOVITTAMINEN

Yrityskohtaisesti sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä 31.5.2005 mennessä järjestelmästä, jonka tarkoituksena on yhteen sovittaa henkilöstön määrä tuotannon tarpeisiin.

Niiden yritysten osalta, missä järjestelmästä ei ole päästy yksimielisyyteen 31.5.2005 mennessä tuotannon ja henkilöstömäärän yhteen sovitta-

misesta, asiasta sovitaan allekirjoittaneidenliittojen välillä.

Mikäli asiassa ei päästä liittojenkaan välillä yksimielisyyteen, siirretään asia työehtosopimuksen mukaisen välimiesmenettelyn ratkaistavaksi.

Tällä ei muuteta työehtosopimuksen 4 §:ää.

Liiton saamien tietojen mukaan vain yhdessä työnantajaliiton jäsenyrityksessä, Finnair Cargo Oy:ssä, on toukokuun loppuun mennessä päästy sopimukseen henkilöstön määrän yhteen sovittamisesta tuotannon tarpeisiin. Tämä tarkoittaa sitä, että muiden työnantajaliiton jäsenyritysten kohdalla sopiminen jää liitoille tai viime kädessä asia ratkaistaan työehtosopimuksen mukaisessa välimiesoikeudessa.

Asiassa kävi lähes samoin kuin yrityskohtaisesti sovittavaksi siirretyn 0,6 %:n liittoerän, jota ei saatu missään yrityksessä paikallisesti sovittua. Mikä työehtosopimusasioiden paikalli-

sessä sopimisessa oikein tökkii? Aina-kin tässä asiassa pääluottamusmiehet ovat pitkin neuvottelujaan kertoneet, että työnantajat eivät halua sopia minkäänlaisesta järjestelmästä tuotannon ja henkilöstömäärien yhteen sovittamiseksi, vaan ovat kääntäneet asian henkilöstömääristä tiedottamiseksi.

IAU ei voi hyväksyä tällaista selvän työehtosopimusmääräyksen vesittämistä. Asianomaisessa määräyksessähän sanotaan: *Yrityskohtaisesti sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä 31.5.2005 mennessä järjestelmästä, jonka tarkoituksena on yhteen sovittaa henkilöstön määrä tuotannon tarpeisiin.* Asia selvitetään pääluottamusmiesalueittain, minkälaisia esityksiä asiaan on puolin ja toisin tehty sekä mihin yritystasolla sopiminen on oikeasti kaatunut. Liiton hallitus käsittelee asiaa ja päättää työnantajaliitolle tehtävästä esityksestä syyskuussa.

TAPANI KAUTTO

Salonius jatkaa valtakunnansovittelijana

Varatuomari Juhani Salonius, 61, on nimitetty valtakunnansovittelijan virkaan uudeksi nelivuotiskaudeksi 15.8.2005–14.8.2009. Valtioneuvosto päätti nimityksestä yleisistunnossaan 11. elokuuta 2005.

■ Valtakunnansovittelijan tehtävät on määrätty työriitojen sovittelusta annetussa laissa. Sen mukaisesti hän pyrkii yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa edistämään työnantajain sekä työntekijäin ja virkamiesten sekä niiden järjestöjen välisiä suhteita. Hän toimii osapuolten pyynnöstä puheenjohtajana työehtoja virkaehtosopimusten aikaansaamisesta koskevissa neuvotteluissa, huolehtii työriitojen sovittelutoiminnasta koko

maassa ja suorittaa ensisijaisesti ne sovittelutoimet, jotka aiheutuvat useamman piirisovittelijan toimialueelle ulottuvista työriidoista. Lisäksi hän toimii mm. piirisovittelijoiden esimiehenä, tekee tarvittaessa työministeriölle esityksen tilapäisen sovittelijan tai sovittelulautakunnan asettamisesta sekä suorittaa muut valtioneuvoston antamat tehtävät.

Valtakunnansovittelijan virkaan vauditaan ylempi korkeakoulututkinto se-

kä hyvä perehtyneisyys työläinsäädäntöön ja työmarkkinoihin. **Juhani Saloniuksella** on pitkäaikainen kokemus työmarkkinajärjestöissä ennen valtakunnansovittelijaksi tuloaan. Valtakunnansovittelijana hän on toiminut tammikuusta 1997 lähtien.

Juhani Salonius on toiminut pitkään myös puheenjohtajana Ilmailualan Unionin IAU:n ja Palvelualojen Toimialaliiton välisen säännöllistä reititiliikennettä tai raskasta tilauslentoliikennettä koskevan työehtosopimuksen mukaisessa välimiesoikeudessa. Välimiesoikeuden jäsenet valitsevat puheenjohtajan vuodeksi kerrallaan. Puheenjohtajan tulee olla lainoppinut ja puolueeton henkilö.



Yhdessä tekeminen yhdisti:

Postin ammattiliitot yhdistyivät Posti- ja logistiikka-alan unioniksi

Postiliitot lähtivät etsimään yhdessä tehtäviä asioita. Tämän tuloksena yhdistettiin ensin työehtosopimukset ja sitten liitot.

■ SAK:laiset Postiliitto ja Postin toimihenkilöliitto PVL yhdistyivät kesäkuussa pidetyssä liittokokouksessa Posti- ja logistiikka-alan unioniksi PAU:ksi. Uuteen liittoon kuuluu yhteensä lähes 30 000 jäsentä.

– Posti- ja logistiikka-alan unionin synty tarkoittaa teollisuusliittoperiaatteen täydellistä toteutumista Posti-konsernissa. Alan sopimusoikeudet ovat selkeästi yhden ja ainoan ammattiliiton käsissä. Työelämän muuttuessa suun-

taan, jossa toimihenkilö- ja työntekijä-tehtäviä on yhä vaikeampi erottaa toisistaan, on saman työehtosopimuksen alla työskentely hyvinkin järkevää, totesi **Esa Vilkuna** Postiliiton liittokokouksen avajaisissa.

–Paremmiin keskitetty järjestövoima, resurssien tehokkaampi käyttö ja yhteinen tahtotila tulee näkymään laadukkaana sopimustoimintana ja sopimusten tehokkaampana valvontana.

Yhdessä tekeminen

Neljäs kerta toden sanoo, voidaan todeta postiliittojen yhdistymisestä. Nyt toteutettua yhdistymistä valmisteltiin viisi vuotta ja se oli neljäs yritys liittojen yhdistämiseksi. Postiliitot lähtivät ensin etsimään asioita joita voitaisiin tehdä järkevämmin yhdessä. Näin toimien löydettiin yhteisiä etuja ja tutustuttiin yli liittorajojen. Yhdessä tekeminen johtikin sitten liittojen yhdistymiseen.

Erikoista on, että ensin yhdistettiin työehtosopimukset ja vasta sitten liitot.

–Tilanne oli aikaisemmin aika typerä, kun asiallisesti ottaen samasta työehtosopimuksesta neuvoteltiin kahdessa eri neuvottelupöydässä. Tilanteesta ei hyötynyt kuin työnantaja, sanoo Esa Vilkuna.

Uudessa liitossa ammattiosastot voivat toimia edelleen itsenäisinä.



Pekka Kaimulainen

Posti- ja logistiikka-alan unionin PAU:n puheenjohtajaksi valittiin aiemmin Postiliittoa johtanut Esa Vilkuna.



Pekka Kainulainen

SAK:lainen Postiliitto ja aikaisemmin STTK:hon kuulunut Postin Toimihenkilöliitto yhdistyivät. Liittokokousväki uskoi, että kaksi eri järjestökulttuuria voidaan yhdistää sopusästi.

–Tarkoitus ei ole ajaa niitä yhteen, mutta harvaan asutuilla alueilla voi olla järkevää yhdistää ammattiosastoja. Yhdistyminen on jätetty ammattiosaston vapaan tahdon varaan, toteaa Esa Vilkuna.

Sopimusrajoista sovittu kolmikantaisesti

Mitään paineita uusiin yhdistymisiin ei Esa Vilkuna näe. Liiton talous on kunnossa ja alan työllisyys ei ole enää heikkenemässä. Ala on nyt pitkälle rationalisoitu ja saneerattu.

Esa Vilkuna toteaa, että PAU:lla on viestintäalan ammattiliiton kanssa eniten yhteistä sopimus pintaa. Molemmilla on varhaisjakajia ja postituspalveluja. Viestintäalan ammattiliitto on hakemassa teollisuusliittopohjaista

fuusiota, joka on ymmärrettävää heidän kannaltaan.

Postiliitto on sopinut sopimusrajoista valistuneesti. Liitto on voinut sopia viestintäalan ammattiliiton ja työnantajaliiton kanssa kolmikantaisesti sopimusrajoista yrityskauppa-tilanteissa. VAL:n kanssa on voitu menetellä samalla tavalla. PAU lähtee siitä, että se sopii työehdoista Postikonsernissa teollisuusliittoperiaatteen mukaisesti.

– Postialalla käytetään paljon alihankkijoita, toteaa Esa Vilkuna. Meillä onkin yhdessä AKT:n ja viranomaisten kanssa projekti, jossa näiden alihankkijoiden lakien ja sopimusten noudattamista valvotaan.

PEKKA KAINULAINEN



Pekka Kainulainen

Postiliitto ja Postin toimihenkilöliitto PVL yhdistyivät kesäkuussa. Reitti -lehti julkaisi ennen yhdistymistä Jaana Vanhasaaren kertomuksen ammattiyhdistystoiminnasta. Ay-aktiivin ura on antanut paljon, mutta vaatinut myös ponnisteluja. Kesäkuun liittokokouksessa Jaana valittiin uuden liiton valtuustoon.

Kohtaamisia – PVL ja minä

■ PVL:n luottamusmies, joka oli myös alueensa henkilöasiainhoitaja, teki minulle rautalangalla selväksi, ettei pätkätyöni olisi sen varmemmalla tai riittäisemmalla pohjalta, vaikka liittyisinkin Postivirkamiesliittoon. Minä, parikymppinen, pari kuukautta töitä tehnyt sijainen olin erehtynyt kysymään, voisinko liittyä ammattiliittoon. Aikani kuunneltuani ilmoitin, että joko hän liittää minut PVL:n jäseneksi tai sitten hoidan asian liiton toimiston kautta. Se tehoi ja värikäs, antoisa sekä mielenkiintoinen yhteinen historiamme PVL:n kanssa pääsi alkamaan.

Postiurani alkoi 25 vuotta sitten Punkaharjun kunnan Putikon kylän postista, jatkuen Savonlinnan postien kautta Kouvolan postipiirikonttoriin. Viimeiset 12 vuotta olen tehnyt töitä Kouvolan postien asiakaspalvelussa.

Piirikonttorissa jonkin aikaa työskenneltyäni otti luottamusmies minut vakavan näköisenä puhutteluun. Luulin hänellä olevan jotain huolestuttavaa kerrottavaa, mutta hän tarjosikin minulle tilaisuuden. Hän pyysi minua ryhtymään seuraavaksi luottamusmieheksi! Hiukan jännittäen, mutta luottavaisin mielin, ryhdyin puuhaan.

Uusi maailma aukeni

Minulle aukesi uusi maailma: pääsin peruskoulutukseen ja kuulin avoimesti uusista suunnitelmista sekä ajankohtaisista asioista paljon ennen kuin työnantaja vaivautui työntekijöilleen niistä kertomaan. Lisäksi sain tuntea yhteenkuuluvaisuutta samanhenkisiin ihmisiin ja sain kokoontua heidän kanssaan sekä Kouvolan osaston että Kaakkois-Suomen yhdistyksen nimissä.

Virkani oli Savonlinnan postissa, työni Kouvolan postipiirikonttorissa. Menin naimisiin ja aloin odottaa lasta. Kouvolan asiakaspalvelussa aukesi virka, johon minä olin ainut pätevä hakija. Muutama kuukausi meni, ennen kuin sain nimityskirjani. Olisiko nimityksen viipymiseen syytä ollut suorasanainen, avoin ja rehti tapani hoitaa asioita luottamusnaisena. Silloinen päällikkö ei tainnut tyylistä pitää. Luovutustilannekin oli jännittävä, päällikkö oli vähällä repiä nimityskirjani, mutta esimieheni sai sen estettyä.

Onneksi silloin oli joku, joka ymmärsi turhautumisen ja ahdistumisen tunteeni ja jakoi ne kanssani antaen silti rohkeutta, uskoa ja luottavaisuutta tulevaisuuteen. Häinkin oli PVL:n edustaja.

Valmistuin kudonnan artesaaniksi ja sain toisen lapseni. Oltuani vuoden verran jälleen työelämässä jouduin taas luottamusmiehen ”puhutteluun”. Tällä kertaa pääsin Kouvolan ja lähialueen postien luottamusmieheksi reilut 10 vuotta sitten. Edustettavia minulla oli muutamia kymmeniä noin kymmenessä postikonttorissa. Tällä hetkellä samalla alueella on kaksi postia ja 15 työntekijää, joiden luottamusmiehenä toimin.

Ei ole kaduttanut

Viimeiseen kymmeneen vuoteen mahtuu monenlaisia kokemuksia. Sain kolmannen lapseni ja rakensimme omakotitalon. Luottamusmiehen saralla työtä riitti. Aina oli vain otettava rohkeasti aikaa tehtävien hoitamiseen, kun ei vapautusta ollut kuin tarpeen mukaan. Liiton ja yhdistyksen koulutukset olivat vuoden kohokohtia, ne antoivat jaksamista ja innostusta puurtaa ihmisten hyvinvoinnin puolesta.

Joimme tulokahveja lähes neljä vuotta sitten Heimarissa Kaakkois-Suomen yhdistyksen syyskokouksen alkaessa. Suuni oli täynnä pullaa, kun kuulin kysymyksen, sopiiko minua ehdottaa yhdistyksen puheenjohtajaksi. Sain viisi minuuttia aikaa harkita. Hämmästys ja paniikki valuivat pullanmurujen ja teen kanssa kilvan alas. Saatua suuni tyhjäksi vastasin myöntävästi, enkä ole kertaakaan katunut vastaustani.

Puheenjohtajan pestin myötä mahdollisuuteni vaikuttaa asioihin siirtyi ihan uudelle tasolle. Sain paljon haasteita, mutta myös paljon onnistumisen tunteita.

Kirjoittaminen Postitorveen ja Reittiin on ollut mukava kokemus. Kirjoittaessani joudun usein myös syvälliseen pohdiskeluun itseni kanssa. Äkkipikaisenkin ihmisen on maltettava miettiä, kuinka sanansa paperille asettaa. Kirjoittamalla tavoittaa paljon ihmisiä ja voi jakaa tunteitaan ja kokemuksiaan muille. Uskon vakaasti, että kirjoittamalla olen voinut myös vaikuttaa asioihin omalta osaltani.

Järjestötoiminta kasvattaa

PVL:n kentässä ihmisiä on onneksi ihmisiä, joiden kanssa olen voinut keskustella erityisen syvällisesti ay-asioista ja omasta kehittämisestäni. On tehnyt hyvää saada peilata asioita jonkun kokeneemman ja osaavamman kanssa. Vuoroaikutuksen avulla olen oppinut katsomaan asioita monelta kantilta, etsimään perusteita ja esittämään perustelu-



Kehittyminen on vaatinut antautumista ja heittäytymistä, kaavoista irrottautumista, ennakkoluulottomuutta ja paljon kovaa työtä, toteaa Jaana Vanhasaari.

ja sekä ajattelemaan kokonaisvaltaisemmin. Kiitos siis teille PVL:n aktiiveille, jotka olette olleet tutoreitani!

Tukihenkilö oli tarpeen varsinkin silloin, kun esimieheni otti minut silmätikukseen ja hänen johdolla osa edustettaviani osoitti minulle epäluottamusta. Vaalissa minut valittiin jatkamaan luottamusmiestehtävääni ja haastajani onnitteli minua vilpittömästi. Esimiehen kanssa pääsimme kovan työn ja mutkien kautta tasapainoiseen suhteeseen työssämme.

Kehittyminen on vaatinut antautumista ja heittäytymistä, kaavoista irrottautumista, ennakkoluulottomuutta ja paljon kovaa työtä. Olen oppinut paljon tiedollisesti ja taidollisesti. Olen kehittynyt ihmisenä huomasti. Olen ottanut kykyni käyttöön, kehittänyt itseäni johdonmukaisesti, tiedän kuka olen ja minne olen menossa.

Koskaan en kuitenkaan olisi yksin pystynyt pääsemään tähän tilanteeseen. Olen saanut paljon ihania, elämää rikastuttavia ihmissuhteita. Toivon niiden säilyvän mahdollisimman kauan, muistot niistä säilyvät aina.

Olen todella kiitollinen yhteisestä historiastani PVL:n kanssa. Kiitos ja hyvästi, PVL!

Tulevaisuuteen katson luottavaisesti. Uusi liitto antaa elämään paljon hyviä asioita. Olen jo toiminnassa tukevasti mukana. Yli puoli vuotta sitten minut pyydettiin yhdistyksen puheenjohtajana mukaan Postiliiton Kaakkois-Suomen aluejärjestön toimikunnan toimintaan, samoin olen osallistunut Postiliiton puheenjohtajien päiville.

PVL on valinnut minut ehdolle uuden liiton valtuustoon. Kiitos äänestäjilleni! On ilo ja kunnia päästä toimimaan uuden liiton lähes korkeimmassa päättävässä elimessä. Korkein – liittokokous – kokoontuu vasta neljän vuoden päästä. Ehkä asiat ja tavat ovat erilaisia uudessa liitossa, mutta elämän monimuotoisuus on rikkautta. Tervetuloa uusi unioni elämäni!

JAANA VANHASAARI

SAK:laiset liitot ja niiden jäsenmäärät 1.1.2005

YKSITYISET PALVELUALAT

Kaupalan Esimiesliitto
(SAK:n jäsen Palvelualan Unionin PaU:n kautta), 6 149
Palvelualojen ammattiliitto PAM, 201 593
Suomen Muusikkojen Liitto, 2 979
(+ VTY:n kautta 350, yht. 3 329)

TEOLLISUUSLIITOT

Kemianliitto-Kemifacket, 48 761
Metallityöväen Liitto, 166 787
(+ VTY:n kautta 600, yht. 167 387)
Paperiliitto, 47 870
Puu- ja erityisalojen liitto, 47 234
Rakennusliitto, 80 659
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto, 39 143
Sähköalojen ammattiliitto, 31 301
Viestintäalan ammattiliitto, 26 211

KULJETUSALOJEN LIITOT

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, 51 789
Ilmailualan Unioni IAU, 3 553
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU, n. 30 000.
Rautatieläisten liitto, 14 822
Rautatievirkamiesliitto, 1 739
Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttyyhdistys – SLSY, 1 797
Suomen Merimies-Unioni SM-U, 11 158
Veturimiesten Liitto, 2 869

JULKISTENALOJEN LIITOT

SAK:n julkisen alan liitot ovat yhdistymässä uudeksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitoksi JHL:ksi. Yhdistymiskokous pidetään 22.–23.11.2005 Helsingissä ja vuoden 2006 alusta kaikki toiminnot ovat yhdistyneet. Yhdistyvien liittojen jäsenmäärä on yli 230 000.

LEHTIMIESLIITOT

Suomen Sosialidemokraattinen Sanomalehtimiesliitto SSSL, 308
Yleinen Lehtimiesliitto, 189

KAIKKI YHTEENSÄ

Miehiä 565 834 (53,9 %)
Naisia 483 819 (46,1 %)
Yhteensä 1 049 653

LÄHTEET: SAK/tiedotus, JHL/tiedotus

Kuljetusliittojen puheenjohtajat liittofuusioista

Liittojen puheenjohtajat ovat ottaneet kesän aikana vilkkaasti kantaa liittofuusioihin. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT:n täyttäessä sata vuotta liiton lehdessä haastateltiin kuljetusliittojen puheenjohtajia. Heillä oli erilaisia näkemyksiä liittofuusioista ja yhteistyökuvioista.



Veturimiesliiton liittokokouksessa Risto Elonen valittiin jatkamaan puheenjohtajana. Veturinkuljettajat eivät näe mitään syytä luopua omasta liitosta.

■ AKT:n puheenjohtaja **Timo Rätty** näkee yhtenä tulevaisuuden haasteena yhteistyön tiivistämisen kuljetusalalla. Työnantajien järjestölliset muutokset tuovat vääjäämättä paineita yhteistyön tiivistämiseen myös ay-liikkeen puolella.

Pieni on kaunista

Veturimiesten liiton puheenjohtaja **Risto Elonen** mielestä pienet liitot sopivat kuljetusalalle hyvin, koska liitot ovat keskenään niin erilaisia. Elonen ei näe mitään syytä miksi veturinkuljettajien pitäisi liittyä johonkin toiseen liittoon. Veturimiesten liitto on tyypillinen yhden ammattikunnan liitto, toteaa Risto Elonen.

Rautatievirkamiesliiton puheenjohtaja **Reijo Kallio** pitää nykyistä kuljetusliittojen yhteistyötä riittävänä. Hän ei näe yhdistymistä realistisena tai toivottavanakaan. Liittojen jäsenistö tekee sen verran erilaista työtä.

Myöskään Merimies-Unionin puheenjohtaja **Simo Zitting** ei näe kuljetusliittojen yhdistymisiä ajankohtai-

sena. Ei suuruus ole aina kaunista, hän toteaa. Mikäli yhteen menemisellä saavutetaan ylivoimaisia etuja, niin sitten ne varmaan toteutuvat.

Logistiset ketjut ratkaisevia

Rautatieläisten liiton puheenjohtaja **Mauri Lunden** ei usko kuljetusliittojen yhdistymiseen lyhyellä aikavälillä. Sen sijaan yhteisiä asiantuntijapalveluja, koulutusta ja muuta yhteistyötä tulee varmaan enemmän. Hänen mielestään ammattiliittojen yhdistymisen ajatusta pitäisi muutoinkin aina kokeilla siten, että tehdään ensin jotain yhdessä.

Lunden on myös puhunut siitä, että kannattaisi tutkia laajemmin ns. logististen ketjujen yhteistyötä. Hän epäilee, että tulevaisuudessa tarvitaan enemmän horisontaalista yhteistyötä vaikkapa Paperiliiton kanssa.

Sektori- vai toimialaliittoja?

Ilmailualan Unionin puheenjohtaja **Rainer Hakala** uskoo, että kuljetusliittojen määrä vähenee tulevaisuu-

dessä. Miten yhdistyminen tapahtuu on eri asia, hän toteaa Auto- ja Kuljetusalan -lehden haastattelussa. Tuleeko sektorikohtaisia liittoja, joissa kaikki ylempää toimihenkilöstä lähtien kuuluvat samaan liittoon vai toimialakohtaisia liittoja, esimerkiksi kuljetusalalle.

IAU:ssa käydään keskustelua tiiviimästä yhteistyöstä ja kartoitetaan yhdistymisen etuja.

IAU:ssa lähestytään asiaa pienuuden kautta. Liiton edustajisto käsitteli sääntömuutoksia, mutta säännöt jäivät vielä hyväksymättä. Hakalan mukaan liitossa on vahva käsitys siitä, että ilmailusektorin edunvalvonnan pitäisi tulla alan sisältä. Ulkopuolisiin ei oikein luoteta.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU:n puheenjohtaja **Esa Vilkanan** mukaan kuljetusliittojenkin yhteistyön pitää olla "asialähtöistä". Ei voi sanoa, että pitää tehdä isompi koneisto. Pitää pystyä kertomaan, mitkä asiat paranevat ja mitä hyötyä siitä on.

Suomen Lentoemäntä- ja stueritti-

yhdistyksen puheenjohtaja **Mauri Koskenniemi** toteaa, että yhdistyksen jäsenet ovat suhtautuneet kuljetusliittojen yhteistyöhön hyvin myönteisesti.

Kaikissa kuljetusliitoissa tunnutaan suhtautuvan yhteistyöhön myönteisesti.

Monia muutoksia nähty

SAK:n liittokentässä on viime vuosina eletty muutosten aikaa.

Palvelualojen ammattiliitto (PAM) syntyi vuonna 2000 kun neljä palvelualan liittoa yhdistyi. Kesällä 2002 lentoemäntien ja stuerttien yhdistys SL-SY jätti AKAVAn ja siirtyi SAK:n jäseneksi. Auto- ja Konekaupan Unioni AKU ja Metalliliitto yhdistyivät vuonna 2003, ja Kemianliitto ja Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto Teva viime vuonna. Postin Toimihenkilöliitto PVL erosi STTK:laisesta Pardiasta kesäkuussa 2003 ja siirtyi heti sen jälkeen SAK:n jäseneksi. Postiliitot yhdistyivät kesäkuussa. Puu- ja erityisalojen ammattiliitto on muuttanut muotoaan useasti aikaisimpina vuosina.

Julkisen alan liitot yhteen

SAK:n julkisen alan liitot ovat yhdistymässä uudeksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitoksi JHL:ksi. Yhdistymiskokous pidetään 22.–23.11.2005 Helsingissä ja vuoden 2006 alusta kaikki toiminnot ovat yhdistyneet. Liittoyhdistymisessä mukana olevat SAK:laiset liitot ovat Kunta-alan ammattiliitto KTV, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL, Valtion yhteisjärjestö VTY, Merivartioliitto MVL, Tulliliitto ja Vankilavirkailijain liitto VVL. KTV on tällä hetkellä Suomen suurin ammattiliitto 206 000 jäsenellään. VTY:n jäsenliitoissa on puolestaan noin 34 000 jäsentä. Näin ollen uuden liiton kokonaisjäsenmäärä olisi tällä hetkellä 240 000. Lisätietoja osoitteesta www.jhl.fi.

Yhdistyvätkö teollisuusliitot?

Teollisuusliitot ovat käynnistämässä keskustelua liittojen yhteistyöstä. Me-



Auto- ja kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry täytti 100 vuotta. Kuvassa liiton puheenjohtaja Timo Rätty.

talliliiton puheenjohtaja **Erkki Vuorenmaa** kertoi Uutispäivä demarissa 26.7, että kesälomien jälkeen on tarkoitus miettiä teollisuuden palkansaajien toimintaa isommalla porukalla. Vuorenmaa sanoo, että jonkinlaiset ”rekisteröinnit” voivat tulla kysymykseen. Tässä yhteydessä teollisuusliittojen fuusioituminen voi nousta myös esille, hän ounastelee.

Samassa lehdessä hän ottaa kantaa kesällä SAK:n julkaisemaan tutkimukseen, jonka mukaan 56 % suomalaisista yhdistäisi SAK:n ja STTK. –Yhdistäminen ei ole ajankohtaista. Pelkään pahoin, että väkisin tapahtuva yhdistäminen nykyisillä järjestörakenteilla olisi pannukakku.

PEKKA KAINULAINEN

LÄHTEET:

Auto- ja kuljetusala -lehti,
Heikki Korhonen, SAK/tiedotus,
JHL/tiedotus



Logistiset ketjut kannattaisi tutkia tarkemmin mietittäessä järjestöjen edunvalvontaa ja yhteistyötä. Rautatieläisten Liiton puheenjohtaja Mauri Lunden sai jatkopestin kesäkuun liittokokouksessa.

Muutosturva voimaan heinäkuun alusta

Työllistymisohjelma auttaa uuteen työhön

■ Tuossa sovittu muutosturva tulee voimaan heinäkuun alusta. Muutosturvan piiriin pääsevät taloudellisista ja tuotannollisista syistä 16.2. tai sen jälkeen irtisanotut työntekijät. Tavoitteena on, että irtisanotut työllistyivät mahdollisimman nopeasti uudestaan.

Muutosturva lisää työnantajien sosiaalista ja taloudellista vastuuta irtisanomistilanteissa. Työnantajille tulee yhteistoimintalakiin kirjattu velvollisuus ilmoittaa mahdollisista irtisanomisista välittömästi, kun niistä ryhdytään neuvottelemaan työvoimaviranomaisille. Työnantajan velvollisuus on myös informoida työntekijöitä muutosturvasta: mahdollisuudesta henkilökohtaiseen työllistymisohjelmaan ja palkalliseen työllistymisvapaa-ajan irtisanomisaikana sekä korotetusta työttömyyspäivärahasta eli ns. työllistymisohjelmallisesta. Työnantajat rahoittavat kollektiivisesti työllistymisohjelmallisän.

– Työnantajalla on ensisijainen vastuu muutosturvasta tiedottamisessa. Tämä vastuu koskee myös pieniä työnantajia, jotka eivät ole yt-menettelyn piirissä, korostaa lakimies **Kalle Räisänen SAK:sta**.

Hän kehottaa irtisanottua työntekijää aktiivisuuteen henkilökohtaista työllistymisohjelmaa laadittaessa. Työllistymisohjelma laaditaan yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa.

– Työntekijä suunnittelee yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa, millainen työllistymisohjelma olisi paras. Ohjelma voi sisältää mm. koulutusneuvontaa, ammatinvalinnanohjausta, ammatillista tai muuta koulutusta tai kuntoutusta. Kannattaa vaatia toimenpiteitä, joiden katsoo itse par-



Tuomo Oksanen

Työntekijä suunnittelee yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa, millainen työllistymisohjelma olisi paras, neuvoo Kalle Räisänen SAK:sta.

haiten edistävän omaa työllistymistä, Räisänen neuvoo.

Työnantajalla päävastuu

Heinäkuun alusta työnantajan on tehtävä jokaisesta muutosturvan piiriin kuuluvasta irtisanomisesta ilmoitus työvoimatoimistoon. Työnantajien ilmoitusvelvollisuus laajenee, sillä aiemmin ilmoitusvelvollisuus oli vain, jos lomautus tai irtisanominen koski vähintään 10 työntekijää.

Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvan työnantajan on tiedotettava aiotusta työvoiman vähentämisestä työntekijöille jo ennen yhteistoimintamenettelyn käynnistymistä. Yt-menettelyn piiriin kuuluvan työnantajan velvollisuutena on myös laatia alustava esitys irtisanottujen työntekijöiden työllistymistä edistäväksi toimin-

tasuunitelmaksi. Toimintasuunnitelman jatkovalmistelu tehdään yhdessä henkilöstön edustajien ja työvoimaviranomaisten kanssa.

Työvoimaviranomaisten tehtävänä on varmistaa, että irtisanotut työntekijät saavat riittävästi tietoa muutosturvasta. Viranomaisten pitää erityisesti huolehtia siitä, että tieto saavuttaa pienet työnantajat ja heidän palveluksessaan olevat työntekijät.

Isommissa irtisanomisissa työvoimatoimistot voivat järjestää työntekijöille yhteisiä infotilaisuuksia. Työvoimatoimisto voi myös perustaa palvelupisteen työpaikalle.

Työllistymisohjelma viipymättä

Muutosturvan keskeinen idea on, että henkilökohtainen työllistymisohjelma laaditaan irtisanotulle työnte-

Keskituloiselle 300 euroa kuussa lisätukea

■ Muutosturvaan ovat oikeutettuja taloudellisista ja tuotannollisista syistä irtisanotut työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria joko yhden tai useamman työnantajan palveluksessa. Määräaikaiset työntekijät pääsevät työllistymisohjelman piiriin, jos heidän työsuhteensa samaan työnantajaan on kestänyt vähintään kolme vuotta (36 kk) yhdessä tai useammassa työsuhteessa viimeisen 42 kuukauden aikana.

Työllistymisvapaan (palkallinen vapaa irtisanomisaikana) pituus vaihtelee 5–20 päivään irtisanomisaajan ja työsuhteen keston mukaan. Työllistymisvapaata voi saada 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta ja työsuhde on kestänyt yli 12 vuotta. Työllistymisohjelmallisää maksetaan työvoimaviranomaisen laatiman työllistymisohjelman ajalta. Lisää voi saada 20–185 päivän ajalta. Lisän saaminen edellyttää paitsi työllistymisohjelmaan osallistumista 10 kuukau-

kijälle jo irtisanomisen alkuvaiheessa. Työnhakijan on itse pyydettävä työllistymisohjelman laatimista viimeistään 30 päivän kuluessa työsuhteen päättymisestä heinäkuun alun jälkeen. Jos irtisanottu työntekijä ei halua työllistymisohjelmaa, hän on normaalin työttömyysturvan piirissä, eikä ole oikeutettu työllistymisohjelmallisää.

Kalle Räisänen kehottaa ottamaan huomioon työllistymisohjelman aikataulua suunniteltaessa, että työttömyysturvan jaksottamisen ajalta ei voida maksaa työllistymisohjelmallisää. Jaksottamisella tarkoitetaan sitä, että työsuhteen päättyessä kertyneet lomarahat muutetaan päiväpalkoiksi, jolloin tältä ajalta ei vielä makseta työttömyyspäivärahaa.

Kalle Räisänen varoittaa keskeyttämästä työllistymisohjelmaa omin päin.

den jäsenyyttä työttömyyskassassa ja 43 viikon työssäoloehdon täyttymistä edeltävän 28 kuukauden aikana. Ansio- tai peruspäivärahaa aiemmin saaneen palkansaajan työssäoloehto täyttyy, kun on edellisen 24 kuukauden aikana ollut 34 kalenteriviikkoa työssä.

Työllistymisohjelmallisän suuruus on peruspäivärahaa saavilla neljä euroa päivässä. Ansioapäivärahaa saaville lisä on 65 prosenttia päiväpalkan ja työttömyysturvan perusosan erotuksesta. Esimerkiksi 2000 euron bruttokuukausiansioilla työllistymisohjelmallisällä korotettu työttömyysturva on ansioapäivärahaa saavilla noin 70 prosenttia bruttopalkasta. Pelkkä ansioapäiväraha on noin 56 prosenttia bruttopalkasta. Työllistymisohjelmallisää korottaa ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa 2000 euron bruttokuukausiansioilla noin 300 eurolla kuukaudessa. Lisän maksaa työttömyyskassa ja peruspäivärahaa saaville Kela.

– Jos työllistymisohjelman keskeyttää ilman neuvottelua työvoimaviranomaisen kanssa, on seurauksen 60 päivän karenssi työttömyysturvaan. Jos ohjelma ei tyydytä, kannattaa ottaa yhteyttä työvoimatoimistoon ja miettiä viranomaisten kanssa yhdessä, miten ohjelmaa voitaisiin muuttaa.

Muutosturvan toteutumista seuraa työryhmä, jossa työmarkkinajärjestöillä on edustus. Kalle Räisänen korostaa, että muutosturva on jatkossa mahdollista kehittää, jos näyttää, että se ei toimi toivotulla tavalla.

Palkansaajajärjestöt valmistelevat parhaillaan yhdessä työvoimaviranomaisen kanssa esitettä muutosturvasta. Lisäksi työhallinnon nettisivuille www.mol.fi tulee työnantajille ja työntekijöille suunnattu tietopaketti asiasta.

PIRJO PAJUNEN

Työttömyyskassojen yhdistymisestä esisopimus

■ Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan Työttömyyskassa ja Rautatieläisten Työttömyyskassa allekirjoittivat 22.6. kassojen fuusiota koskevan esisopimuksen. Sen perusteella fuusio toteutetaan niin, että Rautatieläisten Työttömyyskassa fuusioituu Ilmailu- ja Rautatieläisten Työttömyyskassaan. Uusi fuusiosta syntynyt työttömyyskassa aloittaisi toimintansa 1.1.2006 ja sillä on noin 20 000 jäsentä.

Asiassa edetään jatkon osalta niin, että nyt selvitetään kassojen fuusioitumiseen liittyvät käytännön asiat ja fuusiota koskevat lopulliset päätökset tehdään kassojen hallinnoissa syksyllä ja Vakuutusvalvonta, viranomaisena, hyväksyy lopullisesti kassojen fuusion kuluvan vuoden loppupuolella. Fuusio toteuttaa myös lopullisesti ne ajatukset, jotka noin kymmenen vuotta sitten todettiin, kun syntyi näkemys, että ilmailu- ja rautatiekuljetusala tarvitsevat yhteisen alakohtaisen työttömyyskassan. Asian toteuttaminen ei, niin kuin mikään inhimillinen toiminta, ole toteutunut suoraviivaisesti. Siihen on liittynyt monenlaista mutkaa, mutta asiaan on aina ollut riittävästi uskojia ja uskoa, mikä näin nyt palkitaan kassojen fuusiona ja ilmailu- ja rautatiealan yhteisenä työttömyyskassana.

RAINER HAKALA

Pelissäännöt työntekijöiden valvontaan ja testaamiseen

Vuonna 2004 tulivat voimaan lakilisäykset työelämän tietosuojalakiin, joilla saatetaan voimaan tarkat säännökset huumetestauksesta, kameravalvonnasta ja sähköpostin käytöstä työpaikoilla. Tämän lisäksi ns. viestinnän tietoturvallisuutta koskevassa laissa on säännöksiä internetin käytön luottamuksellisuuden varmistamisesta ja matkapuhelinpaikannuksesta.

Huumetestaus

■ Työelämän tietosuojalaki (jota koskeva ministeriön laatima opas löytyy www.mol.fi kohdasta ammatit ja työt) astui ensi kerran voimaan vuonna 2001. Tuolloin laissa oli mukana yleisiä säännöksiä henkilötietojen keräämisen edellytyksistä ja esimerkiksi soveltuvuustesteistä. Tarkempia säännöksiä esimerkiksi huumetesteistä on kuitenkin odotettu jo vuosia.

Myös EU:ssa on ollut käynnissä prosessi yksityisyyden suojaa koskevien tarkempien säännösten laatimiseksi, mutta se ei ole vielä tuottanut tulosta. Nyt voidaankin sanoa, että Suomi on ehdoton edellä kävijä koko Euroopassa, mitä tulee työntekijöiden valvontaa ja testausta koskeviin tarkkoihin säännöksiin.

Työntekijöiden edunvalvonnan kannalta tilanne on tähän asti ollut huono, sillä työntekijöillä ei ole ollut yksityiskohtaisia säännöksiä, joihin vedota oikeudenloukkaustilanteissa. Myöskään työnantajien velvoite käsitellä asioita YT-menettelyssä ennen toimenpiteisiin ryhtymistä on ollut tähän asti vajavaisesti säänneltyä. Lokakuussa 2004 saimme kauan odotetut säännökset.

Huumetestauksen osalta laissa on tarkkoja säännöksiä siitä, mitä työpaikalla tulee tehdä ennen kuin yhtäkään huumetestiä saadaan edes ajateltavan

suorittaa. Ensinnäkin työpaikalla tulee YT-menettelyssä käsitellä testaamiseen liittyvät asiat. Tämä tarkoittaa ainakin sitä, että työnantaja esittää ko. käsittelyssä työntekijäedustajille miksi testaaminen ylipäänsä tällä työpaikalla olisi tarpeen, mitkä ovat lain mukaiset edellytykset, onko kaikki muu vähemmän yksityisyyttä loukkaava toimepidevalikoima käyty huolellisesti läpi jne.

Työnantaja toki päättää toimenpiteiden toteuttamisesta viime kädessä, mutta velvoitteen etu on se, että asia ei tule yllätyksenä työntekijöille ja, että työntekijöillä on etukäteen mahdollisuus saada asiasta tietoa ja tätä kautta on mahdollisuus vaikuttaa työnantajan päätöksiin. Myös asiaan mahdollisesti liittyvät harhaluulot, epäluulot ja asenteet muokkautuvat prosessin myötä.

YT-menettelyssä tulisi laatia lista niistä tehtävistä, joissa toimivia työntekijöitä mahdollisesti voitaisiin testata lain edellyttämällä tavalla. Näistä edellytyksistä jäljempänä. Lisäksi työpaikalla pitäisi olla kirjallinen päihdeohjelma, joka sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Testaamisesta ei saisi myöskään aiheu-



Cannabis Sativaa, josta yleisesti käytetään myös nimitystä hamppu, käytetään huumeen raaka-aineena.

tua mitään kustannuksia työntekijöille. Toisaalta myöskään KELA ei korvaisi jatkossa enää työnantajalle näitä suoranaisia huumetestauskuluja, vaan testaamisen kulut jäisivät työnantajan kustannettaviksi.

Se ketä saa testata ja milloin on jaettu kahteen kategoriaan.

Ensin käsittelemme työnhakuvaiheen. Työnhakijoiden osalta laissa on omaksuttu laajemman testaamisen oi-

Lakimuutosten ohella päihdeasioissa tapahtuu muutenkin paljon. Työmarkkinakeskusjärjestöjen 1970-luvulla laadittua suositusta hoitoonohjauksesta on päätetty yksimielisesti ryhtyä uudistamaan. Lisäksi Suomessa on tällä hetkellä käynnissä laaja STM:n vetämä ja koordinoima alkoholiohjelma, jonka osana myös työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet yhteistyöhön.

SAK:lla ja sen jäsenliitoilla on alkoholiohjelman kyljessä kehkeytnyt oma hanke työelämän alkoholiasioiden ja -tietämyksen edistämiseksi, johon ohjelmaan on valtaosa SAK:laista liitoista sitoutunut ja, jota hanketta toteutetaan yhdessä Elämäntapaliiton kanssa. Lisäksi valmistellaan kolmikantaisesti alkoholitestausta koskevia säännöksiä, jotka tullevat voimaan vuoden 2006 alkupuolella. Harvinaisen paljon siis tapahtuu työelämän päihdeasioiden ympärillä tällä hetkellä.



keuttava sääntely kuin työssä jo olevien osalta. Työnantajien kannaltakin asiaa katsottaessa on varsin ymmärrettävää, että nimenomaan työnhakijoiden osalta tarve tietää uusista ja täysin tuntemattomista henkilöistä on suurin. Sen sijaan työssä jo olevien osalta työnantaja on tekemisessä parhaassa tapauksessa päivittäin, jolloin henkilötuntemus kehittyy väkisin.

Työnhakijoiden osalta saadaan uusien pykälien mukaan testata vain työtehtävään tosiasiallisesti valittu työnhakija. Jatkossa ei siis enää saa testata varmuuden vuoksi kaikkia työnhakijoita. Peruste valita tietty työnhakija tulee olla siis pääasiallisesti tämän työkokemus, koulutus ja muu soveltuvuus.

Testaamisen edellytykset on purettu laissa hyvin yksityiskohtaisesti auki. Niin pitkälle ei kuitenkaan ole laissa mahdollista mennä, että olisi lueteltu tehtävänimikkeitä vaan laissa on lueteltu vaaratekijöitä, jotka objektiivisesti ja työnantajan näkökulmasta saattavat olla todellisia tällä työpaikalla ja kyseenomaisen työnhakijan työtehtävän osalta.

Yleisesti edellytetään, että testattavan työnhakijan tulee toimia tehtävissä, jotka edellyttävät tarkkuutta, luotettavuutta, itsenäistä harkintaky-

kyä tai hyvää reagoitakykyä. Nämä edellytykset täyttyvät varmaan hyvin monissa tehtävissä, mutta tämän lisäksi täytyy ainakin yhden seuraavista lisäedellytyksistä täyttyä: Kyseisessä työtehtävässä huumeenvaikutuksen alaisena toimimisen täytyy vaarantaa työntekijän itsensä tai toisen henkeä, terveyttä tai työturvallisuutta.

Niin ikään maanpuolustuksen, valtion turvallisuuden, liikenneturvallisuuden vaarantaminen ja merkittävien ympäristövahinkojen riski voi olla peruste testaamiselle työnhakuvaiheessa. Edelleen arkojen, tärkeiden ja laajamerkityksellisten tietojen suoja esimerkiksi laajoja ja tärkeitä rekistereitä ylläpidettäessä voi oikeuttaa työnantajan suorittamaan huumetestin kuin myös mikäli työnhakija tulee toimimaan nimenomaan sellaisissa työtehtävissä, joissa voi vaarantaa liike- ja ammattisalaisuutta tai aiheuttaa työnantajalle vähäistä suurempaa taloudellista vahinkoa.

Näiden kaikkien edellytysten piiriin mahdollisesti kuuluvat työtehtävät olisi siis pitänyt määritellä etukäteen YT-menettelystä. Edellisiin vielä lisäyksenä laissa on todettu, että alaikäisten kanssa työskentelemään hakevien, itsenäisesti erityistä luottamusta edellyttävien tehtävien suorit-

taminen esimerkiksi asiakkaan kotona voi mahdollistaa testaamisen työhakuvaiheessa, kuin myös itsenäinen pääsy työtehtävien mukaisesti esimerkiksi huumaaviin lääkevarastoihin.

Työssä jo olevien osalta eli työ- tai virkasuhteisten osalta testaamisedellytykset ovat huomattavasti tiukemmat. Tällöin edellytetään, että työnantaja saa velvoittaa työntekijää testiin ainoastaan, mikäli työnantajalla on perustelua aiheutta epäillä, että työntekijä on huumeiden vaikutuksen alaisena töissä tai että työntekijällä on riippuvuus huumeista ja, että työntekijä toimii työssä, joka edellyttää esimerkiksi erityistä tarkkuutta.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että ns. seulontatestit eli arvotaan kuka joutuu tänään testiin, ovat kiellettyjä. Testiin velvoittaminen edellyttää aina, että työnantaja epäilee työntekijää joko huumeiden vaikutuksen alaisena olevaksi töissä tai huumeriippuvaiseksi. Perusteetta tämän tapaisia oletuksia tuskin tullaan tekemään työpaikoilla.

Työssä olevien osalta testaamisen edellytykset ovat muuten aika samantyyppisiä kuin työhön hakeutuvien osalta, mutta vaarantamiselta edellytetään vakavaa vaaraa (työnhakuvaiheessa ainoastaan vaaraa).



➔ Ovatko testit aina luotettavia?

Asiantuntijoiden mukaan osa (muutama prosentti) testituloksista voi olla väärää. Tämä kannattaa huomioida, jos joku työntekijä väittää kiven kovaan, että testi ei voi olla oikein. Lisäksi testi voi olla positiivinen monesta muustakin eri syystä kuin huumeen käytöstä. Esimerkiksi työntekijän laillisesti reseptillä käyttämät masennuslääkkeet, voimakkaammat kipulääkkeet ja jopa unikonsiemen sämpylät aamupalalla nautittuna saattavat aiheuttaa positiivisen testituloksen.

Työnantajien näkökulmasta on tärkeää ymmärtää, että huumeaineita on paljon ja niiden määrä lisääntyy koko ajan, joten täydellisten testien tekeminen on mahdotonta ja todella kallista. Eli testaamalla huumeasianta on käytännössä mahdotonta saada täyttä varmuutta.

Työntekijän oikeusturvan varmistamiseksi testejä saavat suorittaa vain terveydenhuollon ammattihenkilöt. Edelleen työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että testaaja ja testimenetelmät ovat luotettavia.

Mikäli ensi vaiheen testi osoittaa positiivista tulosta, tulee samasta Anäytteestä suorittaa lisädiagnosointi erityismenetelmällä. Mikäli testituloksella on edelleen positiivinen tulee työntekijälle antaa mahdollisuus henkilökohtaisesti selvityksensä positiivisen testituloksen syystä. Mikäli kyseessä on laillinen lääke, ilmoitetaan työnantajalle ainoastaan työntekijän olevan edelleen täysin työkykyinen.

Jos A-testi on molemmassa vaiheessa positiivinen ja työntekijä haluaa edelleen riitauttaa testin oikeellisuuden, analysoidaan tämän jälkeen B-näyte. Menettelytapa on siis hyvin pitkälle saman kaltainen kuin urheiluelämän paljon kohua herättäneissä doping-testeissä. Jalo tarkoitus kuten urheilussa-kin on taata testitulosten mahdollisimman paras paikkansa pitävyyttä.

Käytännön menettelytavat on säädetty huumeitestien suorittamista koskevassa asetuksessa, joka tuli voimaan 1. toukokuuta 2005.

Hoitoonohjaussuosituksen uusimisesta

■ Vanhaksi kiistatta myönnetty nykyinen hoitoonohjaussuositus on 70-luvulta. Työntekijäpiireissä on nähty ongelmana, että suosituksen ”uiminen” läpi työpaikoille on tapahtunut eritavalla, eri aloilla ja eri suuruisilla työpaikoilla työntekijät eriarvoiseen asemaan asettaen. Suosituksen periaatteet on nimittäin pääosin omaksuttu isoilla ja edistyksellisillä työpaikoilla, kun taas pienillä työpaikoilla ei ole kuultu koko asiasta.

Edelleen hoitoonohjaus nähdään

nykyään inhimillisenä ja nykyaikaisena toimintatapana työpaikoilla ongelmien esiintyessä, jota toimintatapaa tulisi edistää.

Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sitoutuneet neuvottelemaan kyseisen suosituksen uudistamisesta. Työntekijäpuolen tavoitteena on selkeästi lisätä suosituksen sitovuutta ja tätä kautta varmistaa, että hoitoonohjauksesta muodostuisi nykyistä yleisemmin käytössä oleva osa työpaikkojen toimintaa ko. ongelmatilanteissa.

Kameravalvonta työpaikoilla

■ Kameravalvonnan käyttöön otto edellyttää myös asian käsittelyä ensin YT-menettelyssä. Suomessa on jo olemassa yksi ennakkotapaus siitä, että työnantaja on laiminlyönyt YT-menettelyn kameravalvontaa käyttöönottaessaan, josta laiminlyönnistä seurasi sakkoja työnantajalle.

Laissa on todettu, että kameravalvontaa ei saa käyttää työntekijöiden tarkkailuun työpaikalla eli selkokielellä ns. työsuhdevalvontaan. Tällä tarkoitetaan valvontaa, jolla etsitään salaa/tietämättä/koko ajan virheitä, puutteita, laiminlyöntejä, joita mahdollisesti tulen suorittamaan työtehtävissäni. Tämän tyyppisen valvonnan osalta työntekijällä on oikeus olettaa, että häntä valvotaan hänen tietien ja, että hän ei ole kokoaikaisen totaali-valvonnan paineessa.

Myöskään käymälöissä, pukeutumistiloissa tai muussa vastaavassa paikassa tai henkilöstötiloissa ei saa suorittaa kameravalvontaa. Näiden tarkoituksena on taata, että työntekijät voivat elpyä rauhassa taukojensa aikana.

Tietyissä tilanteissa kameravalvonta on laissa sallittu. Nämä tilanteet voivat liittyä esimerkiksi työntekijän työhön liittyvään väkivallan uhkaan tai muuhun turvallisuuden tai tervey-

den haittaan ja näiden ehkäisemiseen. Tällöinkin tulisi ensi selvittää vähemmän yksityisyyttä loukkaavien keinojen käyttömahdollisuus eli onko kaikki muut ”perinteiset” toimenpiteet tehty ongelman poistamiseksi.

Edelleen periaatteena on, että yksityisyyteen ei puututa mahdollisella kameravalvonnalla enempää kuin on tarpeen. Eli käytännössä kameravalvonta tulee rajoittaa koskemaan ainoastaan välittömästi esimerkiksi vaarallista työnsuoritusta.

Kameravalvonnalla tulee myös olla todellinen turvallisuutta edistävä vaikutus. Pelkkä nauhoittava kamera, jonka kuvaa ei kukaan seuraa ei välttämättä lisää kenenkään turvallisuutta, ainoastaan helpottaa ongelmien jälkikäiteistä selvittämistä.

Kamera voidaan lain mukaan asentaa tämän lisäksi myös omaisuuden kohdistuvien rikosten estämiseksi ja selvittämiseksi, jos kyse on merkittävistä omaisuudesta. Tässä kohtaa onkin lain yksi tulkinnanvaraisimpia kohtia, sillä merkittävän omaisuuden käsite vaihtelee melkoisesti sekä yritystyyppittäin että työnantajien arvioissa.

Kameravalvonnasta tulisi ilmoittaa näkyvällä tavalla niissä tiloissa, joihin kamerat on sijoitettu.

Sähköpostin käyttämiselle pelisäännöt

■ Nykyään yhä useammalla työntekijällä on käytössään työpaikalla sähköpostiyhteys. Lakiin onkin tämän vuoksi otettu mukaan säännöksiä, joilla luodaan selvät pelisäännöt työntekijän yksityisyyden suojan osalta myös sähköpostia käytettäessä.

Ensinnäkin työnantajalla on velvollisuus lain mukaan tarjota työntekijälle mahdollisuus omalla toiminnallaan toimia siten, että esimerkiksi lomalla tulevat postit tulevat luetuksi myös tuolloin. Työntekijälle tulisi tarjota esimerkiksi ns. automaattivastustoimintoa, joka antaa siis automaattisen vastauksen sähköpostin lähettäjälle siitä, että vastaanottaja on poissa töistä.

Työntekijälle voitaisiin myös antaa mahdollisuus ohjata työ sähköpostinsa toiseen osoitteeseen (esim. kotiin) tai toiselle tämän valitsemalle työntekijälle. Niin ikään työntekijä voisi antaa oikeuden toiselle työntekijälle lukea sähköpostinsa käyttämällä tämän

tunnuksia. Jos työntekijä valitsee näistä jonkin vaihtoehdon, on työnantajan mahdollisuus ja tarve lukea työntekijän sähköposteja tämän poissa ollessa hyvin vähäinen.

Edelleen työnantajan mahdollinen lukuoikeus on rajoitettu ainoastaan sähköposteihin, joita työntekijä lähettänyt tai vastaanottanut välittömästi ennen poissaoloaan tai poissaollessaan.

Tiettyjen tilanteiden osalta työnantajalla voi kuitenkin olla vielä tarvetta selvittää, onko työntekijälle tullut työhön liittyvää sähköpostia. Milloin ja minkä tyyppisissä tilanteissa näin olisi, on purettu auki myös laissa.

Pykälässä (19 §) on todettu lukuisia edellytyksiä, joiden kaikkien täytyessä tämä oikeus saattaa olla, mutta vain edellä mainituin rajauksin. Tällöin edellytetään, että tieto on välttämätön neuvottelujen loppuunsaattamiseksi, asiakkaiden palvelemiseksi tai toimintojen turvaamiseksi, työntekijä hoitaa

ko. asiaan itsenäisesti eikä ole muuta järjestelmää jolla selvitetäisiin onko kiireellisiä sähköposteja tullut, työntekijä on estynyt suorittamasta työtehtäviään (esim. lomalla, sairaalassa tajuttomana) ja työntekijän suostumusta ei saada kohtuullisessa ajassa muutoinkaan ja asian selvittäminen ei kestä viivytystä. Näiden kaikkien edellytysten täytyy siis täytyä.

Mikäli edellytykset täyttyvät, saadaan ensin ainoastaan hakea viestit esille (näpäyttää sähköpostilaatikko auki) ja selvittää otsikon ja lähettäjä-tietojen avulla, onko kyseessä työnantajalle kuuluva viesti. Jos näiden tietojen perusteella ei löydy ilmeisesti työnantajalle kuuluvaa viestiä edellä mainituin edellytyksin, tämän pidemmälle ei saisi mennä. Mikäli otsikon perusteella löytyy ilmeinen työviesti, saadaan ainoastaan tämä avata ja toimenpiteestä tulee laatia selvitys, josta ilmenee miksi viesti avattu, ketkä ja kenelle tieto annettu esimerkiksi.



Tällainen pieni kamera mahtuu vaikka pienen patsaan silmään, mutta jos sitä käytetään työntekijöiden ns. työsuhteiden valvontaan, ollaan jo laittomilla teillä.

Internetin käyttö

■ Viestinnän tietoturvasuutta koskevassa laissa, joka on tullut voimaan syyskuun 2004 alussa on yleisiä säännöksiä myös internetin käytön luottamuksellisuudesta. Internetin käyttöhän on siinä mielessä tietoturvasuuden kannalta ongelmallinen, että kaikista työntekijän sivustoista, joilla hän käy, jää ”jälki” tietokantaan. Näiden ”jälkien” pohjalta taas voidaan luoda hyvinkin tarkkoja ”profileja” henkilön ominaisuuksista.

Kyseisessä laissa on kuitenkin todettu, että nämä sivustoja koskevat tiedot ovat luottamuksellisen tiedon piirissä, eikä työnantaja näin ollen saisi ”vakoilla”, millä sivustoilla yksittäiset työntekijät työaikanaan käyvät.

Työnantaja saa toki antaa ohjeita sitovanakin, millä sivustoilla saa käydä tai tehdä estoja. Totaalikiellon antaminen internetin käytölle omiin yksityisiin asioihin taas on tarkoituksetonta, sillä yhä useammin työntekijä voi hoitaa yksityisluontoiset asiatkin kätevimmin netin kautta, kuin vaihtoehtoisesti lähtisi esimerkiksi jonottamaan viranomaistiskille omaa asiaansa hoitamaan.

LISÄTIETOJA

Timo Koskinen, SAK:n lakimies
p. 040-731 2387



Suomumustesieni on nuorena erinomainen ruokasieni. Vanhempana se tummuu nopeasti ja lopulta sulaa “musteeksi”.

Sieniaika koittaa

– tunnistatko metsän herkut?

■ Sienestys on hauska harrastus, josta on myös paljon hyötyä. Sieniretkillä saa liikuntaa ja raikasta ilmaa ja kotiin vietäväksi terveellistä ja kevyttä ruokaa. Sienien tunnistamisessa kannattaa kuitenkin olla aina erityisen tarkka, vaikka uskoisi tuntevansa poimitut sienet.

Jos hivenenkin epäröi sienien tunnistusta, kannatta se jättää metsään. Yksikin pieni myrkkysieni voi olla koh-

talokas. Pelkkä muistinvarainen luulo ja sienikirjan kuvaan vertaaminen eivät aina riitä, vaan on myös varmistettava myrkyttömyys muita tuntomerkkejä käyttäen. Tuttukin sieni saattaa olla eri-ikäisenä hyvin erinäköinen. Tunnistusta varten sieni on otettava maasta kokonaisuutena, sillä jalan alaosassa saattaa olla tärkeitäkin tunnistamista helpottavia tuntomerkkejä. Kannattaa myös painaa mieleen sienien kasvuy-

märistön puulajit, joiden perusteella voi tunnistamista helpottaa.

Suomessa on satoja sienilajeja, jotka kelpaavat syötäviksi, kuitenkin yleisesti ravinnoksi poimitaan vain muutamia kymmeniä. Tunnetuimpia näistä ovat mm. myös kauppasieniksi hyväksytyt herkkutatti, voitatti, kangas-, haapa- ja karvarouskut, useat haperot, kantarelli, suppilovahvero, lampaankääpä ja mustatorvisieni. Runsaat kaksi-



Metsässä liikkuminen on virkistävää ulkoilua. Samalla voi kerätä sieniiä. Ne ovat kevyttä ja terveellistä ravintoa, niissä on paljon kuituja ja hivenaineita. Etualalla näkyvät sienet ovat herkullisia keltahaperoita.

kymmentä yleisesti Suomessa kasvavaa sienilajia on myrkyllisiä, sadoittain syötäväksi kelpaamattomia. Pahimmat sienimyrkytykset voivat johtaa mm. pysyviin maksa- tai munuaisvaurioihin ja jopa kuolemaan. Jotkut myrkyllisimmistä sienistä muistuttavat kavalan paljon herkullisia ja syötäviä sukulaisiaan, tottunut sienestäjäkin voi joskus erehtyä. Joillakin sienillä on taas yhteisvaikutuksia, esimerkiksi harmaamustesieni aiheuttaa antabusreaktion kaltaiset oireet alkoholin kanssa.

Tunnistusta varten kannattaa kiinnittää huomiota lakin väriin, kokoon ja muotoon, helttojen ja pillien väriin, paksuuteen ja tiheyteen. Itiöpöly on hyvä tuntomerkki ja kullekin sienilajille ominainen. Jalan kiinnittyminen ja sijainti, pintakuviointi ja mahdollinen ”kaulus” kertovat lajista paljon, kuin myös mallon väri ja maitiaisnes-te, usein myös haju paljastaa.

Sienien tuntijaksi voi kouluttaa itsensä opettelemalla joka syksy varmuudella pari uutta lajia vanhemman konkarin ja sienikirjojen avulla. Monella paikkakunnalla järjestetään myös sienineuvontaa erilaisten yhdistysten, mm. Marttojen, toimesta.

IRMA KOSKINEN
kuvatekstit toimituksen

Sienimyrkytys

■ Sienimyrkytyksen oireet voivat ilmetä jo muutaman kymmenen minuutin kuluttua nauttimisesta, toisaalta eräiden seitikkien viiveaika voi olla jopa parisen viikkoa. Lievimmillään oireet ilmenevät vatsakipuina, pääsärkynä, pahoinvointina ja huimauksena. Voimakkaampia oireita ovat ripuli, oksentaminen, tasapainohäiriöt ja kuume. Sienimyrkytys voi aiheuttaa maksa- tai munuaisvaurioita ja pahimmillaan kuoleman.

Ensietoa myrkytyksestä voi kysyä Myrkytystietokeskuksesta (09–471 977). Yritä tunnistaa syöty sieni ja nautittu määrä ennen soittoa. Hoito riippuu nautitusta sienestä.

Jos vähänkin epäilee myrkytystä, kannattaa heti ottaa yhteyttä lääkäriin. Jos pahoinvointi alkaa heti ruokailun jälkeen, voi yrittää oksentaa ja ottaa veteen liuotettuja hiilitabletteja ensiavuksi.

IRMA KOSKINEN



Punakärpässieni on tunnetuin ja helpoimmin tunnistettava myrkyllinen sienilajimme. Sienestäjän on syytä opetella tunnistamaan muutkin myrkylliset sienet.

Myrkylliset suomalaiset sienilajit:

- Harmaamustesieni
(oikein käsiteltynä syötävä)
- Kangaskärpässieni
- Kangasmyrkyseitikki
- Kavalakärpässieni
- Korvasieni
- Laakamyrkyseitikki
- Myrkyinäpikkä
- Nystymukulakuukunen
- Pantterikärpässieni
- Piikkiukonsieni
- Pulkkosieni
- Punakärpässieni
- Rikkivalmuska
- Ruskokärpässieni
- Suippumadonlakki
- Suippumyrkyseitikki
- Suippurisakas
- Valkokärpässieni
- Valkorisakas



Jäsenkortista kansainvälinen maksukortti!

Hyödynnä ammattiliittosi jäsenkortin kaikki mahdollisuudet. Yhdistä siihen kansainvälinen maksuaika- ja luottokortti MasterCard. Saat käyttöösi täyden palvelun jäsenkortin, joka jäsenetujen lisäksi tarjoaa maksuaikaa ostoillesi ja käteisnostoillesi, luottoa* joustavaksi vararahastoksi sekä ainutlaatuiset vakuutusedut: ostoturvan ja käteisnostoturvan.

Halutessasi voit yhdistää korttiisi myös Nordean pankki- ja automaattikorttiominaisuudet ja hyödyntää verkkopankissamme monipuolisia MasterCard-palveluja.

Tilaa hakemus jo tänään!

Lisätietoja ja Liitto MasterCard -hakemuksen saat osoitteesta www.nordea.fi, soittamalla Nordea Asiakaspalveluun 0200 3000 (pvm) ma-pe klo 8-20 ja Nordean konttoreista.

* Luoton myöntää Nordea Rahoitus Suomi Oy. Sen korko on 3 kk euribor + 7,5 %. Kun nimelliskorko on esimerkiksi 9,61 % (07/05), on todellinen vuosikorko 12,61 % (1,05 %/kk). Todellinen vuosikorko on laskettu käytössä olevalle 2 000 euron luotolle ja siinä on huomioitu pääkortin vuosimaksu 60 €.



Nordea 



ETF – toimiva järjestö

Poimintoja kevään edustajakokouksesta

Kattojärjestömme ETF, Euroopan Kuljetusalan Työntekijöiden Federaatio, piti järjestyksessään toisen edustajakokouksensa Ahvenanmaalla 25.–26.5.2005. Asioiden käsittelyssä kuvastui tällä kertaa erityisesti eurooppalaisen työmarkkinapolitiikan kiristyminen.

■ Osallistujat tulivat 35 eri maasta ja edustivat yli 3 miljoonaa henkilöjäsentä. Maarianhaminan Baltic-hallissa kokoontui 274 edustajaa ja 76 neuvonantajaa. Kokouksen järjestelyhenkilökunta mukaan lukien paikalla oli yhteensä yli neljäsataa henkilöä, useilta eri kuljetusaloilta, päättämässä tulevien vuosien toiminnasta. Kokoonkutsujan ETF:n lisäksi NTF, Pohjoismainen Kuljetustyöntekijöiden Federaatio, järjesti osan kongressin ohjelmasta.

ETF on laajentanut toimintaansa Keski- ja Itä-Euroopan suuntaan ja sieltä on tullut uusia liittoja mukaan, joskin monessa tapauksessa käytännön syistä alemmin jäsenmaksuin.

Yhteistyöstä voimaa

Kongressin tunnuksena oli: MOVING EUROPE FORWARD, STRONGER TOGETHER, eli: Kuljetetaan Eurooppaa eteenpäin – voimakkaampina yhdessä. Suhteitten muuhunkin maailmaan tulee perustua kunnioitukseen ja solidaarisuuteen. ETF on osa kansainvälistä ay-liikettä ja sen tulee voimistaa tätä yhteistyötä. Kun yhteistyö toimii ja rivijäsenetkin saadaan mukaan Euroopan- ja maailmanlaajuiseen toimintaan, on mahdollista käytännössä vaikuttaa niin muiden kuin omiinkin asioihin.

Talous kunnossa

Aikaisemmin mm. FST-nimellä toiminut, vuonna 1958 perustettu federaatio joutui kriisiin huhtikuussa 1998, kuin havaittiin silloisen pääsihteerin omineen EU-komissiolta järjestön projekteihin saatuja rahoja. Asia komission nostama oikeusjuttu hävitettiin, ja rahat jouduttiin maksamaan takaisin. Oikeusjuttu ko. sihteeria vastaan on vielä kesken. Järjestön toiminta uudistettiin kongressissa 14.–15.6.1999, jolloin sen nimeksi tuli ETF. Ensimmäinen varsinainen edustajakokous nyky muodossa oli Zagrebissa vuonna 2001.

Talusoasioissa on nyt mukana viisi maallikkotilintarkastajaa sekä alan ammattilaisyrittäjä. ETF on käytännössä ja sääntöjenkin mukaan koko maailman kattavan kuljetusalan ITF-järjestön Eurooppa-alajaosto. Se on nyt päässyt parempaan yhteistyöhön EU-komissionkin kanssa, kun entiset FST:n jäsenliitot, IAU muiden mukana, maksoivat yhdessä komissiolle edellä mainitut projektirahat.

Valinnoista

ETF:n hallituksen puheenjohtajana jatkaa itävaltalainen **Wilhelm Habertz** GdEÖ:stä, eli Itävallan rautatieläisten liitosta. Valinta oli yksimielinen. Pääsihteerinä ollut **Doro Zinke**

jätti tehtävät, suurelta osin siksi, että henkilökemiat eivät sopineet yhteen. Uusi pääsihteeriksi tulee Portugalista ja on nimeltään **Eduardo Chagas**. Maallikkotilintarkastajista yksi on S-MU:n **Mikko Tuominen**. ETF:n hallitukseen valittiin Suomesta AKT:n **Timo Rätty** ja ETF:n naiskomiteaan valittiin **Katri Höök** samoin AKT:sta.

Ajankohtaista asiaa

Mukana oli paljon tärkeää ja ajankohtaista asiaa. Kiireellisiin, hyväksytyihin aloitteisiin kuului mm. kannanotto Suomen Paperiliiton neuvotteluvaikeuksiin. Eräät Ranskan edustajat puolestaan moittivat puheissaan – ohjelmaan kuulumatonta – EU:n perustuslakiesitystä.

Erilaisten valintojen lisäksi kongressissa otettiin kantaa mm. Euroopan työehtosopimusongelmiin, koska miljoonat ihmiset tekevät työtä vanhalta mantereellakin ilman työehtosopimusta. Katsottiin, että on välttämätöntä, että eurooppalainen ay-liike huolehtii siitä, että kaikissa Euroopan työpaikoissa tehdään hyväksyttävä työehtosopimus. Jos ei näin käy, niin se johtaa sosiaaliseen polkumyyntiin, missä työläiset maksavat hinnan liike-elämän voittojen maksimoinnista. Erityisesti tämä näkyy Ryanairin kohdalla.

Eurooppalainen TES minimiksi

Liikenteen jouduttua erityisen voimakkaasti liberalisoitumisen kohteeksi katsottiin tarpeelliseksi yrittää saada eurooppalainen työehtosopimus kuljetusalalle. Sillä määriteltäisiin minimimit, joita saisi luonnollisesti maa-kohtaisesti ylittää. Se muistuttaisi men-
renkulussa ITF:n mukavuuslippukam-



Tuomo Oksanen

Wilhelm Habertzettl nauttii edelleen ETF-väen luottamusta.

➔ panjassa käyttämää standardisopimusta ja asianomaisten työnantajien ja kuljetusalan liittojen allekirjoittamana torjuisi tehokkaasti sosiaalista polkumyyntiä. Nyt aloitteen tasolla olevaa asiaa tullaan edistämään jatkossa.

Ilmailuun liittyviä asioita

Toiminta tapahtuu ETF:ssä paljolti jaostojen kautta. Mukana toiminnassa on henkilöitä ja järjestöjä monelta alalta, niin ilma- ja maaliikenteestä, merenkulusta kuin jopa kalastusalaltakin, joilla on kaikilla omat jaostonsa. Ilmailujaostolla on kolme eri toimikuntaa: matkustamohenkilöstön, lentoliikenteen valvontahenkilöstön, ja IAU:ta lähinnä oleva, kenttähenkilöstön toimikunta.

Kentillä työskenteleviä on n. 25% EU:n alueella toimivien lentoyhtiöi-

den koko henkilöstöstä, mutta ongelmat ovat monin paikoin yhteisiä koko väelle. Toimikunnan piirissä toteutetusta toiminasta puhuttaessa olikin luonnollisesti esillä Ryanair. Edustajakokous hyväksyi julkilausuman, jossa yhtiön työntekijöitä diskriminoiva asenne tuomittiin ankarasti yhtiön annettua 3%:n palkankorotuksen niille, jotka eivät kuuluneet liittoon. Tapah-tuma oli tullut ilmi yhtiön irlantilaisen lentäjien kohdalla. ITF:n Ryanairin toimintatapojen kartoittamista varten perustamalla nettisivulla oli myös paljon esimerkkejä yhtiön soveltamista huonoista työehdoista, yhtiön vihamielistä asenteesta ay-liikettä kohtaan ja halusta sanella työehdot yksipuolisesti. ETF jatkaa tukensa antamista yhtiön henkilökunnalle sen järjestäytymispyrkimyksissä, kos-

ka kun yhtiön nykyiset työehdot ovat monilta kohdiltaan alle arvostelun.

Olympic Airwaysin kohdalla oli tilanne mennyt huonoksi sen jälkeen, kun valtio oli yksityistänyt yhtiön, josta syystä kokous hyväksyi kiireellisen julkilausuman asiasta. Kun sääntelyä oli poistettu, niin työehdot olivat menneet paljon huonommiksi ja neuvottelusuhteet olivat kärsineet pahasti. Myös työpaikkojen menetys uhkasi.

Kun ETF tukee julkisen palvelujen tason säilyttämistä, se katsoo, että valtioiden sekä alan yrittäjien tulee niin Kreikassa kuin muuallakin pitää niistä huolta. ETF vastustaa myös toimintastrategioita, jotka eivät ota huomioon alalla työskentelevien olosuhteita, vaan joilla pyritään pelkäämään voittojen maksimoimiseen kaikki keinoin.



Myös suhteet kolmansiiin maihin ovat tärkeitä. ETF onkin seurannut tarkkaan vuonna 2003 alkaneita neuvotteluita, jotka koskevat EU:n ja USA:n välistä avointa ilma-alueita. Järjestön ilmailujaosto on korostanut alan neuvottelufoorumien jäsenenä, että kaikilla avoimilla ilmailualueilla tulee olla sopimus, joka takaa vastavuoroisuuden ja mm. yhtäläiset mahdollisuudet niin eurooppalaisille työntekijöille ja yrityksille kuin amerikkalaisillekin. Asiaan liittyvät mm. työntekijöiden työpaikat ja vapaa liikkuvuus.

Vuonna 2003 Euroopan komissio aloitti siviili-ilmailun vapauttamiseen liittyvän ns. kolmannen paketin tarkistamisen. ETF on pyrkinyt siihen, että alalle saataisiin yhtenäinen, aiempaa enemmän sosiaalisiiin lähtökohtiin perustuva lainsäädäntö. Ilmailun julkisen palvelun luonne tulee ottaa riittävästi huomioon ja vapauttamisen haitalliset seuraukset minimoida, koska muutokset alalla ovat johtaneet paikoitellen melkoiisiin työpaikkojen menetyksiin ja paineisiin palkkoja kohtaan.

ETF taistelee sääntelemätöntä liberalismia vastaan ja pyrkii parantamaan asemaansa ja poliittista vaikutusvaltaa suhteessa Euroopan toimielimiin ja muihin eurooppalaisiin organisaatioihin. Näiden kanssa on mahdollista edistää alan työoloja, joskin sosiaalidialogissa, eli alan kolmikantakokouksissa (joissa on työntekijöiden, EU-komission ja työnantajien edustus) on viime aikoina ollut vaikeaa saada työnantajapuoli riittävän aktiiviseksi myötävaikuttamaan näissä asioissa. Vaikka Euroopan lentoyhtiöjärjestä (AEA) kieltäytyy tekemästä yhteistyötä ammattiliittojen kanssa, niin ETF:n painostuksen ansiosta vuoropuhelua kuitenkin harrastetaan. Alan työntekijät ansaitsevat ammatillista tunnustusta, mutta myös jatkuvaa koulutusta. Ilmailussakin työterveys- sekä turvallisuuskysymykset ovat jatkuvasti ajankohtaisia. Kaikkia näitä asioita käsitellään edellä mainitussa kolmikantayhteistyössä.

Euroopassa uhkana työehtojen heikennys

Suomen Paperiliiton sopimisoongelmat olivat myös esillä kokouksessa. Ne tuntuivat itse asiassa olevan vain osa Euroopassa havaittavissa olevasta suuntauksesta, joka on johtanut liikevoittojen tavoittelemiseen työntekijöiden kustannuksella. Edustajakokouksessa todettiin, että pahimmassa tapauksessa työntekijät manipuloidaan toisiaan vastaan, jolloin varsinainen juoni peittyi. Eurooppa-politiikassa on tapahtunut muutos, kun markkinatalous on saanut enemmän valtaa ja kilpailuun vedoten työvoiman joustoja pidetään välttämättöminä.

Globalisaation vaikutuksia

Eräänä monista keskustelunaiheista oli globalisaatio. Vaikka liikenne on etenkin ilmailun ja merenkulun osalta ollut perinteisesti kansainvälistä, niin globalisoitumistahdin kiihtyminen on vaikuttanut niihinkin. Ulkoistaminen lisää itse asiassa kuljetustarvetta, kun osa tuotantoketjusta siirtyy muualle.



Monikin asia tuntuu tällä hetkellä olevan melko solmussa EU:ssa, mikä kuvastui monessa puheessa Maarianhaminassakin.

Toisaalta monikansallisten yritysten tulo alueille, jotka ovat aiemmin olleet esim. valtion hoidossa, on tuonut alalle uusia haasteita, kun ammattiliittoja on yritetty heikentää. Kun toiminta hajautuu pieniin tytäryrityksiin tai alihankintayksiköihin, niin näissä voi olla vaikeampaa valvoa etuja. Yhteistyö kansainvälisen ITF:n kanssa on erityisesti tässä mielessä tärkeää.

Globalisaatioon liittyy myös mahdollisuus/pyrkimys saattaa työntekijät kilpailemaan keskenään, kun tuotantoa siirretään alhaisten kustannuksien maihin. Kun työntekijät ja ammattiliitot samastuvat vain oman yhtiönsä tai maansa tavoitteisiin, niin solidaarisuusajatus hämärtyy.

Neuvotteluilla edistystä moneen asiaan

Kokouksessa todettiin myös, että jos jossakin maassa ei ole kunnollista ay-toimintaa, niin siellä tätä puutosta voidaan käyttää järjestäytyneitä vastaan tes-neuvotteluissa, kun työnantajalle on tarjolla toisesta maasta tullutta halpatyövoimaa tai oman maan järjestäytymättömiä.

Kun yritykset sitten väittävät entisiin ehdoin palkattuja työntekijöitään liian kalliiksi, joudutaan puolustuskanalle: neuvotteluissa tulee vaikeaksi yrittää parantaa työehtoja ja käytännössä joudutaan toimimaan sen puolesta, että leikkauksia ei tehtäisi niin paljon kuin työnantajat vaativat! Ammattiliitot voivat kuitenkin toimia syrjäytyneiden hyväksi pyrkimällä saamaan aikaisemmin hyväksytyt normit taas vallitseviksi.

Ammattiliitoille kuuluu ILO:nkin yleissopimuksien mukaan oikeus neuvotella, mikä tulee saada Euroopassa lainsäädännönkin tasolle kaikkialla, että oikeus toteutuisi käytännössä. Työnantajat ja poliitikkojen enemmistö haluavat kuitenkin vähentää ay-liikkeen harjoittamaa valvontaa. ETF:n pyrkimys on puolustaa aikaisempaa sosiaalista mallia, johon monen muun hyvän asian lisäksi kuuluvat kansalaisten julkiset palvelut. Ehdotettu palveludirektiivi (ns. Bolkensteinin direktiivi) loisi

➔ tilanteen, jossa maahan voisi laillisesti tulla halpatyövoimaa, josta syystä TEF vastustaa sitä.

Kunnolla toimiva tavaroiden ja matkustajien kuljetusjärjestelmä on tärkeä Euroopan yhdentymiselle ja alan työntekijöiden panos sen luomisessa ja ylläpitämisessä, alalla saatavan tietoutensa kautta, tulee tunnustaa. Ammattiliittojen neuvottelu työsasioista työnantajien, hallitusten ja Euroopan toimielimien kanssa kuuluvat samaan asiaan.

Ahvenanmaan ja Maarianhaminan erityispiirteitä

■ Ahvenanmaa on ruotsiksi Åland, jonka å on suomeksi joki ja land on maa. Sen varsinainen suomenkielinenkin nimi tulee alun perin latinan sanasta aqua, vesi, eikä se siis liity tunnettuun kalalajiin, kuten voisi hyvin ajatella. Suomen kieltäkin paikkakunnalla kuuluu, mutta ruotsilla selviää varmemmin: Ahvenanmaan ainoa virallinen kieli on ruotsi. Suomenkielinen ilmoittelukin on Ahvenanmaan lehdissä kielletty, koska sen pelätään heikentävän maakunnan alkuperäistä kielikulttuuria.

Ahvenanmaa on saariryhmä, johon kuuluu yli 6500 saarta ja luotoa, joista Manner-Ahvenanmaa on suurin ja se on myös suurin Suomen aluevesillä oleva saari. Maakunnan väkiluku on 26 000 ja sen pääkaupunki on Maarianhamina, jossa asuu 40% alueen väestöstä. Ahvenanmaalla on yhteensä 16 kuntaa, joista Maarianhamina on ainoa kaupunki.

Ahvenanmaa on sekä maakunta että lääni. Itsehallinto antaa ahvenanmaalaisille oikeuden säätää laeilla omista sisäisistä asioistaan ja päättää maakunnan tulo- ja menoarviosta. Ahvenanmaan lakiasäätävää elintä eli ”eduskuntaa” kutsutaan maakuntapäiviksi. Maakuntapäivät nimittää maakunnan hallituksen.

Naiskonferenssi

Varsinaista edustajakokousta edelsi jo perinteeksi muodostunut naiskonferenssi myös Maarianhaminassa 24.5. 2005.

Monissa tapauksissa liitoilla on melko vähäinen naisedustus niin neuvottelu- kuin johtoelemissäkin. Tämä merkitsee sitä, että tasa-arvopyrkimystä täytyy edelleen edistää sekä sitä, että liitoilla on käyttämättömiä voimavaroja.

Konferenssissa läpi käydyssä ETF:n naiskomitean toimintaraportissa kävi ilmi räikeä esimerkki syrjinnästä: Ehtona työpaikan saamiselle naisia pyydetään allekirjoittamaan irtisanoutumisasiakirja, jonka päiväys jätetään avoimeksi. Päiväys lisätään asiakirjaan sillä hetkellä, kun työntekijän raskaus havaitaan. Keski- ja Itä-Euroopassa naisia oli varoitettu sanomalla, että raskaus tulee liian kalliiksi työnantajalle!

TUOMO OKSANEN



Maakunnalla on myös vuodesta 1993 lähtien ollut oma postilaitos ja myös postimerkkien valmistus siirtyi sinne. Matkailijan silmiin osuva mielenkiintoinen yksityiskohta on, että ainakaan Maarianhaminassa takseilla ei ole varsinaista rekisterinumeroa, vaan rekisterilaatassa on sen tilalla jonkin tietyn vanhan laivan nimi.

Mahdollisia syitä ilmatilamme loukkauksiin

Oolannin sodastakin muistettu Ahvenanmaa muodostaa Suomeen kuuluvan demilitarisoidun alueen, jolla asuva ei joudu sotaväkeen, eikä sinne ole sotalaivoilla asiaa. Ahvenanmaan puolustaminen on kuitenkin Suomen merivoimien vastuulla. Maakrapu voi tietysti miettiä, että miten se käy, jos laivojen kulkukin on rajoitettua. Kommodori **Kari Takanen** merivoimien esikunnan operatiiviselta osastolta kertoo kuitenkin, että Suomen kyky ja valmius puolustaa Ahvenanmaata on hyvä.

Yllä oleva Turun Sanomissa 22.6. 2005 julkaistu kommentti liittyy keskusteluun Venäjän ja Naton suhteista Naton lisätessä vaikutusvaltaansa Baltiassa ja Puolassa. Venäjän Nato-suhteet voivat kiristyä itänaapurimme vaikutusvallan edelleen vähetessä. Jokin kau-

kainenkin kriisi voisi luoda uhan jopa Ahvenanmaata kohtaan ja tällöin ilmatilan hallinnan merkitys voi korostua. Ulkopolitiikan tutkimuksen säätiössä toimiva tutkija **Markku Salomaa** arvioi nimittäin, että taannoisten Suomeen kohdistuneiden ilmatilaloukkausten takana on Venäjän lisääntynyt kiinnostus Ahvenanmaahan. Hänen mukaansa Venäjä saattaisi äärimmäisessä tapauksessa varmistaa intressinsä suorittamalla Ahvenanmaalle yllätyksellisen maahanlaskun ja ottamalla Maarianhaminan lentokentän käyttöönsä!

Salomaan mukaan demilitarisoidun Ahvenanmaan sotilaallinen tyhjiö merkitsee, päinvastoin kuin Kari Takanen uskoo, että maakunnan puolustaminen ei ole helppoa. Lohdutukseksi voi kuitenkin myös lainata Takasen kommenttia, jonka mukaan Venäjä on edelleen aktiivinen Itämerellä, mutta ei läheskään niin aktiivinen kuin Neuvostoliitto kylmän sodan aikana, eli hän ei usko Venäjän ryhtyvän käytännössä mihinkään yllätyksiskuihin. – Silti kaikki tämä varmasti lisää Nato-jäsenyyks keskustelua meilläkin!



ETF:n siviili-ilmailujaostolla paljon mietittävää

■ ETF:n siviili-ilmailujaosto piti oman, sääntömääräisen kokouksensa Brysselissä 7.–8.7.2005. Tässä kokouksessa oli mukana maahenkilöstön edustajien lisäksi matkustamoväkeä ja lennonjohtosasioiden asiantuntijoita ja asiat olivatkin maan ja taivaan väliltä.

Eräänä asiakohtana olivat maapalveludirektiivin muutossuunnitelmat, joita oli valmisteltu ilmeisesti salaisesti EU-komissiossa. Tämä herätti paheksuntaa, koska ainakin Keski-Euroopassa enimmäkseen viimeaikaiset muutokset olivat yleensä merkinneet henkilöstösopistuksia. ETF:n kanta on ollut tässä se, että muutoksia tehtäessä tulee ottaa huomioon myös henkilöstön edut, mitä kantaa tullaan korostamaan jatkossakin. – Muista asioista seuraavaksi tärkeimpiä:

Lontoon tapahtumat

Ensimmäisen kokouspäivän aamulla kuultiin Lontoossa olleen merkittäviä räjähdysisiä, mitkä tiedot sitten täsmentyivät mykistyttäväksi tiedoiksi viimeisimmästä liikennettä koskevasta massiivisesta terroriaallosta. Toinen kokouspäivä aloitettiin hiljaisella hetkellä räjähdysten uhrien muistoksi ja jaosto ilmaisi julkilausmassaan syvän myötätuntonsa myös Englannin kansaa kohtaan sen nyt kokemien raskaitten menetyksien johdosta. Taas kertaalleen oli tullut hyökkäys kuljetusketjua kohtaan kuten aikaisemmin USA:ssa vuonna 2001 ja Madridissa 2004.

ETF:n siviili-ilmailujaosto katsoi, kun sen jäsenet itse olivat kokeneet mitä on olla tulilinjalla, että kansainvälinen yhteistyö on olennainen ja perusteltu keino terrorismiakin hillittäessä. Erityisesti oltiin valmiita toimimaan yhdessä englantilaisten liittojen ja ITF:n ja ETF:n jäsenliittojen kanssa niin, että voitaisiin taata turvalliset kuljetukset niin niitten käyttäjille kuin

tuottajillekin. Jaosto vetoaakin Euroopan unioniin, sen jäsenvaltioihin ja asiaankuuluviin viranomaisiin, että ne tekisivät kaiken mahdollisen kaikkien kansalaisten ja erityisesti kuljetusalan väen terveyden ja turvallisuuden takaamiseksi.

Ryanair

Tämä halpalentoyhtiö puhuttaa jatkuvasti. Pientä edistystä on ollut havaittavissa, kun yhtiö on hävinnyt oikeusjuttujaan, mutta järjestäytymisen salliminen yhtiön piirissä on vielä olematonta. Työntekijäpuolen vaikutus yhtiön toimintaan on vastaavasti minimaalista, mutta yhtenä vaikutusmahdollisuutena tuli esille amerikkalaisten eläkesäätiöiden osuudet tässäkin yhtiössä. Kun työntekijöillä on vaikutusvaltaa säätiöissä, niin tavallaan mutkan kautta voisi saada työntekijöidenkin ääntä kuuluviin, Ryanairissaakin.

Jos saadaan aikaan eurooppalaisen TES, joka sisältäisi minimityöehdot, niin tähän tulisi Ryanairinkin alistua. Vastaavasti tarvitaan muita yhteisiä, pakottavia standardeja, jotka mm. helpottaisivat järjestäytymistä ja avaisivat tien erinäisille neuvotteluillekin.

Jos puolestaan ELFA, (The European Low-Fares Association, halpalentoyhtiöiden järjestö), haluaa virallisesti mukaan sosiaalidialogiin, niin sen ja sen suurimman jäsenen, Ryanairinkin, tulee noudattaa molemminpuolista kommunikointia, mikä tulisi tutkittavaksi jäsenanomuksen yhteydessä.

Erlaisia ilmatilaneuvotteluja

Ns. Open aviation area-kysymys on ollut pitkään esillä amerikkalaisten kanssa. Asiassa on monta ongelmaa, koska alueitten välillä on runsaasti eroja mm. omistusoikeuskysymyksissä, pääsyssä markkinoille ja valtion antamissa tuissa. Toistaiseksi amerikkalaiset olivat saaneet etuja enemmän kuin eurooppalaiset bilateraalissa open sky-sopimuksissa, mistä syystä EU oli ottanut kysymyksen haltuunsa, koska katsottiin, että se on vahvempi neuvotteluosapuoli kuin yksittäiset valtiot. ETF seuraa neuvottelua, joiden jatko oli toistaiseksi epäselvä, ja sopimuksen suhteen saattoi olla liikaakin odotuksia. Toisaalta kuultiin, että EU-komissio haluaa neuvotella myös Kiinan, Venäjän ja Marokonkin kanssa ilmailusopimuksista.

Kiina oli siinä mielessä olennainen neuvottelukumppani, että sen ilmajetusessektori on maailman nopeimmin lisääntyvien joukossa. Kaupankäynti EU:n ja Kiinan välillä kasvaa 15 % vuodessa ja EU on sen pääkumppani. EU-maiden ja Kiinan välinen liikennekin on lisääntynyt merkittävästi juuri viime vuosina. Pekingissä järjestettiin erityinen huippukokouskin yhteistyömuotojen löytämiseksi ja sääntöjen sekä turvallisuusasioiden selkeyttämiseksi näiden alueiden välillä kesäheinäkuun vaihteessa. Sosiaalisista seikoista ei puhuttu ollenkaan vaikka sosiaalisen polkumyynnin vaara on suuri juuri tässä yhteydessä. Tulevaisuutta suunniteltiin kuitenkin 10–20 vuotta eteenpäin ja komissio saanee neuvotteluvaltuudet piakkoin Englannin puheenjohtajakaudella. ETF haluaa vaikuttaa näihin neuvotteluihin, kuten USA:nkin kanssa käytäviin. Tarkoitus on, että komissiolle annettaisiin neuvotteluvaltuudet sillä ehdolla, että myös sosiaaliset seikat huomioidaan, kun ilmailusopimuksia solmitaan.

Venäjän suhteen taas Euroopan parlamenttikin kehottaa lopettamaan eurooppalaisilta lentoliikenteen harjoittajilta alueensa ylilennoista perimät huomattavat maksut ja eurooppalaisia lentoyhtiöitä tekemään sopimukset ARIA:n (Aeroflot Russian International Airlines) kanssa saadakseen oikeu-

→ det käyttää Siperian, napa-alueiden ja Aasian kautta kulkevia reittejä, minkä vastineeksi voidaan harkita Venäjän ilmailun nykyaikaistamisrahaston perustamista.

Parlamentti ehdottaa myös, että EU liittyy jäseneksi Kansainväliseen siviili-ilmailujärjestöön, ICAO:on, että se voi osallistua sille perustamissopimuksissa annettuun toimivaltaan, esimerkiksi liikennettä, koskevien maailmanlaajusten sääntöjen laatimiseen.

Ilmailusektorin toimintaa kehitetään

Sektorin toimintaa vetää ns. steering committee, johtoryhmä, johon valittiin nyt uudeksi jäseneksi Ruotsin HTF-liitosta Michael Collins. Ryhmä järjestää syksyllä aivoriihi-tilaisuuden, jossa mietitään, mitä uusia haasteita ilmailussa on tullut eteen ja miten niihin vastataan.

Eräs mietittävä kysymys on, miten voidaan parhaiten järjestää lentäjien asioita, koska osa heistä oli lähestynyt ETF:ää ja pyytäneet tätä edustamaan heitä mm. EU:hun päin sekä esittäneet jonkin oman elimen tai yhteistyömuodon (a new symposium) perustamista ETF:n sisälle. Ongelma näyttää olevan se, että kaikki eivät kuulu heidän eurooppalaiseen järjestönsä (ECA, European Cockpit Association). Toisaalta ETF:llä on vain yhteisjäseniä ja sinänsä ECA:n kanssa on jo yhteistoimintaa. Koska ETF:n katsotaan voivan sinänsä edustaa sääntöjensä mukaan kaikkia työntekijäryhmiä, kuten esim. lentoemäntiä, joilla on oma komiteansa siviili-ilmailusektorilla (Cabin Crew Committee), niin asiaa tullaan miettimään rakentavassa hengessä, mutta todennäköisintä on, että mitään uutta elintä tuskin muodostetaan.

TUOMO OKSANEN

SAK:n jäsenmikrojen hinnat laskivat

Mallistossa nyt viisi tietokonepakettia



■ SAK:n jäsenmikrovalikoima on uudistunut. Valikoimaan kuuluu nyt neljä pöytämikroa ja yksi kannettava. Samalla jäsenmikrojen kokoonpanoja on päivitetty ja lähes kaikkien mallien hintoja laskettu.

Uusi SAK:n perusmikro maksaa nyt sataasen vähemmän eli 890 euroa. Kodin peruskäyttöön suunniteltu perusmikro sisältää muiden SAK:n jäsenmikrojen tapaan runsaan ohjelmistopakettin, neljän vuoden F-Secure-virusturvan, ilmaisen kotiinkuljetuksen sekä takuuajan kestävät tukipalvelut. Perusmikroon ei kuulu muiden pakettien sisältämää värimustesuihkukirjoitinta.

SAK:n perusmikro design sai uuden nimen ja on nyt SAK:n perusmikro plus. Samalla sen hintaa laskettiin 200 eurolla 1190 euroon. Perusmalliin verrattuna perusmikro plussassa on hieman tehokkaampi prosessori, polttava DVD-asema, litteä 17 tuuman LCD-näyttö, pienempi kotelo ja vakiovarusteena värimustesuihkukirjoitin.

Kahden perusmikron lisäksi SAK:n jäsenmikrovalikoimaan kuuluu kol-

me suorituskyvyltään huippuluokasta mallia: tehomikro (1590 e), tehomikro plus (1890 e) ja tehokannettava (1690 e). Tehomikron perusmallia lukuun ottamatta näidenkin hinnat ovat hiukan aikaisempaa alemmat.

Pitkä takuu-aika, kattavat ohjelmat ja laadukas palvelu

SAK:n jäsenmikrot valmistaa suomalainen Pohjanmaan Mikro Oy eli Pomi. Tietokoneiden kotimaisuusaste on korkea, minkä vuoksi niille on myönnetty oikeus Avainlippumerkin käyttöön.

Pomi myöntää SAK:n pöytämikroille 48 kuukauden ja kannettavalle 37 kuukauden noutotakuun. Takuuajana jäsenmikron käyttäjällä on myös mahdollisuus saada teknistä tukea Pomilta puhelinmaksun hinnalla. Lisäksi Pomi sitoutuu takuuajana ostamaan jäsenmikron takaisin hinnalla, joka on 15% laitteen alkuperäisestä ostohinnasta.

Kaikissa SAK:n jäsenmikroissa on valmiiksi asennettuina suomenkieliset Windows XP Home Edition, MS

Works Suite 2005 (mukana myös Word), F-Secure Internet Security 2005 (4 vuoden lisenssi), tiedonpalautusohjelmisto, SAK:lle räätälöity MTV3 Internet-liittymä ja DVD-elokuvien katseluohjelma. Käyttöjärjestelmä ja Works Suite -ohjelmisto voidaan asentaa ilman lisämaksuja myös ruotsiksi.

Kaikkiin jäsenmikroihiin sisältyy perusmikroa lukuun ottamatta HP Deskjet 3845 -värimustesuihkukirjoitin. Kaikkia paketteja voi myös täydentää useiden erilaisten vaihtoehtojen ja lisäysten avulla.

Kaupaan päälle Pomi tarjoaa paperikuvapalvelun puolen vuoden ajaksi. SAK:n jäsenmikron ostaja voi teettää digitaalisista tiedostoistaan 25 kuvaa kuukaudessa ilmaiseksi koneen toimitusta seuraavasta kuukaudesta alkaen.

Jäsenmikrot voi ostaa myös osamaksulla. Pomi-rahoituksen osamaksulla jäsenmikron maksuaika on 12, 24 tai 36 kuukautta. Rahoituksen korko on 12% (todellinen vuosikorko 12,69%) eikä siitä peritä muita kuluja.

SAK:n jäsenmikropaketit toimitetaan suoraan kotiin viikon kuluttua tilauksesta (postiennakolla maksettaessa toimitus postiin). Kotiinkuljetus tapahtuu ilta-aikaan ja se ulottuu kaikkialle Suomeen.

LISÄTIEDOT JA TILAUKSET

Lisätietoja SAK:n jäsenmikroista, laitekoonpanoista, hinnoista sekä paketteihin saatavista lisäyksistä ja vaihtoehtoista saat Pomin uudistuneesta nettipalvelusta osoitteesta www.pomi.fi/sak. Tilaukset voit tehdä soittamalla numeroon 0207 431 502 (Pomin myynti, arkisin klo 9-20) tai lähettämällä sähköpostia osoitteeseen myynti@pomi.fi. Näistä voit myös kysellä lisätietoja.

SAK:n jäsenmikromallisto

SAK:n perusmikro – edullinen joka perheen yleiskone

Kodin peruskäyttöön vuosiksi eteenpäin soveltuva tietokone, jolla sujuu mm. tekstinkäsittely ja taulukkolaskenta sekä sähköpostin ja Internetin käyttö.
AMD Sempron prosessori 2800+
512 Mt DDR PC-400 keskusmuisti
120 Gt SATA kiintolevy
Kirjoittava DVD-ROM/
CD-RW-comboasema
Muistikortinlukija
17" näyttö
Takuu 48 kk
Hinta 890 e

SAK:n perusmikro plus – pieneenkin tilaan mahtuvaa tyylikkyyttä

Pienikokoinen design-tietokone, jonka litteä näyttö ja pieni kotelo mahtuvat ahtaaseenkin tilaan.
Intel Celeron D prosessori 335
512 Mt DDR PC-400 keskusmuisti
120 Gt SATA kiintolevy
Kirjoittava DVD+/-R/RW CD-R/RW
Muistikortinlukija
17" LCD-näyttö
HP Deskjet 3845
värimustesuihkukirjoitin
Takuu 48 kk
Hinta 1 190 e

SAK:n tehomikro – suorituskykyä vaativalle käyttäjälle

Tehokkaalla prosessorilla ja näytönohjaimella varustettu tehokone. Täyttää vaativatkin tarpeet ja soveltuu mainiosti myös uusille, paljon konetehoa vaativille peleille.
Intel Pentium 4 prosessori 540
with HT technology

1024 Mt DDR PC-400 keskusmuisti
200 Gt SATA kiintolevy
Kirjoittava DVD+/-R/RW CD-R/RW
Muistikortinlukija
17" LCD-näyttö
HP Deskjet 3845
värimustesuihkukirjoitin
Takuu 48 kk
Hinta 1 590 e

SAK:n tehomikro plus – tyylikäs tehopakkaus

Tyylikkäästi mustaan verhottu tehokone, jonka 19 tuuman litteä näyttö lisää käyttömukavuutta.
Intel Pentium 4 prosessori 540
with HT technology
1024 Mt DDR PC-400 keskusmuisti
200 Gt SATA kiintolevy
Kirjoittava DVD+/-R/RW CD-R/RW
Muistikortinlukija
19" LCD-näyttö
HP Deskjet 3845
värimustesuihkukirjoitin
Takuu 48 kk
Hinta 1 890 e

SAK:n tehokannettava – tehokas työväline matkalle ja kotiin

Tehokas kannettava, josta löytyy pöytä tietokoneen suorituskyky ja varustelu kannettavan koossa. Sopii myös kodin ykköskoneeksi.
Intel Pentium M prosessori 725
1024 Mt DDR PC-333 keskusmuisti
60 Gt kiintolevy
Kirjoittava DVD+/-R/RW CD-R/RW
15,4" TFT 1280x800 (WXGA)
laajakuvanäyttö
WLAN langaton verkko
HP Deskjet 3845
värimustesuihkukirjoitin
Akun kesto noin 4 t
Takuu 37 kk (akku 6 kk)
Hinta 1 690 e

Henkilöstörahastojen suosio kasvamassa

Henkilöstörahasto on muita tulospalkkausmuotoja selvästi edullisempi palkitsemistapa.

■ Henkilöstörahastoja on perustettu viime ja tänä vuonna aikaisempaa enemmän.

Vuonna 2004 aloitti toimintansa kuusi uutta henkilöstörahastoa; Osuuskunta Varubodenin, Silta-konsernin, Ilmailulaitoksen, Elisa Oyj:n ja Teollisuuden Voiman henkilöstörahastot, sekä OP-Henkilöstörahasto.

Vuonna 2005 on rekisteröity seuraavat henkilöstörahastot: Ålandsbanken Abp:s personalfond pf, Aktia Sparbank Abp –koncerns personalfond pf, ja Neste Oil henkilöstörahasto. Lisäksi on perustettu seuraavat henkilöstörahastot: Suomen Postin henkilöstörahasto, J. Kärkkäinen Oy:n henkilöstörahasto, Aspo Oyj:n henkilöstörahasto ja Elektrobit Group Oy:n henkilöstörahasto. Henkilöstörahastoja on 50 ja niiden piirissä noin 120 000 jäsentä.

Vuosien 1990–2003 aikana rahastoihin on kertynyt voittopalkkioita yhteensä lähes 433 miljoonaa euroa. Jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu arvo vuonna 2004 päättyneeltä tilikaudelta oli noin 250 miljoonaa euroa. Suurimmat rahastoista nostetut voittopalkkiot ovat olleet noin 70 000 euron suuruisia. Sanoma Osakeyhtiön henkilöstörahasto on yksi parhaiten menestyneistä. Siinä jakamattomien voittopalkkioiden arvo on noin 20 000 euroa/henkilö.

Ilmailualalla kaksi rahastoa

Ilmailualalla toimii kaksi henkilöstörahastoa. Finnairin henkilöstörahas-

to on perustettu vuonna 1996 ja sen jäsenenä on emoyhtiön henkilökunnan lisäksi suurimpien tytäryhtiöiden henkilökunta. Vuonna 2004 perustettu Ilmailulaitoksen henkilöstörahasto hr on ensimmäinen julkiseen laitokseen perustettu henkilöstörahasto.

Ilmailualan viime vuosien kriisien takia on Finnairin rahastoon tullut palkkioita varsin nihkeästi. Vuonna 1998 yhtiö maksoi voittopalkkiota 4 miljoonaa euroa, 2001 4,5 milj. euroa ja 2002 0,4 milj. euroa. Voittopalkkion ehdot eivät täytyneet tilikaudelta 2004. Yhtiö päätti kuitenkin tehdä 0,5 milj. euron siirron rahastolle tunnustuksena henkilöstön erityisen hyvästä suorituksesta vaikeissa olosuhteissa. Tilivuosi 2005 näyttää ilmailualalla aikaisempaa paremmalta, joten ilman uusia kriisejä voittopalkkioehdot täyttyvät.

Finnairin rahaston jäsenet voivat seurata sen toimintaa yhtiön intranetin avulla. Sivuilta löytyvät mm. rahaston säännöt, voittopalkkioperusteet ja sijoitusraportit. Kerran vuodessa jäsenet saavat selvityksen omasta rahasto-osuudestaan ja rahastosta nostettavissa olevasta osuudesta.

PEKKA KAINULAINEN

LISÄTIETOJA

Työministeriö:

www.mol.fi

Henkilöstörahastoyhdistys:

www.henkilostorahastot.fi

HR-Palvelut Oy:

www.hr-palvelut.com

Mikä on henkilöstörahasto?

■ Henkilöstörahasto on yrityksen tai viraston henkilöstön perustama, omistama ja hallitsema rahasto. Se hallinnoi työnantajayritykseltä tai virastolta voittopalkkioerinä vastaanottamiaan varoja sekä niiden sijoittamisesta saamiaan tuottoja. Rahaston perustaminen edellyttää, että yritys tai virasto ottaa käyttöön voittopalkkiojärjestelmän, jossa se sitoutuu suorittamaan rahastolle voittopalkkioerää. Yrityksessä voittopalkkioerän tulee määräytyä olennaiselta osin toiminnan kannattavuuden perusteella. Sen lisäksi voidaan käyttää muita toiminnan tehokkuutta ja

tuloksellisuutta mittaavia tekijöitä.

Henkilöstörahasto on sekä työnantajan että työntekijän kannalta muita tulospalkkausmuotoja selvästi edullisempi palkitsemistapa. Rahastojen avulla pyritään lisäämään yritysten ja virastojen sisäistä yhteistoimintaa, kannustamaan työntekijöitä, edistämään taloudellista tasa-arvoa sekä parantamaan yritysten kilpailukykyä ja tehostamaan virastojen toimintaa. Henkilöstörahastoille maksetut voittopalkkioerät ovat työnantajalle verovapaita ja näin osa yrityksen menestyksestä kanavoituu koko henkilöstölle.

ITA:n syysretki Tallinnaan

Ilmailutekniikan ammattiyhdistys ITA:ry järjestää 30.9–1.10.2005 matkan Tallinnaan.

Lähtö 30.9 klo 10.55 Helsingin Makasiiniterminalista, Siljaline Seacat, saapuminen Tallinnaan klo. 12.35.

Myöhäisempi lähtö samasta paikasta klo. 16.30, saapuminen Tallinnaan klo. 18.10.

Paluu Tallinnasta 1.10. klo. 16.00, Siljaline Seacat, saapuminen Helsinkiin klo. 17.40.

Matkan hinta jäsenille 40 euroa ja seuralaiselle 80 euroa. Hintaan sisältyy laivamatkat ja majoitus kahden hengen huoneessa hotelli Virussa sisältäen aamiaisen.

Sitovat ilmoittautumiset 2.9. mennessä Reijo Hautamäelle puh. 818 6323 tai Esa Suokkaalle puh. 818 5188.

Maksu ITA:n tilille Sampo 800016-70341388 tai Finnairin huoltokonttoriin ITA:n tilille 215283.

Voimassaoleva passi mukaan.

Eläketurvakeskus tiedottaa 24.05.2005

Vuokratyöstä on maksettava eläkemaksut

■ Vuokratyöntekijöitä käyttävä työnantaja maksaa kokonaiskorvauksen tehdystä työstä työvoimaa vuokraavalle yritykselle. Hän ei maksa työntekijöille palkkaa eikä esimerkiksi työeläkemaksuja. Niistä huolehtii työvoimaa vuokralle tarjoava yritys.

Vastuut eivät aina ole kaikille selvät, ja esimerkiksi työntekijälle voi jäädä epäselväksi, onko työstä karttunut eläkettä. Työntekijä voi tarkastaa Eläketurvakeskuksesta omat tietonsa joko soittamalla asiakasneuvontaan tai sähköisesti www.tyoelake.fi-verkkopalvelun avulla.

Työvoimaa vuokraavat Suomessa sekä kotimaiset että ulkomaiset yri-

tykset. Suomen lähialueiden työvoiman vuokraajat hoitavat toimintansa usein omasta maastaan. Näillä yrityksillä ei välttämättä ole toimipistettä tai osoitetta Suomessa.

EU-maissa työntekijöiden työeläkevakuutus hoidetaan sen maan lainsäädännön mukaan, missä työ tehdään. Työnantajan pitää maksaa esimerkiksi Suomessa työskentelevän virolaisen palkasta Suomen lain mukaiset työeläkevakuutusmaksut. Näin myös silloin, kun kyse on vuokratyövoimasta.

Työnantaja saattaa kuitenkin lähettää työntekijän toiseen EU-maahan vain tilapäisesti. Mikäli työskentelely vieraassa maassa kestää enintään

12 kuukautta, työeläkevakuuttamisessa sovelletaan työntekijän lähtävän maan lainsäädäntöä.

Eläketurvakeskuksen
asiakasneuvonnan osoite:
00065 Eläketurvakeskus
Puhelinnumero 010 751 42 01

LISÄTIETOJA:
ratkaisupäällikkö Pekka Pietinen
010 751 25 27 tai soittopyyntö
tiedottaja Kati Kalliomäki
010 751 22 12 tai 050 33 01 343

JÄSENTIETOJEN MUUTOSILMOITUS JÄSENREKISTERIIN

Jos sinulla on sääntöjen tarkoittama oikeus jäsenmaksuvapaaseen (esim. opintovapaa, varusmiespalvelus, äitiys- tai vanhempainloma, pitkä sairaus, olet työttömänä KELA:n päivärahalta, tms.), ilmoita siitä liittoon. Ilmoituksen voit tehdä vapaamuotoisesti, tai toimittamalla tämän lomakkeen täytettynä tai vastaavat tiedot:

sähköpostilla: paula.seppala@iau.fi.
faxilla: (09) 47857 259,

tai **postitse** osoitteeseen
(*kirjeen voi lähettää ilman postimerkkiä*):
Ilmailualan Unioni IAU ry /Jäsenrekisteri
OMAVASTAUS
Sopimus 5001957
00003 HELSINKI

HAEN JÄSENMAKSUVAPAUTTA

Nimi: _____ Henkilötunnus _____
Ajalle: _____ - _____ Syy _____
Ajalle: _____ - _____ Syy _____
Ajalle: _____ - _____ Syy _____
Muuta: _____

HAEN VAPAAJÄSENYYTTÄ

Olen siirtynyt _____ eläkkeelle _____ - _____ alkaen.
Päiväys _____ - _____ - _____ Allekirjoitus _____

Liittovakuutus loppuu vuoden vaihteessa

Ilmailualan Unioni IAU ry:n hallitus on päättänyt luopua liittovakuutuksesta vuoden 2005 lopussa.

■ Liittovakuutuksesta luopuminen ei vaikuta jäsenten solmimiin nyt voimassaoleviin Ryhmä – Sampo vakuutuksiin ja niihin annettuihin alennuksiin. Kun liittovakuutus päättyy 31.12.2005, ei uusia alennettuja vakuutuksia liittomme jäsenyyden perusteella myönnetä IF:stä. Vakuutusyhtiö IF lähettää jokaiselle jäsenelle asiaa koskevan kirjeen syksyn aikana.

Hallitus päätti, että liitto pyrkii sopimaan niin IF:n kuin muidenkin vakuutusyhtiöiden kanssa, että ne myöntäisivät liittomme ammattiosastojen jäsenten itsensä ottamiin vakuutuksiin jäsenalennuksia. Näin syntyvistä IAU:n jäsenyyteen perustuvista eduista kerrotaan myöhemmin tarkemmin.

Uudistettu tasa-arvolaki astui voimaan 1.6.2005

■ Tasa-arvolain uudistus merkitsee isoa askelta naisten ja miesten tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla.

Tietoa uudistuksesta ja vähän muustakin aiheeseen liittyvästä SAK:n nettisivuilla osoitteessa: <http://www.sak.fi/tyoelama.shtml/08?117>

Unioni-lehden Ilmestyminen

Numero 5 ilmestyy 28.10, aineisto toimitukseen 10.10.

Numero 6 ilmestyy 9.12, aineisto toimitukseen 21.11.

Ilmoituskoot ja hinnat (alv. 0 %)

Koko sivu, 175 x 237 mm, 240 €

½ sivua, 175 x 118 mm, 120 €

2/6 sivua, 115 x 118 mm, 80 €

1/6 sivua, 55 x 118 mm, 40 €



Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6

PL 337

00531 HELSINKI

faksi: (09) 47857 250

sähköposti: etunimi.sukunimi@iau.fi

kotisivut: www.iau.fi

| | | |
|-------------------|----------------|----------------|
| Puheenjohtaja | Rainer Hakala | (09) 47857 220 |
| Varapuheenjohtaja | Tapani Kautto | (09) 47857 221 |
| Liittosihteeri | Alpo Pehkonen | (09) 47857 225 |
| Sopimussihteeri | Arto Kujala | (09) 47857 222 |
| Sopimussihteeri | Tuomo Oksanen | (09) 47857 223 |
| Taloudenhoitaja | Olli Kaivanto | (09) 47857 224 |
| Toimistonhoitaja | Sinikka Hakala | (09) 47857 210 |

Jäsenasiat Paula Seppälä (09) 47857 200
jasenasiat@iau.fi



Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan

Työttömyyskassa

Kaisaniemenkatu 10, 8. krs.

00100 HELSINKI

faksi: (09) 47857 209

sähköposti: etunimi.sukunimi@iau.fi

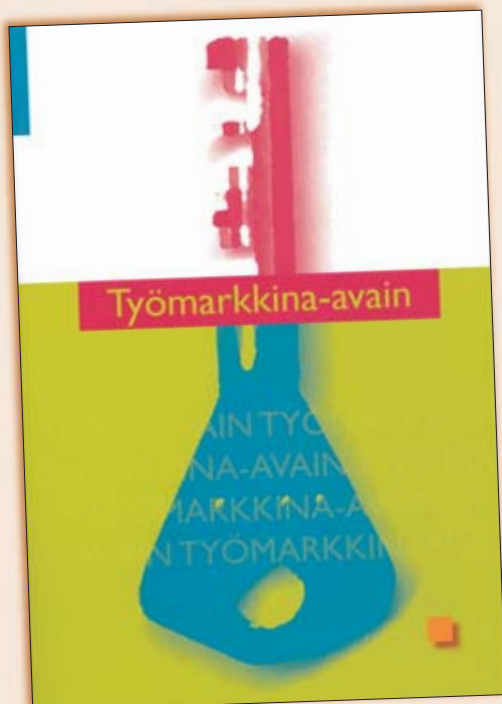
kotisivut: www.irkatk.fi

| | | |
|---------------|---------------|----------------|
| Kassanhoitaja | Sari Meling | (09) 47857 202 |
| Kassanhoitaja | Paula Seppälä | (09) 47857 200 |
| Kassanhoitaja | Janne Becker | (09) 47857 201 |

Tietoa muuttuneista työehdoista

■ Uudistettu työehtosopimus saadaan painosta alkusyksyllä. Se jaetaan luottamusmiehille ja ammattiosastoille, sekä kaikille uusille jäsenille tervetuliaispaketin mukana.

Halutessasi voit tilata uudistetun tessin liiton toimistosta osoitteesta: sinikka.hakala@iau.fi.



Uusi Työmarkkina-avain on ilmestynyt

Perustietopaketti työelämästä

■ Työmarkkina-avain on opas työelämästä, siinä selvitetään työelämän keskeisiä säännöksiä, työntekijöiden ja työnantajien oikeuksia ja velvollisuuksia sekä sosiaaliturvaa. Siitä löytyy perustiedot työmarkkinajärjestöistä sekä yhteystiedot työmarkkinoiden keskeisistä yhteistyökumppaneista.

60-sivuisen oppaan ovat julkaisseet kaikki työmarkkinoiden keskusjärjestöt Työsuojelurahaston avustuksella. Oppaan on kirjoittanut toimittaja **Leena Sere-tin**. Opas on mahdollisimman ajantasainen, siinä on huomioitu myös kevään 2005 lakimuutokset.

Työmarkkina-avainta on saatavilla liiton toimistosta.