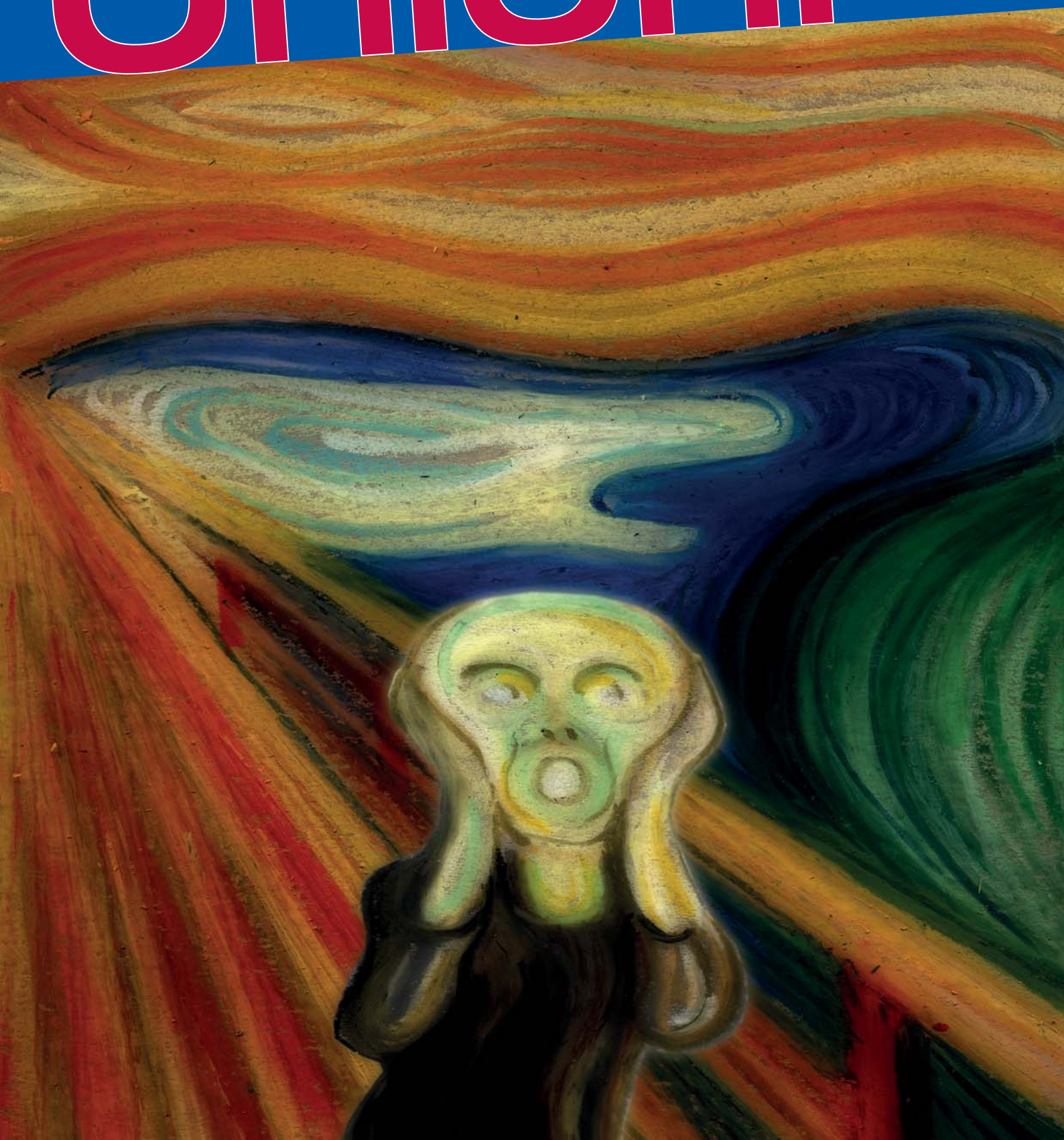


ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

15.4.2011

NRO 2



3 Pääkirjoitus

4 Poliittinen mielenilmaus työn puolesta



Markus Berg

- 8 Vanhoja ja uusia edustajia
- 9 Lyhyt kääntö
- 10 Hapsu – Talvempi kevät
- 12 Opin sauna autuas aina
- 13 Uudet edunvalvojat valittu
- 18 Uudessa kuljetusliitossa pienillekin ammattiryhmille suuren liiton edut
- 19 Työhyvinvoinnin monet tekijät
- 22 Katangan kaivoksesta aasian stretegiaan
- 24 Rumpali tarttuu kitaraan
- 25 Kesäduunarien neuvontapuhelin avataan
- 27 Kolumni
- 28 Hei kaikki vapaaherrat ja -herrataret
- 29 Täällä Pohjantähden alla 2011
- 29 Kentän tasolta
- 30 Kuvakulma
- 31 Pellen päiväkirja
- 32 Ilmailualan Unionin jäsenristeily
- 32 Työehtosopimus jaossa

KANSIKUVA:

Huuto – Edward Munch
Kuva – Sanna Kallio
Ääni ja Vimma – JM Koskinen

Unioni

Levikki 4400
15. Vuosikerta

Julkaisija
Ilmailualan Unioni IAU ry

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

Päätoimittaja
Juha-Matti Koskinen
Puh. 040 766 9040
juha-matti.koskinen@iau.fi

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

Toimituskunta
Markus Berg
Pekka Hintikka
Arto Kujala
Ari Miettinen
Vesa Suni
Sari Virta
Jyrki Väyrynen

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. 2011 kuusi kertaa.
Ilmestymisaikataulu sivulla 30.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetettyistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Sign Design Oy/Sanna Kallio

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy
Somero

Huutavan ääni korvassa



Tämän lehden valmistumisen aikoihin ovat eduskuntavaalit ratkaisuvaiheessaan. Puolueiden ja ehdokkaiden nokittelu on vaihtunut tai vaihtumassa jännitykseen siitä, onko toivottu viesti saavuttanut ja vakuuttanut äänestäjät. Kannuja valetaan kuin tinaa vuoden vaihteessa, ja hallitusneuvotteluissa säätöalalla aikanaan sovitaan mitä tulokset esittävät.

Suomalaista poliittista todellisuutta on 90-luvun lamasta asti määritelty vaihtoehtottomuuden mantra. Toteutettu talouspolitiikka on hallituskoalitioista riippumatta luonut armottomat työmarkkinat, ja taannut suhdanteista piittaamattoman suurtyöttömyyden. Yritysten ja taloudellisen eliitin etu on karannut yhä kauemmas tavallisten ihmisten oikeustajun ulottumattomiin. Johdon palkkiot ja sijoittajien saatavat ovat jo pitkään olleet valtiovallan erityisessä suojeluksessa. Globaalin voittajan laakeriseppelä tavallisen palkansaajan kutreilla on puolestaan ollut kellastumaan päin. Tämä silti, että demokraattisessa maassa ei instituutioiden ohjauksesta vapaata markkinataloutta ole olemassakaan. Kevään vaaleja on etukäteen arveltu protestivaaleiksi. Toivottavasti se protesti jalostuu laajasti, ja useamman puolueen voimin, suurten yhteiskunnallisten linjojen muutosilmiöksi, eikä kanavoidu ainoastaan pakkoruotsikeskustelun kaltaisiin toisarvoisuuksiin.

Samaan aikaan valtiollisten vaalien kanssa vaihtuu edustajistokausi myös IAU:ssa. Nykykokoonpanossaan on edustajistolla jäljellä enää kevätkokous, ja hallituksella yksi ohjelman mukainen kokous.

Kuluneesta neljästä vuodesta nousevat mieleen kovin ristiriitaiset ajatukset. Varsinkin alkukaudesta yhteistoiminta yhtiöiden kanssa sujui kohtuullisen suotuisasti. Työehtosopimus saatiin ajallaan ja ilman suurta draamaa solmituksi. Siinä kyettiin osittain ottamaan kantaa hankaliinkin kokonaisuuksiin, kuten henkilökohtaiseen palkanosaan. Paikallinen sopiminen oli vilkasta ja suunnitelmia laajemmistakin uudistuksista oli ilmassa. Sitten verrattain nopeassa tahdissa osapuolten yhteiset ajatukset työelämän kehittämisestä lopahdivat, ja tilalle tulivat perinteisemmän ammatyihdistysvaikuttamisen keinot. Niin muodoin loppukaudesta tuli varsin raskas ja vaihtoehdoton IAU:lle. Eritoten edustajiston ja hallituksen jäsenille. Kiitos kaikille kun jaksoitte olla huutavan ääni kuuroissa korvissa. Ja muistakaa muutkin antaa se hiljaisempi eduskuntavaaleissa.

JM KOSKINEN

”

Eriarvoistuva yhteiskunta menettää ensin moraalisen yhtenäisyytensä, ja sitten kykynsä toimia.

Poliittinen mielenilmaus työn puolesta

Ammattiliitto Pro ja Ilmailualan Unioni IAU
JÄSENTILAISUUS 24.3.2011, SUOMEN ILMAILUMUSEO
Juhani Haapasaaren puhe

Arvoisat kuulijat

Tänään tänne Suomen Ilmailumuseoon on kokoontunut Ammattiliitto Pron ja Ilmailualan Unionin jäseniä Finnairin Teknisistä, Suomen Lentovirkailijoista ja Ilmailutekniikan Ammattiyhdistys ITA:sta. Jäseniä yhdistää yhteinen työnantaja, mutta ennen kaikkea yhteinen huoli tulevaisuudesta.

Tulevaisuuteen koetetaan vaikuttaa kahdella tapaa; sekä käynnissä olevissa yhteistoimintalain mukaisissa neuvotteluissa, että tämän päivän mielenilmauksen teeman mukaisella vaikuttamisella valtion omistajaohjaukseen.

Yt-neuvottelut

Aamupäivän aikana on ehditty jo käymään Finnairin tekniikan yhtiöiden yt-neuvotteluja ja niitä jatketaan jälleen huomenna. Jäsenistömme neuvotteluedustajat Finnairin Teknisistä, Lentovirkailijoista ja ITA:sta tekevät parhaansa yt-neuvotteluissa sen eteen, että lopputulos olisi jäsenistölle mahdollisimman edullinen.

Yt-laissa lainsäätäjän tavoitteena on ollut, että yrityksessä kehitetään yhteisymmärryksessä toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintamuutosten yhteydessä.

Kokemus on kuitenkin osoittanut, että lainsäätäjän yt-laille asettama päämäärä ei helpolla toteudu käytännön työelämässä. Tavallista on, että työnantajat vetoavat yt-neuvottelujen yhteydessä työehtosopimukseen, joista yleensä löytyy määräys työn johdosta ja jakamisesta. Määräyksen mukaan työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa työsuhteeseen ja erottaa siitä.

Kun henkilöstön edustajina toimivat yt-neuvottelijat joutuvat neuvottelemaan tällaisessa ilmapiiirissä, liikkumatila on luonnollisesti kovin pie-



Aukeaman kuvat: Markus Berg

▲ Pron ja IAU:n jäsenet kerääntyivät messukeskukselle muistuttamaan Finnairin osakkeenomistajia suomalaisen työn tärkeydestä.

Ilmailualan Unioni IAU ja Ammattiliitto Pro järjestivät poliittisen mielenilmauksen Finnairin yhtiökokouksen yhteydessä ja eduskuntavaalien läheisyydessä 24.3. klo 12–18. Mielenilmauksella kiinnitettiin huomiota ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmien mielekkyyteen.

Mielenilmaus alkoi Finnairin tekniikan ulosmarssilla klo 12, josta siirryttiin Ilmailumuseoon liittojen yhteiseen jäsentilaisuuteen. Jäsentilaisuudesta jatkettiin busseilla Messukeskukseen.



ni ja jokainen työnantajalta neuvottelemalla saatu myönnytys jäsenistön eduksi merkittävä saavutus.

Mielenilmaus

Tähän tosiasiaan perustuu tämänpäiväisen mielenilmauksemme tavoite. Kun tiedämme työnantajan kovat asenteet yt-pöydässä, meidän on pyrittävä vaikuttamaan myös asioihin, jotka ovat työnantajan kovien asenteiden takana.

Finnairin tapauksessa työnantajan tavoitteet yt-neuvotteluihin asettaa konsernin ylin johto yhtiön hallituksen siunauksella. Yhtiön hallituksen puolestaan tulee kuunnella omistajien ääntä siinä, mihin suuntaan Finnairin toimintaa kehitetään. Suomen valtio omistaa 55,8 prosenttia yhtiön osakkeista ja osakkeiden tuottamista äänistä.

Valtion intressi

Suomen valtion intressi Finnairin suhteen on ennen kaikkea turvata mahdollisimman sujuvat ja monipuoliset lentoyhteydet Suomesta ja Suomeen. Tämä on peruste sille, miksi Finnair on nimetty valtion strategiseksi sijoitukseksi ja miksi valtio on päättänyt säilyttää enemmistöosuutensa Finnairissa.

Valtion asettamat liiketaloudelliset tavoitteet Finnairille ovat toissijaisia tämän suhteen, mutta luonnollisesti valtion etu on, että strateginen tavoite saavutetaan ilman valtion budjettirahoitusta. Näin on myös tapahtunut.

Suomalainen työ

Tänään järjestämällä mielenilmauksella Ammattiliitto Pro ja IAU haluavat kuitenkin kiinnittää edellä kerrottua laajempaa huomiota valtiomistajan intressiin – ja tuoda esiin näkökulman, jonka Finnairin ylin johto mieluummin lakaisisi maton alle – nimittäin suomalaisen työn merkitykseen suomalaiselle yhteiskunnalle.

Vaikka työnantaja vetoaa jatkuvasti kiristyvään kansainväliseen kilpailuun, se ei muuta miksiäkään tosiasiaa, että jokaisen kansakunnan on arvostettava omaa tekemistään selviytyäkseen kansainvälistyvässä taloudessa. Ilman tätä arvostusta kansakunta menettää elinvoimaisuutensa.

Oman tekemisen kulmakivi on työ, Suomessa suomalainen työ. Palkkatyö, tai työ oman yrityksen eteen, jakavat tehokkaimmin ja yksinkertaisimmin taloudellista hyvinvointia mahdollisimman laajalle suomalaisen yhteiskuntaan.

Yhteiskunta panostaa valtavan määrän taloudellisista resursseistaan työn turvaamiseen. Verotuksella, jonka tukipilari myös työ on, tuetaan lähes kaikkea työhön liittyvää peruskoulutuksesta elinkeinopolitiikkaan.

Tämän vuoksi ei tule hyväksyä sellaista ristiriitaa, että samanaikaisesti työmarkkinoiden marginaalissa työskentelevän valtionyhtiön ylimmän johdon henkilökohtaiset taloudelliset kiihokkeet murentavat vankkaa, yhteisesti rakennettua arvopohjaa.

Esimerkkejä

Yhteiskunnan kannalta epäterveesti vaikuttavasta johdon kannustinjärjestelmästä tuorein esimerkki on Finnairin taloustoimintojen siirtämi-



Mielenosoitus sujui rauhallisesti. Ainut paikalla riehunut oli kolea kevättuuli.



Banderollit kertovat olennaisen.



Juha Hyytiä



Ari Miettinen

nen Viroon. Samalla kun puolet suomalaisista työpaikoista ollaan hävittämässä, yhtiön tiedottaja Taneli Hassinen kuittaa johdon toimet lausahduksella: ”Tällä haetaan muutaman kymmenen työpaikan vähentämistä, ja koko ajan arvioimme, voimmeko tehdä toiminnot tehokkaammin muualla.”

Finnairin tekniikasta ollaan hävittämässä kokonainen ammattikunta tietoiheen ja taitoiheen nopeassa tahdissa. Erityistä energisyyttä asiassa on osoittanut yhtiön ylin johto. Se kiirehti tuomaan asian julkisuuteen jo ennen kuin IAU:n ja työnantajaliiton hyväksyvä muste oli ehtinyt työehtosopimuksessa kuivua viime syksynä. Samalla pöytä tuli pyyhityksi Finnairin ja henkilöstöjärjestöjen välillä yhä voimassa olleella vakautussopimuksella.

Myös Finnairin matkustamohenkilökunta oli solminut vastaavan vakautussopimuksen. Tästä huolimatta – SLSY:n lakon sovittelun aikana viime joulukuussa – Finnairin taholta esitettiin uhkaus irtisanoa koko suomalainen matkustamohenkilökunta. Työnantaja vaati uuteen työehtosopimukseen suomalaisten osuuden vähentämistä matkustamotöissä. Tällainen uhkaus valtakunnansovittelijan johtaman sovittelun aikana osoittaa harkintakyvyn pettämistä.

Listaa voi jatkaa edelleen Finnairin matkatavarapalvelujen epäonnistuneella ulkoistuksella ja toisen tiedottajan Christer Haglundin ajatuksella, että osa suomalaisista työntekijöistä olisi voitu korvata Suomen lähialueilta tulevalle halpatyövoimalla. Baronan tapauksessa on toistaiseksi saavutettu kuitenkin sikäli torjuntavoitto, että epäonnistumisen kustannukset eivät ole langenneet niinkään työntekijöille, kuin Finnairille itselleen ja osin myös Baronalle.

Ylimmän johdon palkitsemisjärjestelmään muutoksia

Kuten edellä kerrotuista esimerkeistä käy ilmi, IAU:n ja Ammattiliitto Pron kanta Finnairin johdon palkitsemisjärjestelmiin ei voi olla muuta kuin kielteinen. Palkitsemisjärjestelmä kannustaa johtoa vääränlaisiin päätöksiin, kun tehokkuus ja kehittäminen näyttäytyvät vain henkilöstön vähentämissuunnitelmina, asiakaspalvelun laadun huononemisenä ja lentoliikenteen säännöllisyyden uhkana.

Liitot vaativat tänään kokoontuvaa Finnairin yhtiökokousta pysähtymään ja miettimään, onko tämä oikea tie yhtiön hallituksen toteutettavaksi myös tulevaisuudessa. Siteeraan tässä kohtaa Pro:n puheenjohtaja Antti Rinnettä, koska hän ei päässyt tänään tulemaan paikalle tähän tilaisuuteen.

Antin kysymys kuuluu: ”Yhtiökokouksessa valtion omistajaohjauksesta vastaavan edustajan pitää miettiä, onko Suomen etu tukea nykyistä Finnairin johdon toimintalinjaa, joka tuottaa lisää työttömiä, riskeeraa Suomen huoltovarmuutta ja heittää hukkaan vuosikymmenien aikana rakennettua suomalaista lentokoneiden huoltoon ja turvallisuuteen liittyvää osaamista?”

Näillä teemoin Ammattiliitto Pro ja Ilmailualan Unioni IAU kehottavat myös Finnairin omistajaohjauksen linjauksista vastaavaa maan hallitusta – ja etenkin seuraavaa maan hallitusta – kiinnittämään jatkossa entistä enemmän huomiota kokonaisuuteen, millä tavoin Finnairin ja suomalaisen yhteiskunnan edut sovitetaan parhaimmin yhteen.

Vanhoja ja uusia edustajia

Henkilövalinnat liiton edustajistoon ja keskusjärjestön kokouksiin on tehty. Edustajiston jäsenistä vaihtui yli puolet.

■ Liiton edustajakokouskaudelle 2007–2011 valittu edustajisto pitää viimeisen kokouksensa 15.4. Kokouksessa edustajisto käsittelee toiminta- ja tilikertomukset ja päättää tili- ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle.

Yksi edustajistokauden tärkeimmistä päätöksistä oli lähteä mukaan selvitystyöhön kuljetusliitojen yhteistyön syventämiseksi. Kokouksessa 21.11.2008 asiaa esitteli teesiensä avulla professori **Harri Melin**. Myöhemmin hanketta on lähtenyt luotsaamaan ministeri **Lauri Ihalainen**.

Liiton toimintaa viimeisen neljän vuoden aika käsitellään edustajiston varapuheenjohtajan **Tommi Toivolan** kirjoittamassa kolumnissa.

Uusi edustajisto

Ammattiosastojen jäsenet ovat valinneet uuden edustajiston seuraavalle neljän vuoden toimintakaudelle. Ammattiosastoissa 001, 002 ja 010 valinnat tehtiin yksimielisesti. Vaalit käytiin

osastoissa 007 ja 012. Edustajiston 24 jäsenestä vaihtui 15.

Uusi edustajisto kokoontuu vaalikokoukseen 20.5 ja valitsee edustajiston puheenjohtajat, liiton puheenjohtajiston ja hallituksen, sekä työehtosopimusneuvottelukunnan ja tarvittavat valiokunnat.

Valinnat SAK:n kokouksiin

Edustajisto ja liiton hallitus on valinnut IAU:n edustajat keskusjärjestön kokouksiin.

SAK:n 6.–8.6.2011 pidettävässä edustajakokouksessa liittoa edustaa **Tommi Toivola** ja **Reijo Hautamäki**. Varaedustajina toimivat **Jim Röppänen** ja **Jouko Kettunen**.

IAU:n ehdokkaaksi SAK:n valtuustoon kaudelle 2011–2016 valittiin **Risto Rautiainen**. Varaedustajiksi valittiin **Maria Leppäniemi** ja **Reijo Hiltunen**. He kaikki ovat olleet liiton edustajina myös tällä kaudella.

PEKKA KAINULAINEN

Uusi edustajisto 2011–2015

001 Iimailutekniikan Ammattiyhdistys ry

Juha Grundström
Mika Koivula
Jari Lintunen
Panu Turunen
Pasi Virkkala
Kalle Virtanen

003 Insta RepAir ry

Keijo Karstinen

007 Ilmailualan Maapalvelutyöntekijät ILMA ry

Janne Länsivire
Petri Riitinki
Mikko Tuunanen

010 Suomen Siviililento- liikennevirkailijoiden liitto ry

Lilli Ansari
Merja Kananen
Juhani Pietilä

012 Siviililentoliikenteen Työntekijät ry

Santtu Frej
Toni Jokinen
Hannele Kapanen
Jouni Kapanen
Timo Nyman
Sami Rajala
Tommi Toivola

Edustajiston yleisvarajäsenet:

1. Rami Aura, 012
2. Marita Ketonen-Heiska, 010
3. Kim Eklund, 007
4. Reita Virnes, 001



Pekka Kainulainen

Vuonna 2007 valitun edustajiston ensimmäinen syyskokous.

Työaikasopimuksia useisiin yhtiöihin

■ Osa-aikatyöntekijöiden työehtoja sekä tasoittuvaa työaika koskevis- sa neuvotteluissa on saavutettu yritys- kohtaiset neuvottelutulokset useissa yrityksissä. Tulosten pohjalta on IAU:n ja seuraavien yritysten välillä solmittu työehtosopimuksen 11. ja 48. §:n mukaisia sopimuksia. Nämä yritykset ovat

Inter Handling Oy, Inter Handling Turku Oy, Northport Oy, RTG Ground Handling Oy ja Suomen Transval Oy.

Uutiskirje Jäsenille N:o 8 kertoo tarkemmin sopimusten sisällöstä. Yrityskohtaisten sopimusten määräyksissä on eroja, jotka johtuvat erilaisista toimintaympäristöistä.

Työnarvioinnit uudelleen käyntiin

■ IAU:n ja Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n välillä sovittiin 1.3. tavoitteesta saattaa uudelleen käyntiin pitkään keskeytyksissä ollut työnarviointityötyhmän työskentely, töiden kuvaaminen ja arviointi tai töiden rinnastaminen sekä sijoittaminen palkkaryhmiin työehtosopimuksen tarkoittamalla tavalla.

Osapuolten välillä sovittiin, että työn- tekijäpuoli nimeää työnarviointityö- ryhmälle sihteerin ja työnantajapuoli puheenjohtajan. Tällä periaatteella sih-

teerinä toimii **Arto Kujala** ja puheen- johtajana **Esa Suokas** kuluvan vuoden loppuun saakka, johon mennessä sovi- taan pysyvämmästä ratkaisusta.

Lisäksi sovittiin, että arviointiryhmä voi toimia puheenjohtajan ja sihteerin lisäksi 2+2 jäsenenä kokoonpanon vaihdellessa tarpeen, mahdollisuuksi- en ja arvioitavan työn mukaisesti.

Ensimmäisiä tuloksia uudistuneelta kokoonpanolta odotetaan jo maalishuhtikuun vaihteessa.

Kuljetusalalla taistellaan työehdoista

■ Mikä yhdistää lentokentällä työskenteleviä ilmailualan ammattilaisia, VR:n palveluksessa olevia rautatieläisiä ja kumipyörillä ajavia kuljetusalan työntekijöitä, kysytään 5.4. ilmestyneessä SAK:n Palkkatyöläinen-lehden teemassa. Yhdistävä tekijä on kuljetusaloilla käynnissä oleva kova taiste-

lu työehdoista. Se rassaa työntekijöitä ja panee alan luottamusmiehet koviin.

Työnantaja haluaa muuttaa työsuhteita osa-aikaisiksi, lisätä vuokratyöntekijöiden käyttöä ja heikentää työehtoja. Perusteluna ovat kustannustehokkuus ja Finnairin kilpailukyyn varmistaminen globaalissa kilpailussa.

Finnair on allekirjoittanut YK:n naisten asemaa tukevan aloitteen

■ Finnair on ensimmäisenä suomalaisyrityksenä allekirjoittanut naisten aseman vahvistamista yhteiskunnassa ja työelämässä tukevan YK:n aloitteen (Women's Empowerment Principles).

– Haluamme kaikin tavoin edistää tasa-arvon toteutumista niin omassa toiminnassamme kuin tukemalla kansainvälisiä yhteistyötavoitteita. Allekirjoittamalla aloitteen Finnair haluaa osoittaa olevansa edelläkävijä tasa-arvoasioissa sekä kannustaa muita yrityksiä liittymään mukaan, Finnairin toimitusjohtaja **Mika Vehviläinen** sanoo.

Aloitteen periaatteet tukevat yrityksiä edistämään tasa-arvoa sekä kiinnittämään entistä enemmän huomiota tasa-arvoseikkoihin ja kestävä kehityksen kysymyksiin.

Puhutaan globaalista kilpailusta, mutta onko kyse on ennen kaikkea työmarkkinapolitiikasta. Työnantajat haluavat heikentää ammattiliittoja, murtaa työsuhteet ja päästä eroon niiden aiheuttamista vastuista.

Palkkatyöläinen 2/2011 verkossa osoitteessa www.palkkatyolainen.fi.

Talvempi kevät

Helmikuun pakkasten aikaan alkaneet Finnairin tekniikan yhtiöiden yt-neuvottelut päättyivät maaliskuun viimeinen päivä. Työvoiman vähentämistoimenpiteet ovat kokonaisuudessaan poikkeuksellisen rajuja ja toimialamme rakenteen kannalta kauaskantoisia. Kolein viima puhalttaa toukokuussa, kun päätökset konkretisoituvat irtisanomisilmoitusten jakamiseen.

Miespolvet vaipuvat unholaan

Finnairin tekniikan yhtiöt, Finnair Engine Services Oy ja Finnair Technical Services Oy, karsivat erilaisin keinoin yhteensä peräti 450 työpaikkaa. Määrä on sama kuin yhtiöt ilmoittivat jo neuvottelukutsussa vähentämistarpeekseen. Raskaimmin työpaikkojen katoaminen koettelee lentokoneiden perushuollos- ta vastaavaa lentokonekorjaamoa, mutta muissakaan yksiköissä vähennyksiltä ei täysin välttyä.

Tekniikan ammattityöntekijöiden irtisanominen nyt toteutettavassa laajuudessa on kauaskantoinen ratkaisu. Päätöksellä luovutaan tähän asti kaikella tapaa omissa käsissä olleesta erityisosaamisesta. Sen palauttaminen ennalleen ei ole mahdollista yhden, tai nykyisellä tahdilla useammankaan, päättäjäsukupolven aikana.

Hätkähdyttävää on muistella, miten vielä Finnairin edellinen toimitusjohtaja pohdiskeli asiaa samoin argumentein. Kesän 2007 tapaamisessa Jukka Hienonen toivoi IAU:n tukevan yhtiön vaateita alan uusien koulutuspaikkojen lisäämiseksi, koska Finnairin strategiaa näytti uhkaavan krooninen asentaja- ja mekaanikkopula.

Vierähtävät vuodet

Työnantaja lausui julki nyt 450 tekniikan työpaikan vähentämiseen johtaneen neuvottelukutsun yhteydessä myös tavoitteen, josta olisi suotavaa pitää kiinni vuosien vierieässä eteenpäin. Päämäärä-

nä on jatkossa Finnairin oman laivaston laadukas tekninen tukeminen. Uuden linjauksen toivonkipinä on, että Finnair yhtiönä onnistuu strategiassaan kasvatamaan Helsinki-Vantaan liikennettä, ja tekniikan kannalta mitä suotavimmin, pääosin oman laivastonsa avulla.

Uuden linjauksen ensimmäinen haaste on kuitenkin jo oven takana. Se sisältyy tehtyihin yt-päätöksiin. Tekniikan toimintojen järeän supistamisen myötä menetetään myös osa suuremman kokonaisuuden tarjoamasta mittakaavaedusta. Lentokoneiden huolto- ja korjaustyöt muiden yhtiöiden koneille ovat tarjonneet tähän asti omalle laivastolle joustavamman ja laadullisesti monipuolisemman teknisen tuen suuremman huoltokapasiteetin myötä.

Kiitavi aika

Tekniikan yhtiöiden yt-neuvotteluissa noudatettiin lakisääteistä kuuden viikon neuvotteluaikaa. Silti aika kiisi niin nopeaa, että IAU:n hallitus varautui ylimääräisen kokouksen päätöksessään yt-lain hengen ja muissa valtioyhtiöissä toteutetun linjan mukaisen menettelytavan puolustamiseen työtaistelulla.

Kaikkien osapuolten edun mukaista oli, että näin radikaaleihin toimenpiteisiin ei kuitenkaan myöhemmin katsottu olevan aihetta. Neuvottelut tiivistyivät neuvottelujen takarajaa kohden ja lopulta työnantaja taipui ratkaisussaan myös osaan henkilöstöjärjestöjen vaa-

timista sopeutustoimista. Niiden avulla pyritään parantamaan työvoiman vähennystoimenpiteiden kohteeksi joutuvien asemaa.

Riittävä yhteisymmärrys neuvotteluosapuolten välillä saavutettiin eläke- ja muista vapaaehtoisratkaisuksista sekä irtisanomisten kohteeksi joutuville tarjottavista sopeutustoimista. Kun halukkuus eläke- ja muihin vapaaehtoisratkaisuihin on kartoitettu, selviää lopullinen irtisanottavien määrä. Irtisanottavien ajan kiittoa pyritään hidastamaan sellai-



sin sopeutustoimin, jotka ovat kestoaltaan huomattavasti pitempiä ja tarkemmin kohdentuneita, kuin ainoastaan lain ja työehtosopimuksen takaamat minimi olisivat olleet.

Naapurimaassa nyt rauha

Tekniikkaan työhön jäävien, kuten myös muiden konsernin työntekijöiden ja koko Finnairin tulevaisuuden suuri kysymys on luonnollisesti luottamuksen uudelleen rakentaminen osapuolten välille ja tulevaisuuteen. Va-

kautussopimusvuoden vierähtäessä käyttöön otettu uusi järjestelmä palkita avainhenkilöiksi nimettyä yhtiön ylintä johtoa ei ole edesauttamassa yhteistä päämäärää. Mittakaavaltaan, tavoitteiltaan ja toteutukseltaan järjestelmä poikkeaa täysin muun henkilökunnan kannustimista eikä siihen sisälly ripaustakaan vakautussopimusten takaisinmaksumallin logiikasta.

Uusimman palkkiojärjestelmän käyttöönotto osoittaa yhtiön hallitukselta ja johdolta niin harvinaista poliitti-

sen pelisilmän puutetta, että tämä on sanottu – ja tulee vääjäämättä jatkosakin sanotuksi – harvinaisen selvästi useilla eri foorumeilla. Tosin toisinkin voi tapahtua. Vuosien vierieissä on oppia otettu usein läntisestä naapurimaastamme. Siellä maan hallitus opposition säestyksellä suhtautuu omistajapolitiikassaan kielteisesti johdon bonuksiin ja kaikkiin yhtiöiden tulosten mukana liikkuviin palkanosiin.

JUHANI HAAPASAARI
IAU:n puheenjohtaja



Opin sauna autuas aina

Luottamushenkilöt vuotuisessa koulutustilaisuudessa.



SAK:laisten liittojen järjestörajaepäselvyydet ja niiden ratkominen oli SAK:n päälakimiehen Timo Koskisen aiheena. Lisäksi hän käsitteli myös vuokratyön koukeroita 29.3. pidetyillä koulutuspäivillä.



Tärkeintä on muistaa ilmoittautua työnhakijaksi ensimmäisenä työttömyyspäivänä korostivat kassanjohtaja Kari Kallio ja kassanhoitaja Sari Meling Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan Työttömyyskassasta.

Kuvat: Jyrki Väyrynen



Työnantajan tulee puuttua epäasialliseen kohteluun työssä. – Oli si hyvä jos yrityksissä koko henkilökunnalle järjestettäisiin muutaman tunnin tietoiskuja näistä asioista, totesi johtava asiantuntija Maarit Vartia-Väänänen Työterveyslaitokselta.



Luottamushenkilöitä koskevia tai velvoittavia työehtosopimusmääräyksiä käsitteli IAU:n puheenjohtaja Juhani Haapasaari.

Uudet edunvalvojat valittu

Ammattiosastojen jäsenet valitsivat pääluottamusmiehet ja osaston luottamusmiehet helmikuussa alkaneelle kaksivuotiskaudelle. Pääluottamusmiehet ovat liiton edustajia työpaikalla. Kyselimme uusilta sekä aikaisemmin liiton lehdessä esittelemättömiltä pääluottamusmiehiltä tuntemuksia uuden kauden alkaessa.

Finnair Engine Services Oy JUKKA KOKKONEN, 43 v.

Olen ollut pintakäsittelijänä koko 25-vuotisen työhistoriani ajan Finnair tekniikassa ja sittemmin Finnair Engine Services Oy:ssä.

25 tunnin vuorokausivauhtia tikittävä kvartaali, jossa epätoivoisesti yritämme rämpiä ja hymyillä osakkeenomistajille ei saa varauksetonta ymmärrystäni. Esimieskaartin juostessa päättäväisesti tietämättä päämäärää – pyrkien reagoimaan tietämättä mihin – päättämään tietämättä mistä ja miksi. Saada nämä veijarit – päättäjät – ymmärtämään, että

työelämä on muutakin kun neljännesvuosi. Siinä on haastetta.

Tulevaisuus ei varmasti tule olemaan haasteeton. Toivon päivä päivältä sirpaloituvan työyhteisömme kehittävän edunvalvontaverkkoansa entistä yhtenäisemmäksi, samaan suuntaan katsovaksi, vahvemmaksi, toinen toistaan tukevaksi joukkueeksi.

Perheeseeni kuuluu vaimo ja kaksi lasta. Harrastuspuolella omat harrastukset, sekä lasten harrastusten seuraaminen ovat viimeaikoina jääneet takalalle tämän ”ammattiyhdistysharrastuksen” vuoksi.

Suomen Transval Oy KIM ”JOSE” JOSEFSSON, 35 v.

Olen työskennellyt rahtimiehenä vuodesta 1997 alkaen.

Aikaisempina luottamustehtävinäni olin varatyösuojeluvaltuutettuna kolmen vuotta ja varapääluottamusmiehenä puoli vuotta

Haasteita tulee varmasti riittämään, mutta myös mahdollisuuksia. Transvalin pomojen kanssa on pystytty toistaiseksi neuvottelemaan asioista, ja myös työntekijöiden ideat on otettu vastaan rakentavassa hengessä, toisin kuin mihin Finnairin aikana viime vuosina totuttiin. Tämän(kin) seurauksena työskentelyilmapiiri varastossamme on parantunut huomattavasti, ja toivottavasti näin jatkuu myös tulevaisuudessa.

Jos Finnair Cargon uusi rahtitermiinaali joskus valmistuu, saisimme vihdoin riittävät tilat rahdin käsittelyyn ja

varastointiin. Vanhaa terminaalia on venytetty äärirajoilleen liian kauan, ja tilaratkaisuissa on jouduttu tekemään kompromisseja jo vuosia. Viimeisimmät varaston muutokset ovat vielä käynnissä, kun on jouduttu lisäämään laajarunkokoneiden purku- ja rakennuspaikkoja, voimakkaasti lisääntyneen Kaukoidän rahtimäärän vuoksi, hieman muiden varastotoimintojen kustannuksella.

Kotona ”odottelee” vaimo, neljä lasta, yksi tyttö ja kolme poikaa, ikähaarukaltaan 4–12, sekä vastahankittu koiranpentu, joka on otettu vastaan (välillä liiankin) innokkaasti perheeseemme. Hässäkkää riittää joka viikonpäivälle...

Harrastuksina mm. moottoripyöräily ja beach-volley kesällä, laskettelu ja uinti talvella, ja musiikkinrämpyttelyä ympäri vuoden. Eikä mitään em. ehdi harrastaa niin usein kuin haluaisi. Ehkä sitten ”isona”.



Jyrki Väyrynen

Tuoreita voimia IAU:laiseen edunvalvontaan. Vasemmalta: Kim Josefsson, Joonas Ahola, Elena Aaltonen, Mikko Kettunen, Janne Laaksonen, Reija Antila, Janne Länsivire, Jukka Kokkonen ja Jukka Salonen.

Blue1

JANNE LAAKSONEN, 33 v.

■ Olen ammatiltani lentokonemekaanikko ja olen ollut alalla reilut 10 vuotta. Aloitin Finnairin lentokonekorjaamolla 2000, josta siirryin Blue1:n palvelukseen 2006.

Aikaisempaa ay-toimintakokemusta minulla ei liioin ole, joten opittavaa on paljon ja haasteita tulee riittämään. Pidän pestiä suurena luottamuksen osoituksena kollegoiltani ja teen kaikkeni jotta olisin myös valinnan arvoinen.

Mielestäni pääluottamusmiehellä on yhtiössä erinomainen näköalapaikka siihen, mitä yhtiössä ja sen ympäristössä tapahtuu. Vaatii myös paljon omaa aktiivisuutta jotta pysyisi tilanteen tasalla, ja mielellään myös pari askelta sen edellä.

On haaste ennustaa mitä tulevaisuus tuo tullessaan, mutta kaikkeen mahdolliseen on kuitenkin osattava varautua. Näkisin että pääluottamusmiehen parhaita työkaluja ovat diplomaattisuus ja kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa. Laajalla kentällä verkostoituminen on myös tärkeää.

Työskentelemme ehkä suhdanneherkimmällä alalla. Viimeiset kymmenen vuotta alalla ollaan oltu enemmän tai vähemmän veitsenterällä. Tavallaan siihen on jo totuttukin. Taas maailmalla riehuu ja olemme saaneet lukea ikäviä uutisia Japanin ja Lähi-idän tilanteista. Täytyy kuitenkin muistaa, että heijastukset Euroopan lentoliikenteeseen edellä mainitusta tapahtumista ovat kuitenkin pieni huoli verrattuna siihen kärsimyk-

seen mitä ihmiset tällä hetkellä joutuvat kokemaan mainituilla alueilla.

Blue1:lla tulevaisuudennäkymät ovat sikäli hyvät, että laivastomme uudistuu, samalla kun se kasvaa. Tämä on tuonut meille paljon työtä. Jännityksellä kuitenkin odotamme Norwegianin maihinnousua nyt keväällä. Toivomme että uusi strategiamme puree ja kilpailisimme Norwegianin kanssa eri asiakkaista.

Asun Helsingin Punavuoreessa avovaimoni kanssa. Harrastukseni ja intohimonni on kilpapurjehdus. Purjehdin tällä hetkellä kilpaa vauhdikkaalla Formula 18-luokan katamaraanilla. Kun meri on jäässä, yritän pitää kuntoa yllä sulkapallolla, kiipeilemällä tai lumilautaillemalla. Musiikki kuuluu myös olennaisena osana elämäni.

Northport Oy REIJA ANTILA, 53 v.

■ Olen TRC, eli entinen redcap. Töissä ilmailualalla olen ollut vuodesta -78. Aikaisempaa kokemusta ammattiyhdistystehtävistä minulla ei ole.

Haasteena on oppia asiat tarpeeksi nopeasti ja tutustua työntekijöihin, joihin ei ennestään ole ollut mahdollisuutta tutustua. Haasteena on myös oppia erottamaan mihin asioihin voi vaikuttaa ja mihin ei. Nykyisin kun kaikki pyritään ulkoistamaan, oman mausteensa hommaan antaa yrittää pitää ihmisillä vakituiset työsuhteet.

Mahdollisuuksina on tuoda liittoa lähemmäksi ihmisiä olemalla läsnä ja kuuntelemalla heidän huoliaan ja murheitaan. Haluaisin ajatella, että mahdol-

lisuus olisi myös auttaa ihmisiä heidän ongelmissaan, mutta aina se ei ole mahdollista, vaikka kuinka haluaisi.

Tulevaisuuteen on vaikea vaikuttaa, koska siellä näyttää olevan loputon ytsuo. Toivoisin kuitenkin, että jossain vaiheessa meidät työntekijätkin huomioitaisiin muinakin kuin menoeränä. Siihen suuntaan teen parhaani omalla tontillani. Työssä jaksaminen on tällä hetkellä iso asia. Eri ihmisille se tarkoittaa eri asioita. Pyrkimyksenäni on, ettei kaikkia hyvinvointimenetelmiä paketoitaisi yhteen pakettiin ja pakkosyötettäisi siten samanlaisena kaikille työntekijöille.

Perheeni on kaksi koiraa ja minä. Nuoremman koiran kanssa opetellaan metsästystä. Myös musiikki on iso osa elämäniäni. Soitan saksofonia toista vuotta ja

nautin sen soittamisesta. Keväällä kaivan moottoripyöräni naftaliinista ja siirryn kulkemaan sillä. Paitsi jos sataa.

Varmasti moni on ihmetellyt valintaa, kun minulla ei ole minkäänlaista aikaisempaa kokemusta näistä hommista. Minulle on kollegoitteeni hyvinvointi ollut aina erittäin tärkeää, enkä ole kaihtanut huomauttaa, jos mielestäni joku on kärsinyt vääryyttä. Siinä mielessä tässä hommassa ei ole mitään uutta. Opittavaa löytyy tekstipuolelta ja siihen olen yrittänyt parhaani mukaan paneutua. Lisäksi minulla on aivan erinomaiset tukijoukot, joiden puoleen voin hätätilanteessa kääntyä. En varmasti ole heti ammattilainen, mutta ajan mittaan uskon, että täytän äänestäjien minulle asettamat tavoitteet.

North Hub Services Finland Oy JANNE LÄNSIVIRE, 32 v.

■ Perheeseeni kuuluu vaimo, 2,5-vuotias rasavilli poika ja koira.

Olen ramp-mies, tullut kentälle töihin Nurminen Ground Services palvelukseen -99. Nurmis/Globelta SGS/ISS:lle ja nyt NHS:llä.

Toimin aiemmin työsuojeluasiamiehenä sekä työsuojelun 2. varavaltuutettuna SGS / ISS Aviationissa. Johtokunnan jäsenenä ILMA ry:ssä. Ja seuraavalla kaudella myös IAU:n edustajistossa.

Isona haasteena näen ulkomaisen työnantajan kanssa kommunikoinnin sekä työnantajan saamisen tietoiseksi tes-asioista, sekä suomalaisesta kulttuurista ja toimintatavoista.

Toivon voivani vaikuttaa siihen, että yrittäksemme saadaan mielekäs ja toimiva työympäristö. Itse pyrin kehittämään mahdollisimman hyväksi tehtävässäni.

Tulevaisuuden näkymät ovat valoisat. Yhtiön odotetaan kasvavan. Perusasiossa on vielä tekemistä, ennen kuin ne on loppuun saatettu yhtiössä.

Inter Handling Oy JOONAS AHOLA, 28 v.

■ Olen ammatiltani jäänpoistaja/kuormaaja ja ollut alalla seitsemän vuotta, eli koko Interhandlingin historian ajan.

Olen toiminut kaksi vuotta työsuojelun varavaltuutettuna.

Haasteena uudessa luottamustehtävässäni näen hoitaa luottamustehtävät mahdollisimman hyvin kasvavassa organisaatiossa ja mahdollisuuksien mukaan palauttaa duunareitten yhteishenki tasolle jolla se oli vielä muutama vuosi takaperin.

Tulevaisuuden näkyminä on koulutautua alalla yhä enemmän ja saada lisää monipuolisuutta työhön myös pääluottamusmiestehtävien kautta.

Harrastin aikaisemmin jalkapalloa aktiivisesti, mutta nykyään kaksi koiraa ja alle kaksivuotias poika ei tuota vapaa-ajan ongelmia. Lisäksi kesällä on perheenlisäystä tiedossa.

Aloitin nämä uudet hommat hyvin mielin ja toivotan kaikille muillekin uusille pääluottoksille onnea ja menestystä uusien haasteiden parissa.



Antideicing Oy VESA SUNI, 35 v.

Olen toiminut lentokenttätyöntekijänä reilut viisi vuotta.

Aikaisempia luottamustehtäviä ei lukuun ottamatta Unioni-lehden toimituskunnan jäsenyyttä ole. ADI:n pääluottamusmiehenä aloitin vuoden vaihteessa 2009–2010.

Tulevaisuus näyttää tällä hetkellä aika tyllyltä. Tekniikassa juuri käynnissä olevat yt-neuvottelut usean sadan työntekijän irtisanomiseksi tulevat vaikuttamaan alihankkijaan väkisin.

Perheeseeni kuuluu vaimo ja mäyräkoira.

Ametro Handling Oy**MIKKO "KETTU" KETTUNEN, 31 v.**

■ Olen jäänpoistaja ja ilmailuhuoltomies ja toimin myös yhtenä yrityksemme ajokouluttajista. Olen työskennellyt kentällä syksystä 2008 alkaen, josta nykyhetkeen mahtuu edellisten lisäksi myös catering-kuormausta Finnair Catering Oy:ssä sekä rahtimiehen hommaa Suomen Transval Oy:ssä.

Haasteita tuo kausiluonteinen työ jäänpoiston osalta ja sen aiheuttamat ongelmat esim. lomautukset.

Mahdollisuuksia on tullut vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin mm. puutumalla työehtosopimuksen noudattamiseen ja kouluttautumalla luottamus-tehtävän ansaitsemalle tasolle. Ensimmäisen kurssin alkua odotellessa...

Sen verran olen vajaassa kolmessa vuodessa kentällä huomannut, ettei

mikään ole niin epävarmaa kuin "lentokentän varma". Kilpailutus on kovaa ja päätökset tulevat voimaan nopeallakin aikavälillä. Eiköhän tässä mennä päivä, viikko ja kuukausi kerrallaan eteenpäin toivoen parasta.

Perheeseeni kuuluu vaimo, kolmevuotias tyttö ja viisivuotias poika.

Harrastuksiin voisin oikeastaan lukea työnteon, sillä välillä se tuntuu ihan siltä, ettei töissä olisikaan. Aika ajoin on kiva vaihtaa vapaalle ja käydä heittämässä mölkkyä, ei siis kovinkaan vakavamielistä touhua, mutta sitäkin viihdyttävämpää.

Haluaisin sanoa muille kentällä työskenteleville, että yrittäkää olla suvaitsevia niin omia kuin kilpailijan työntekijöitä kohtaan, sillä samat miehet pyörivät päivästä toiseen porttien sisäpuolella – vain nimi selässä aika-ajoin vaihtuu.

Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tärkein tehtävä on valvoa työehtosopimuksen ja työelämän lakien noudattamista työpaikalla, ja tarvittaessa puuttua ongelmatilanteisiin.

Luottamusmies neuvottelee työnantajan kanssa henkilöstöä koskeissa asioissa, ja on osaltaan mukana kehittämässä työyhteisöä.

Luottamusmies on ammattiliiton ja siihen kuuluvien työntekijöiden edustaja työpaikalla.

Luottamusmiesten asema perustuu työntekijä- ja työnantaja-järjestöjen keskinäisiin sopimuksiin.

Finnair Technical Services Oy**JUKKA SALONEN, 46 v.**

■ Tulin Finnairille 1989 Fazerilta, jossa työhön kuului pakkauskoneiden korjaamista ja lopuksi taisi olla ranskanpastillien valmistusta. Lisäksi olen ajellut taksiakin muutamia kertoja vuosien saatossa. Finnairilla minut on koulutettu asentajaksi ja sen jälkeen mekaanikoksi. Yksi kesä taisi mennä rampissakin laukkuja heitellessä.

Aloitin lentokonekorjaamon työsuojeluasiamiehenä noin vuonna 2003 ja siitä lähtien erilaisissa edunvalvonta tehtävissä muun muassa huoltokonttorin / IAU:n edustajiston jäsenenä. Risto Siven houkutteli liiton edustajistoon, jota kautta näkemys muihin ammattiryhmiin on parantunut.

Osaston varaluottamusmiehenä **Risto Sivenin** opissa olin useamman vuoden kunnes Ristolle riitti ja minä tulin valituksi luottamusmieheksi ja nyt kyseeseen pääluottamustoimeen.

Tämän hetken YT:t on tosi kova paikka ja se miten tästä selvittää jos selvi-

tään. Käynnissä olevat YT:t tulevat kuitenkin vaikuttamaan vahvasti tekniikan tulevaisuuteen. Haasteena pidän myös lentokonehuollon yhteensulautumista eri osastojen välillä. Tulevaisuudessa tulisi saada työnantajapuolelle vietyä ajatusta, että joskus joutuu sijoittamaan "euron" mahdolliseen tuottoon päästäkseen.

Tekniikan tulevaisuuden näkymät näin kvartaalitaloudessa ovat heikot, koska työn hinta on niin eri meillä kuin halpamaissa. Se mikä on tekniikan alajamisen lopullinen hinta tässä laajuudessa, jää nähtäväksi.

En voi kuin ihmetellä valtio-omistuksen yhtiön toimintaa, kun laitetaan 450 henkilöä työttömäksi ja mahdollisiin eläkeratkaisujen piiriin. Yhtiölle ei riitä edes nollatulot, mikä pitäisi rattaat pyörimässä ja osaamisen edes kohtuudella Suomessa. Olemme vieneet viestiä aina ministeriä myöten, mutta kun johtajien pitää saada kannustimet heti ja nyt eikä viiden vuoden päästä, niin mikään ei tunnu auttavan.

Lisäksi meidän pitäisi saada tekniikassa ikärakennetta muutettua (keski ikä 47), mutta työnantaja lähtee siitä, että vuokramiehillä tämä hoidetaan. Ne on ne kuuluisat sanat; muuttuvat kulut/kiinteät kulut. Meillä valmistuu seitsemästä koulusta lentokonealan ammatti-ihmisiä ja näille henkilöille pitäisi tarjota töitä!

Harrastuksiin kuuluu jalkapallon seuraaminen ja tuomarointi. Tuomarina toimiminen on itsensä testaamista, koska siinä ei todellakaan voi olla kaikkien mieleen. Lisäksi käyn jonkin verran salilla ja matkustelen sitten kun on aikaa.

Perheessä on naisnäkökulmaa ainakin kohtuudella, joka käsittää 3 tytärtä ja Sari-vaimoni. Tyttäristä tosin kaksi on jo täysi-ikäisiä.

Työelämä on opettanut, että muista elää elämäsi joka päivä eikä vasta sitten kun asuntolainasi on maksettu, lapset aikuisia, olet eläkkeellä tai saat sen...

Lopuksi voisi vaikka heittää johdolle: "Kerran voi ihminen erehtyä, toinen on jo tapa."

Aeroflot-Rossiskie Avialinii'n ELENA AALTONEN, 47 v.

■ Olen lipunmyyntivirkailija. Olen ollut kuusi vuotta alalla. Olen suvussani jo kolmas sukupolvi lentoalalla.

Aikaisemmin hoidin luottamusmiehen tehtäviä epävirallisesti muutamana vuoden verran.

Yrityksessämme on aina ollut haasteellista perehdyttää tänne komennettuja uusia esimiehiämme Suomen työläinsäädäntöön, ja työehtosopimukseen. Venäjän työläinsäädäntö on eri tavalla rakennettu lakijärjestelmä, ja työehtosopimuksen rooli on erilainen. Lain ja käytännön välillä voi olla iso kuilu. Haasteena ovat työehtosopimuksemme noudattamisen valvominen ja irtisanomisia vastaan taisteleminen.

Tulevaisuuden näkymät eivät ole erikoisemmin valoisia, koska teoreettiset esitykset organisaatiomuutoksista eivät aina vastaa todellisia työyhteisön resursseja.

Olen tullut Suomeen vuonna 1987 silloisesta Neuvostoliitosta avioliiton kautta. Meillä on kaksi lasta. Poika on 21-vuotias ja tyttö on 13-vuotias. Koulutukselta olen FM. Valmistuin Helsingin yliopistolta.

Vapaa-aikana harrastan kuntopolitiikkaa. Olen Espoo kaupungin tasa-arvontoimikunnan jäsen.

Toivon, että Suomessa ei olisi toisia työmarkkinoita maahanmuuttajia varten. Pitäisi valvoa tiukasti, että myös ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden työsuhteissa noudatetaan Suomen työläinsäädäntöä ja voimassa olevia työehtosopimuksia.

Ilmailualan Unionissa on havaittu, että yhä useammin yrityksen johto ei ole suomalainen ja sen asioita hoidetaan kokonaan ulkomailta käsin. Tämä tuo lisää haasteita työsuhteasioiden hoidossa.

Hamu Karjalainen



Finnair Flight Academy Oy JARNO VÄNSKÄ, 34 v.

■ Tulin Finnairiin tekniikan avio-
niikkakorjaamolle 1998 marraskuussa. Tehtäväni oli korjata lentokoneiden viihdelaitteita, joita silloin oli alkanut ilmestyä matkustamoon A320, b757 ja md11 koneisiin. Myöskin md80 Ahrs ja Dc10 Inertia ym. laitteet jotka ovat lentokoneiden suunnistuslaitteita, kuuluvat työnkuvaan.

Siirryin Kokeen joulukuussa 2002, ja nykyiseen Finnair Flight Academy Oy:öön 2010 alkaen. Tämä tarkoitti sitä että me IAU:laiset tarvitsimme oman pääluottamusmiehen.

Aikaisemmat luottamustehtäväni ovat olleet aika vähissä, mitä nyt peruskoulussa toimin oppilaskunnan hallituksen sihteerinä ja nyt toimin Finnairin pujottelijoiden hallituksen jäsenenä.

Työskentelen simulaattoreiden parissa. Työnkuvaani kuuluu huoltoa, korjauksia, lentämistä ja asiakaspalvelua ym.

Olemme aika pieni yksikkö, työnantaja on toiminut pääosin työehtosopi-

muksen mukaan ja olemme joustaneet vähän välillä puolin ja toisin, joten pääpiirteittäin kaikki on kunnossa.

Tulevaisuuden näkymät osastollamme ovat hyvät, mutta muutamien vuosien päästä tapahtuu eläköitymisiä, ja se tuo haasteita toiminnalle. Toive olisi, että palkkaisimme jo nyt uuden työntekijän, jolla olisi tuntemusta avioniikasta esim. linjahuollosta tai laitekorjaamolta.

Näin kannattaisi tehdä kun talossa on vielä sellaisia ihmisiä töissä, jotka näitä asioita voivat opettaa.

Asun Vantaalla Vaaralassa paritalossa. Perheeseen kuuluu vaimo Kati ja kuusivuotias tytär Emilia joka on intohimoinen ”tuleva alppinisti”-pujottelija-tyttö Helsingin Slalom seurassa. Laskettelusta on siten tullut koko perheen harrastus, joka vie vapaa-aikamme aika täydellisesti treenien ja leirien myötä. Tietenkin matkailu kuuluu perheemme elämään aika kiinteästi. Se oli aikanaan merkittävä syy miksi hain Finnairiin töihin.

haastattelut: ARTO KUJALA

Selvitysmies Lauri Ihalainen

Uudessa kuljetusliitossa pienillekin ammattiryhmille suuren liiton edut

■ Kuusi kuljetusalan ammattiliittoa AKT, IAU, PAU, SLSY, SMU ja VML ovat käynnistäneet yhteisen hankkeen, joka tähtää uuden, yhteisen kuljetusalan ammattiliiton perustamiseen. Pitkäaikainen SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen tuli mukaan, kun perustamishankkeen kakkosvaihe käynnistettiin helmikuussa 2010.

– Kuljetusalan ulkoinen edunvalvontaympäristö on muuttunut ja haasteet ovat kasvavia. Yli 100 000 jäsenen yhteinen kuljetusalan ammattiliitto on edunvalvonnallisesti vahvempi kuin jokainen liitto yksinään.

– Tässä perheessä on hyvin erilaisia liittoja niin asemaltaan kuin kooltaan. Totta kai jokainen liitto pärjäisi omillaan. Jäsenen edunvalvonnan kannalta on järkevää koota voimia ja rakentaa uusi liitto. Nyt ei nosteta sateenvarjoa vanhojen rakenteiden päälle, vaan

perustetaan uusi liitto, korostaa Lauri Ihalainen.

Sektorit korostuvat

Uuden liiton perustamiseen liittyy myös työnantajapuolen strateginen linjaus. Kuljetusalan työnantajat järjestivät tämän vuoden alusta yhteen liittoon sata-mia ja kumipyöräliikennettä lukuun ottamatta.

– Osin he ennakoivat sitä, mitä täällä tapahtuu. Osin he katsoivat sitä oman edunvalvontansa kautta.

Ihalaisen mukaan sektoripohjaisen edunvalvonnan merkitys korostuu tulevaisuudessa.

– Silloin on hyvä, että sektorissa on yhteistä voimaa. Tähän suuntaan muu-kin saklainen perhe on menossa.

Synergiaetuja

Hänen mukaansa hankkeen onnistumisen kannalta on ratkaisevan tärkeää, että valmistelussa osataan yhdistää uuden liiton vahvuudet edunvalvonnallisesti sekä jäsenpalvelujen kannalta. Pitää myös kunnioittaa tervettä sektoripohjaista itsenäisyyttä. Jotta kokoaminen ylipäättään onnistuu, näiden kahden asian välille on löydettävä tasapaino.

– Tämä on sektoripohjalle rakentuva uusi liitto, jolla on yhteiset yleiset tavoitteet ja päämäärät. Sopimuspoliittisessa edunvalvonnassa halutaan kuitenkin korostaa ammatti-identiteettiä ja sektoreiden itsenäisyyttä. Tässä ei ole istutettu olemassa olevia liittoja sektoreihin, vaan tehtiin uusi sektorijako. Se antaa synergiaetuja, korostaa selvitysmies Ihalainen.

Kaikki pidettävä mukana

Hänen mukaansa liittojen hallintojen yhteiskokoukset ovat viitoittaneet valmistelutyötä. Lisäksi projektihallitus ja

eri alojen asiantuntijatyöryhmät ovat tehneet arvokasta työtä.

– On mentävä siinä tahdissa, että kaikki pysyvät mukana. Ennen kaikkea on tärkeää, että jäsenistö pysyy mukana ja pystyy antamaan panoksensa valmisteluun. Muutoin sitoutuminen tähän hankkeeseen ei ole aitoa.

Ihalaisen mukaan tällä hetkellä askarrellaan hyvin käytännöllisten asioiden kanssa.

– Sääntöluonnosehdotus on monelta osin valmis. Toki on avoimia kysymyksiä, kuten esimerkiksi edustavuudesta. Ensimmäinen ohjelma-asiakirja siitä, millaista edunvalvontaa uusi liitto harjoittaa, on aika pitkälle luonnosteltu. Selvitysmies uskoo vahvasti kuljetusliitohankkeen onnistumiseen.

– Kun tulee hetki tehdä päätöksiä, tulee kysymyksiä ja pulmia ja monenmoista vääntöä ja kyselyä monien asioiden perään. Se kuuluu tällaiseen prosessiin. Haluan nähdä päivän, kun pidetään uuden kuljetusliiton perustava kokous.

Pienillekin ison liiton edut

Ihalainen näkee, että ammattiliittojen yhdistäminen vaatii aikaa.

– Nämä ovat sellaisia neljän vuoden projekteja. Työnantajapuoli pystyy tekemään tällaisia meitä nopeammin. Meillä kysymys on ihmisten identiteetistä, omasta liitosta ja se vaatii aika paljon enemmän kypsyttelyä ja sitoutumista.

Ihalainen muistuttaa, että kuljetusliittojen yhdistymishankkeessa on mukana hyvin erikokoisia liittoja.

– Kaikki ovat tässä prosessissa tasaveroisia ja hanke antaa lisäarvoa kaikille. Pienillekin ammattiryhmille tulee suuren liiton edut.

teksti ja kuva: MIKKO KARLSSON



Kuljetusalan ammattiliiton perustamishankkeen selvitysmies Lauri Ihalainen haluaa jatkaa hankkeen eteenpäin vientiä senkin jälkeen, jos hänet valitaan kansanedustajaksi. Rooli vaan muuttuu, sillä paperien kirjoittamiseen hänelle ei jäisi enää niin paljon aikaa.



Osa 5

Työhyvinvoinnin monet tekijät

Alun alkaen lääketieteellisestä, fysiologisesta stressitutkimuksesta alkanut kehitys johti tämän päivän työhyvinvoinnin tutkimiseen. 1920-luvulla stressin tutkiminen pyrki selvittämään stressiä ja sen vaikutuksia yksilön ja työn välillä. Tämän päivän työhyvinvointia määritellään jo monella tavalla. Työhyvinvoinnin tutkimuksessa tarkastellaan yksilön selviytymistä työssään, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Työhyvinvointia tarkasteltaessa, tulee tarkastella sen vaikutuksia myös, ei pelkästään yksilön hyvinvointiin, vaan myös työyhteisön ja yrityksen toimiin ja muuhun yhteiskuntaan.

Työ itsessään asettaa tekijälleen monia haasteita ja vaatimuksia, jossa työn tekemiseen on löydettävä jokaiselle sopiva tasapaino ja sitä kautta kasvattaa työhyvinvointia.

■ Työssä olemme noin 40 vuotta, sen ollessa merkittävä osa elämäämme, jonka aikana rakennamme myös loppuelämäämme. Tämä merkitsee, että ei ole yhdentekevää, miten työtä teemme ja millaisia ovat olosuhteet työssämme.

Työ ja työolosuhteet vaikuttavat jokapäiväiseen elämäämme ja niiden vaikutukset ulottuvat myös loppuelämäämme. Työhyvinvointi tai -pahoinvointi eivät kuitenkaan ole erillään muusta elämästämme, vaan kaikki aikamme ja

oma tilanteemme ovat sitä hyvinvoinnin kokonaisuutta, jossa elämme. Näin ollen, emme voi sulkea ja erottaa työhyvinvointia ja hyvinvointia toisistaan.

Työhyvinvointi ja hyvinvointi ylipäänsä ovat laaja käsite. Toisille jokin asia saattaa olla pahoinvoinnin lähde, toiset kokevat saman asian neutraalimmin tai jopa hyvinvointina. Nämä ilmenevät jokaisen henkilökohtaisena näkemyksenä, miten elämän koemme, niin positiivisina kuin myös negatiivisina asioina.

Työhyvinvointi rakentuu kolmesta osasta, jotka ovat yksilö, työyhteisö ja työympäristö. Tähän liittyvät eri tekijöinä ja vaikutuksiltaan vaihtelevina, jokaisen yksityiset asiat, elämän varrella tapahtuvat muutokset, talous, yhteiskunta, ympäristö ja työhön liittyvät asiat.

Kun työ koetaan varmaksi ja se omien tavoitteiden suuntainen sekä työlle annetaan arvostusta, tekijä kokee työnsä mer-

kitykselliseksi ja tarpeelliseksi, josta voi tuntea tekemisen ylpeyttä. Työn tarjotessa haasteellisia ja inspiroivia elementtejä, työhyvinvointi kasvaa ja mielenkiinto työhön lisääntyy. Työhyvinvointia lisäävänä tekijänä nähdään myös siitä saatava oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen vastine erilaisina muotoina. Näitä ovat työtä arvostava palkka, henkilöiden muu palkitseminen ja huolenpito, esimerkiksi terveydenhoito.

Vaikka yrityksissä aikain kuluessa tapahtuu paljon muutoksia, eikä olotila vuosien kuluessa ole pysyvä, työhyvinvoinnista huolehtiminen tulisi olla sitä. Sen merkitys on yrityksen toiminnassa hyvin merkittävä tekijä.

Työ ja vapaa-aika

Työssä oloajan ja vapaa-ajan hämärtyminen on tämän päivän yksi merkittävä ongelma työhyvinvointia ja hyvinvointia tarkasteltaessa. Työaikojen muutokset, pätkätyöt, jatkuvat pitkät työpäivät, yhteiskunnassa tapahtuva hiljainen muutos epämääräisiin ja työaikoja polkeviin työsuhteisiin, edistää työhyvinvoinnin rapautumista. Tästä kärsii koko yhteiskunta.

Onko oikein, että yritysten työntekijöitä uhkaillaan työn siirtämisestä ns. halpamaihin, jollei työntekijät taivu joustoihin? Toisaalta, työaikojen muutokset voidaan korvata lisättävällä vapaa-ajalla tai jopa maksettavalla korvauksella. Tämä taas ei onnistu, koska se maksaa ja joustavuudesta ei haluta maksaa, kun se vaikuttaa, hm, kilpailukykyyn. No, eihän se näin yksinkertaista ole, mutta miten suomalaisten yritysten tulisi toimia? Vai pitäisikö puhua suomalais-taustaisista yrityksistä, tilanteesta, jossa elämme, yhtenä maailman kilpailukykyisimmistä maista, tekemällä eurooppalaisittain keskimääräistä pidempiä työpäiviä. Ja vielä olemalla joustavuudessa EU:n kärkipaikoilla.

Työajat ovatkin suuria kiistakysymyksiä. Esillä ovat olleet viime aikoina erityisesti lentokoneisiin liittyvät huolto-työt ja työaika sekä matkustamohenkilökunnan työrupeamat.

Työhyvinvoinnin tekijöitä



Pekka Hintikka ja Sanna Kallio

Johtamisen merkitys

Työyhteisön työhyvinvointi on parhaimmillaan, kun tiedonkulku, avoimuus ja vuorovaikutus toimivat. Uskalletaan puhua ongelmista ja muutoksista, tartutaan asioihin oikealla tavalla, luodaan selkeät vastuunjaot, jokaisen tuntiessa työnsä tavoitteet ja niihin kuuluvat vastuut.

Johdon merkitys kannustavan, oikeudenmukaisen sekä tasa-arvoisen työilmapiirin luomisessa on ensiarvoisen tärkeää. Erityisen tärkeää on luoda yritykselle suunta, mihin ollaan pyrkimässä ja miten se toteutetaan sekä kenen työpanoksia siihen tarvitaan. Päätöksien johdonmukainen ja oikea-aikainen noudattaminen ovat tärkeitä asioita hyvän työilmapiirin luomiseksi.

Työhyvinvointi perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön, johon keskeisinä tekijöinä liittyvät työterveyshuolto, muu henkilöstöhallinto ja työsuojelu- ja luottamushenkilöt sekä ulkopuolisia asiantuntijoita.

Ongelmat työhyvinvoinnissa

Ongelmat työhyvinvoinnissa ilmenevät eriasteisina työpahoinvointeina. Mitä

ne sitten ovat? Pahoinvointiin vaikuttavat todella monet asiat, jokaisen lähtökohdista riippuen. Pahoinvointia voivat aiheuttaa yksityisasioiden vaikeudet, taloudellinen tilanne, yrityksen toimintatapa ja johtaminen. Epävarmuus tulevastakin, oli kysymyksessä sitten yrityksen, yhteisön tai yhteiskunnan tilanne tai toiminta, on suurimpia ongelmia, joka vaikuttaa ylipäänsä hyvinvointiin.

Työpakoilla pahoinvointia aiheuttavat epämääräiset ihmissuhteet, työpaikkakiusaaminen, epäselvät vastuunjaot ja työn epävarmuus. Myös työympäristöllä on merkitystä ihmisen kokemaan hyvinvointiin. Samoin voidaan sanoa työn hallinnalla ja osaamisella on merkitystä, miten osaamme ja tunnemme työn ja sen vaatimukset.

Työhyvinvointi, samoin kuin työpahoinvointi on monen tekijän summa, jossa vaikuttavat erilaiset tekijät, viimemainnassa jokaisen oma näkemys työyhteisöstään.

Leipääntyminen, työn imun puuttuminen, erilaiset ongelmat työpaikoilla vaikuttavat työssä jaksamiseen, josta pahimmillaan seuraa työuupumus.

Työssä jaksaminen

Työn kuormitus fyysisessä mielessä on vähentynyt ja siirtyminen tietotyön suuntaan on ollut huomattavaa. Tämä ei suinkaan ole poistanut suoranaista fyysistä työtä, vaikka se on suuresti keventynyt, jos verrataan sata vuotta taaksepäin. Suo, kuokka ja Jussi ovat vaihtuneet koneisiin ja niiden käyttäjiin. Auran varresta olemme siirtyneet tietokoneiden valtakauten ja automatisoituneisiin tehdassaleihin. Toki, vielä tarvitaan monella alalla fyysistäkin työtä. Työn raskaus on fyysisesti edelleen huomattavaa, esimerkiksi hoito- ja pelastusalalla.

Työssä jaksamisen mahdollisuudet, fyysisen rasituksen keventyessä, ovat kasvaneet. Mutta, missä se jaksamisen ongelma työelämässä tänä päivänä sitten on?

Vaatimusten kasvu, ammattitaito ja osaaminen edellyttävät jatkuvaa koulutautumista. Tunne voimavarojen riittämättömyydestä, työn määrällinen kasvaminen ja siitä aiheutuva kiire, johta-

misen sekä työn organisoinnin huono toteutus aiheuttavat väsymystä ja henkistä pahoinvointia.

Muuttuneet olosuhteet ja työn luonne ovat tuoneet elämäämme toisenlaisia kuormitustekijöitä. Henkinen paine, jatkuva ”aivotyö”, alati lisääntyvä tarkkaavaisuus työssä ja riittämätön lepo, fyysisten ongelmien lisäksi lisäävät kuormitusta, vähentäen työhyvinvointia. Seurauksena saattaa olla tilanne, jossa ihminen kokee menettäneensä hallinnan mahdollisuuden työhönsä.

Tämä saattaa johtaa pahimmillaan työuupumukseen, jonka seurauksena pahimmillaan on masennus ja työkyvyttömyys. Työuupumus on siinäkin mielessä huono tilanne ihmiselle, koska sen tunnistaminen riittävän ajoissa on vaikeata. Samoin, mikäli tilanne on jo akuutti, toipuminen on monasti hyvin pitkäaikaista.

Lopuksi

Työhyvinvointia lisää työtyytyväisyyttä, työyhteisön toimintamahdollisuuksia sekä parantaa yrityksen julkikuvaa, sen

haluttavuutta työpaikkana, kuin myös yhteistyökumppanina.

Työhyvinvoinnin kautta sairaus- tapaturma- ja työkyvyttömyyskustannuksia voidaan vähentää.

On hyvin mahdollista, että työhyvinvointiin sijoitetut rahat palautuvat moninkertaisesti takaisin parantuneen tuloksen myötä.

Sokerina pohjalla voidaan pitää työtyytyväisyyden kasvua ja hyvinvoinnin lisääntymistä.

Työhyvinvointia tulisi pitää kilpailukeinona, joka auttaa luomaan tulosta tulevaisuuteen.

Juttusarja työhyvinvoinnista päättyy. Kiitos lukijoille ja viestejä lähettäneille.



Kuvat ja teksti: Pekka Hintikka

Voit lähettää työhön, hyvinvointiin ja työhyvinvointiin liittyviä viestejä edelleen osoitteeseen tyojahyvinvointi@gmail.com



Katangan kaivoksesta aasian strategiaan

Kerroimme viime syksynä Katangan kaivoksista Kongossa, joissa louhitaan matkapuhelinten akkuihin tarvittavaa kobolttia. Nyt jatkamme matkaa Kiinaan, missä puhelimet kootaan. Maailman suurimmilla valmistajilla on tehtaita erityisesti Guangdongin maakunnassa Hong Kongin ympärillä. Monet näistä yrityksistä ovat ulkomaalaisia. Foxconn ja Flextronics ovat maailman suurimpia elektroniikan valmistajia ja Foxconnin tehdas Shenzhenissä lienee yksi isoimmista yksittäisistä laitoksista 270 000 työntekijällään. Foxconnilla tehdään muun muassa matkapuhelimia, MP3-soittimia sekä Applen iPodia.

■ Työolojen tutkiminen on Kiinassa vaikeaa. Työntekijät eivät uskalla työpaikan menettämisen pelossa kertoa työpäivästään. Niin lainsäädännöllä kuin käytännön toimin rajoitetaan lakko-oikeutta, yhdistymisvapautta sekä työehtosopimusten solmimista.

Tessiä ikä kaikki

Foxconn kertoo noudattavansa Kiinan työläinsäädäntöä esimerkiksi siten, että työntekijät ovat kaikki täyttäneet 16 vuotta. Yhtiön työntekijöiden kertoman mukaan tehtaalla kuitenkin työskentelee myös nuorempia. Viime vuonna Foxconn nousi kansainvälisiin otsikoihin tehtaalla tapahtuneen itsemurhaaallon takia. Yhtiön mukaan itsemurhat johtuivat työntekijöiden henkilökohtaisista ongelmista, eivät esimerkiksi tehtaan oloista tai ahtaista asuntoloista.

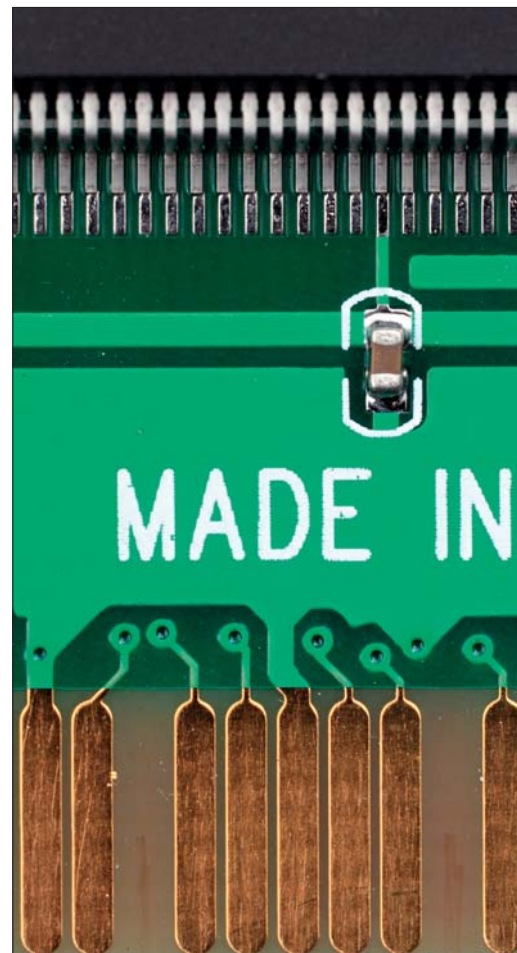
Lainsäädäntöä ei noudateta eikä aina edes yritysten omia eettisiä sääntöjä. Esimerkiksi Apple löysi äskettäin omassa tarkastuksessa alaikäistä työvoimaa. Sen sisäisen raportin mukaan vuonna 2010

kaikkiaan 37 tapauksessa oli rikottu yhtiön eettisiä sääntöjä erityisen härskesti.

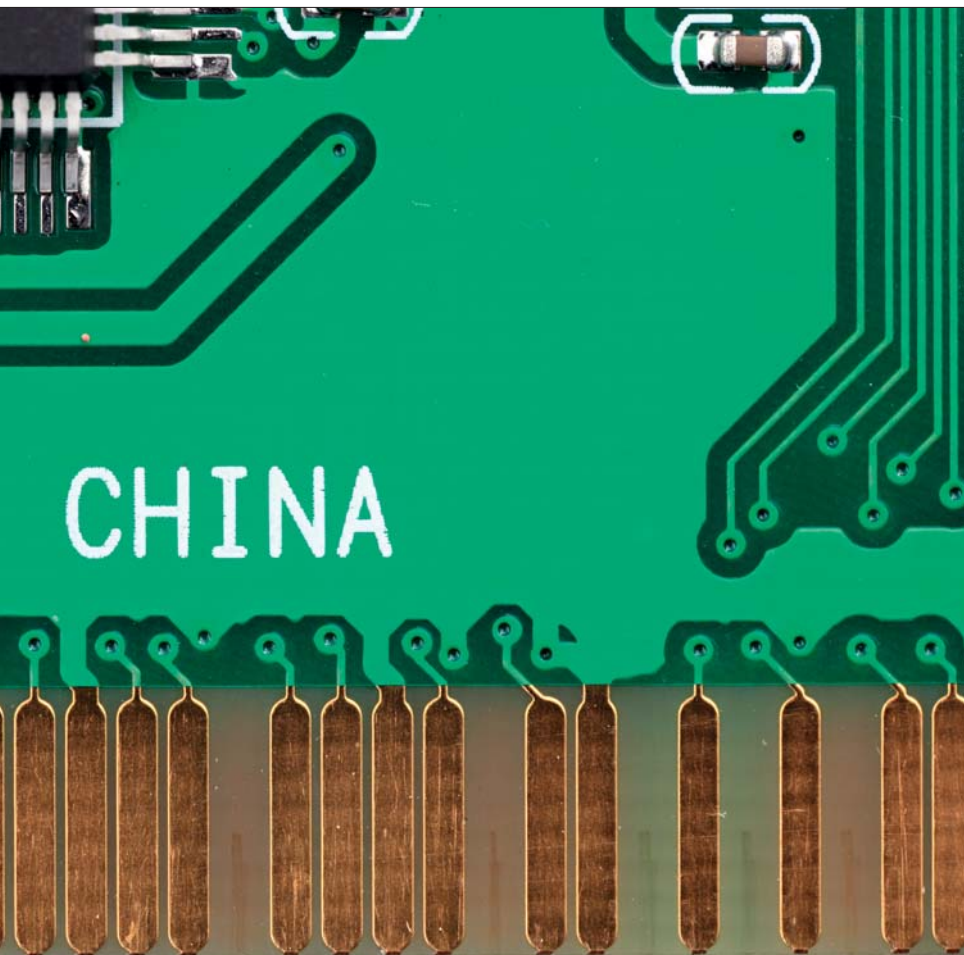
Palkkataso on pieni eikä turvaa peruselintasoa. Palkan eteen joutuu tekemään epäinhimillisen pitkiä ja työaikalakien vastaisia työvuoroja. Ylitöiden määrittäminen Kiinassa on lain mukaan 36 tuntia kuukaudessa, mutta työntekijöiden mukaan tehtaalla on tehty jopa 120 ylityötuntia kuukausittain, mikä tarkoittaa 70 tunnin työviikkoja. Harjoittelun nimissä on pakotettu ilmaisiin viikonlopputöihin. Vuorotyö ja yötyön jatkuvuus heikentävät työntekijöiden terveyttä. Työhönotossa saatetaan testata sairauksia, joiden kantajia ei palkata, vaikka sairaus sinänsä ei vaikuta työntekoon lainkaan.

Eikä muitakaan työelämän esteitä

Kurinpito tehtailla on tiukkaa. Omia matkapuhelimia tai kelloja ei tehdas salissa saa olla. Salissa ei saa myöskään keskustella työkaverin kanssa eikä nauraa. Näiden sääntöjen rikkomisesta voidaan määrätä sakkoa tai rangaistus,



Yrityksillä, jotka siirtävät ja perustavat tuotantoa puutteellisen työläinsäädännön maihin pitäisi olla myös moraalisia velvollisuuksia. Ei ainoastaan taloudellisia pyrkimyksiä.



esimerkiksi ylimääräistä työtä tai siivoamista. WC:hen pääsee nostamalla käden ylös ja pyytämällä lupaa. Työntekijä voidaan tarkastaa sekä WC:hen mentäessä, lounaalle lähtiessä tai töistä poistuessa.

Foxconnilla työntekijät ovat pakotettu asumaan tehtaan asunnossa ja syömään tehtaan ruokaa, koska tauot ovat niin lyhyitä, ettei muuallekaan ehdi. Asuntolassa on 8–10 henkilöä huonetta kohden ja kylpyhuonetta käyttää 12 henkilöä. Huoneet ovat pieniä ja sängyt kerrossänkyjä. Osa asunnoista sijaitsee kauempana tehtaasta, missä olot ovat heikommalla. Asuntola on ilmainen, mutta työnantaja edellyttää, että työntekijät huolehtivat sen kunnosta itse. Asuntoloissa saattaa olla tilaa yhtä henkilöä kohti heikoimmillaan 2,5 neliötä, joten

yksityisyyttä ei käytännössä ole lainkaan. Pahimmillaan jopa 250 henkilöä jakaa samat saniteettitilat.

Maailman mahtavin talous

Kiina uusi merkittävästi työlaainsäädäntöään vuonna 2008. Säännöksiä kollektiivisista palkka- ja muista neuvotteluista sekä lakien valvontamahdollisuuksia parannettiin. Toisaalta maassa rikotaan edelleen järjestäytymisvapautta ja mielenosoituksiin osallistuneita työntekijöitä otetaan kiinni ja vangitaan. Pakkotyö- ja lapsikauppa ovat periaatteessa kiellettyjä, mutta käytännössä erityisesti vapaatuotantoalueilla niitä ilmenee.

Kiina ei ole ratifioinut ILO:n sopimusta, joka takaa vapaan järjestäytymisoikeuden eikä myöskään niitä sopi-

muksia, joilla kielletään orjatyövoiman ja pakkotyön käyttö. Kiina ei myöskään ole hyväksynyt sopimusta, joka takaa työntekijöille vapaan oikeuden neuvotella työsopimuksen ehdoista. Se on kuitenkin ratifioinut lapsityövoiman kieltävät sopimukset sekä epäasiallisen kohTELUN kieltävät sopimukset.

Maan ihmisoikeustilanne nousee usein kansainvälisen huomion kohteeksi, kun esimerkiksi maassa vierailevat valtioiden päämiehet nostavat asian esiin – joskaan eivät kovin voimakkaasti. Kritiikki näyttää jäävän kauppasuhteen varjoon ja talouselämän etu voittaa ihmisoikeusnäkökulman.

Myös suomalaiset yritykset pyrkivät siirtämään tuotantoaan Kiinaan tai yleensä maihin, missä ammattiyhdistysliike on heikko. Kannattavuuden (lue: ahneuden) nimissä työ siirretään tehtäväksi oloissa, joita ei voida kutsua säällisiksi. Toisaalta saman ilmiön kääntopuolena myös Suomessa tehtävän työn ehtoja halutaan heikentää työehtosopimushoppailulla, pätkätoilla, vuokratyöllä tai lakko-oikeuden rajoittamispyrkimyksillä. EK:n tuore puheenjohtaja peräänkuuluttaa myös Suomeen 24/7-yhteiskuntaa, missä palvelut toimivat ”oli yö tai juhlapyhä”, eikä asiakkaan tarvitse maksaa ylimääräistä siitä. Maailma ja markkinat ovat hänen mukaansa raadollisia, mistä lienemme samaa mieltä. Kyse onkin siitä, pitääkö niiden ehdoilla toimia vai voidaanko ihminen ja hänen hyvinvointinsa asettaa aidosti ykkösjalle.

HANNELE SIIKA-AHO

Lisätietoja kansainvälisistä sopimuksista:
www.ilo.org
YK:n ihmisoikeuksien julistus:
www.yk-liitto.fi
Amnestyn ammattiyhdistysryhmä:
www.amnesty.fi



Janne Hänninen sai SAK:n kulttuuriapurahan monipuoliseen musiikkiharrastukseen.

■ Lovestone bändi soittaa rokkia asenteella” jos siitä joku pitää niin tervetuloa kuuntelemaan jos et tykkää niin ei sitten”. Yhtye on kierrellyt bub ja klubikeikoilla melkoisen tiuhaan ja pitkäsoittokin on saatettu päivänvaloon. Bändin rumpali **Janne Heiskanen** on työssään Helsinki-Vantaan lentoasemalla ramp-työntekijänä viime vuosien aikana törmännyt alalla tapahtuneeseen muutokseen. Pienen muutoksen edessä hän on muusikon urallaankin tällä hetkellä.

– On aika laajentaa osaamistani musiikin saralla kitaran soittoon. Tässä auttaa vastikään myönnetty kulttuuripuraha, jonka turvin Heiskanen on järjestänyt itselleen soitottunteja tuttavansa kautta. Tuttuja hänellä musiik-

◀ **Treenikämpillä soittaminen on yleinen kommunikointiväline biisejä työstäessä. Kuvassa Heiskanen keskustelelee yhtyeen vokalistin kanssa.**

kipiireissä piisaakin. Mies on soittanut urallaan useissa eri kokoonpanoissa. Rasmus yhtyeessä mies veivasi settiään usean vuoden ajan. Tapaan Jannen Tuttuvassa Helsingin säästöpankin rannassa. Hän on matkalla soittotreeneihin.

– Tuossakin lavalla on tullut usein soitettua, Janne osoittaa kädellään takanani sijaitsevaa aidalla rajattua aluetta.

– Mihin rajaisit musiikkinne?

– Se on rock – musiikkia. Ei sitä sen kummemmin tarvitse rajata mihinkään.

Janne aloitti rummuilla soittamisen ala – asteella koulun musiikki luokassa. Siellä sai soittaa välitunneilla ja koulun jälkeen, joten Janne viihtyi koulussa paremmin kuin useat muut. Hän oli siellä koulupäivän loputtuakin. Ennen pitkää rytmi – into laajentui haluksi tulla hyväksi rumpaliksi.

– Kuullessani Kingston Wall yhtyeen Rumpalin **Sami Kuoppamäen** soittoa oli tulevaisuuden tavoite selvillä. Mun täytyi tulla yhtä hyväksi kuin hän.

Tavoitteeseen pyrkiessään nuorimies tuli tavanneeksi muitakin musiikista kiinnostuneita. Bändiin liittyminen oli se seuraava askel.

– Musiikki pelasti minut urheilulta, lukee mutsin teettämässä paidassa, jonka sain vastikään häneltä. Musiikki vei mukanaan alusta asti. Välillä lopetin kokonaan. En koskenutkaan kapuihin neljään vuoteen. Reissasin paljon ulkomailla, Kaukoidässä pääasiassa. Siinä näki maailmaa ja pystyi katsomaan asioita eri näkökulmasta. Takaisin palattua pari tuttua pyysi paikkaamaan heidän rumpalia Tavastian keikalle. Kieltäydyin kohteliaasti. He eivät antaneet periksi. Sit munkin oli annettava periksi. Soitan vieläkin yhtyeessä. Meidän albumin nimi on Soulfull of sound.

teksti ja kuvat: VESA SUNI

Kesäduunarien neuvontapuhelin avataan

■ SAK:n, STTK:n ja AKAVA:n yhteinen kesäduunarien neuvontapuhelin avataan 2.5. ja neuvontaa annetaan ma–pe klo 9–15 elokuun 12. päivään saakka maksuttomassa numerossa 0800 179 279.

Kysymyksiä kesäduunista voi myös lähettää netissä www.kesaduunari.fi. Kesäduunareita palvelemme suomenkielen lisäksi ruotsiksi ja englanniksi.

Kyselijöille annetaan neuvoja ja informaatiota yleisissä työolainsäädännön asioissa ja järjestäytymiskysymyksissä riippumatta siitä onko kysyjä järjestäytynyt tai ei. TES-kysymyksissä kesäduunineuvoja konsultoi liittojen asiantuntijoiden kanssa. Joko niin, että neuvoja selvittää asian liiton asiantuntijan kanssa tai asiantuntijat ottavat suoraan yhteyttä kysyjään.

facebook - MM. ARTISTIEN ESIINTYMISAIKATAULUT + INFOT

THE 8TH OFFICIAL

airport crew party 2011

Jos olet matkailualalla
BE THERE!

AT CIRCUS (KAMPPI, HELSINKI)
FRI 27.5. 7PM-4AM
ENNAKKOLIPULLA JONOTTAMATTA SISÄÄN!

LIPUT 12 €

MENOSTA VASTAA:

VIIVI PUMPANEN
MATTI NYKÄNEN
KÄSITYÖLÄISET
TRUBADUURI
TERO RIKKONEN
TAIDENÄYTTELY
PIA LEGARRETA
THE PUHE
KOKA

LIPUNMYynti:
LIPPUPALVELU
lippupalvelu.fi
lippupalvelu
0600 10 800 (1,98 €/min+pvmt)
0600 10 020 (6,79 €/puhelin+pvmt)

AIRPRO TRAVEL SERVICES 24H 0600 03360 (1,46 €/MIN+PVM)
FINAVIA/PALVELUNEUVOT 020 708 3103
JUHLAISÄNTÄ MAX 040 709 3025
OVELTA JUHLAPÄIVÄNÄ - THE CIRCUS (WWW.THECIRCUS.FI)

Sampo Pankki

AIRPRO
barona
Ikkunapaikka
NORTHPORT

ISS
GAS
SSP Finland
The Food Travel Experts

RTG Ground Handling Oy
AIRPORT HOTEL BONUS
KLM
airBaltic
AITO

HAVANNA AITTA
Aleksanterinkatu 44
AIR FRANCE
TRANSPORT OFFICIAL OFFICIAL CARRIER



Perheen uusin tulokas on silmäteräni.



Huhhuh, happi loppuu!

On silkkaa HÖLYNPÖLYÄ,

että nallet ovat vain lapsia varten

Anteeksi kuinka?

Meiltä saat kattavat vakuutukset perheesi isoille ja pienille asukeille. Kun vakuutukset ovat kunnossa, niiden antama turva seuraa rakkaan pehmonallen lailla sinua ja perhettäsi kaikkialle – ajattelitpa asiaa tai et. Hoida siis koko perheesi vakuutukset kerralla kuntoon meillä.

Tutustu jäsenetuihisi osoitteessa www.turva.fi/iau

Vähennä postiasi Valitse nyt
PAPERITON
Ekologinen paperiton palvelu

**Tee oma
vakuutuscocktail**

Niputa haluamasi
vakuutukset yhteen -
maksaa valitsemissasi erissä.

 **turva**
Hymyile, olet Turvassa

Palvelunumero 01019 5110 | www.turva.fi

Olemme asiakkaidemme omistama suomalainen vakuutusyhtiö. Keskitymme erityisesti liittojen vakuuttamiseen, joten liittosi jäsenenä saat meiltä huomattavia etuja.

Uhkaa tuhkaa ja tessiä

Imailualan Unionin nykyisen edustajiston kausi päättyy 20. toukuuta kun uusi edustajisto koontuu vaalikokoukseen. Tässä kolumnissa tarkastelen kuluneen kauden tapahtumia. Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus on IAU:n tärkein tuote.

2007

IAU:n puheenjohtajisto vaihtui. Uusi johto koki 'tulikasteensa' työehtosopimusneuvotteluissa syksyllä 2007. Sopimuksen voimassaoloaika oli 1.10.2007–30.4.2010. Palkkoja korotettiin kauden aluksi 5,0 prosentilla tai vähintään 100 euroa sekä 1.10.2008 alkaen 4,5 prosentilla. Yleiskorotustaso oli 9,5 prosenttia. Sopimukseen kuului kohta, jolla kumpikin osapuoli voi irtisanoa sopimuksen jos jatkon korotuksista ei päästä sopimukseen ajanjaksosta 30.9.2009 eteenpäin.

2008

IAU päätti olla mukana kuljetusliittoyhteistyön tiivistämiseen tähtäävässä selvitystyössä. Kesällä alkoi YT-humppa. Pahimmillaan oli tilanne, että yhtäaikaaisesti käytiin neuvotteluja kuudessa yhtiössä, joissa oli IAU:n jäseniä. Tästä johtuen pääluottamusmiesten yhteistyötä tiivistettiin.

2009

YT-humppa, yritysten pilkkominen ja ulkoistaminen jatkuivat. Pitkien neuvottelujen jälkeen elokuussa syntyi Finnair

Tekniikassa vakautussopimus. Sovittiin säästötoimenpiteistä, joilla välttyttiin irtisanomisista vuoden 2010 loppuun asti.

Finnairin toimitusjohtaja **Jukka Hienonen** ilmoitti jättävänsä tehtävän. Hän kertoi olevansa tyytymätön ay-liikkeen. Merkillepantavaa on, että tehtävänsä hän jätti aikamoisella viiveellä.

TES-neuvotteluissa IAU katsoi tärkeämmiksi tekstikysymykset kuin työnantajan 0,3 prosentin tarjouksen.

Sitten alkoi 'matkalaukkuhässäkkä'. IAU:n hallitus oli kokouksessa 1.12. Oveen koputettiin. Sisään astui mies, joka sanoi olevansa Baronan toimitusjohtaja **Markus Oksa**. Hän sanoi, että on tehnyt kauppvoja ja pitäisi toimia lentokentällä, mutta minulla ei ole yhtään työntekijää töissä. Hetken hiljaisuuden jälkeen puheenjohtaja Haapasaari keskeytti kokouksen ja siirtyi Oksan kanssa neuvonpitoon.

Merkillepantavaa on, että Jukka Hienonen oli Ilmarisen ja Pohjolan hallituksen jäsen ja **Cristoffer Taxell** Sampson hallituksen jäsen. Nämä yhtiöt olivat sijoittaneet Sponsor Capitaliin, joka omisti Barona Oy:stä 50 prosenttia.

Matkalaukkukiihkeitä olivat selvittä-mässä myös SAK:n **Lauri Lyly** ja EK:n **Eeva-Liisa Inkeroinen**.

2010

Huhtikuussa tuli tuhkakilvi ja hyvin alkanut elpyminen lentoliikenteessä sai taas kolauksen. Mitä Islannin presidentti sanoi Jumalalle? I asked cash not ash (pyysin rahaa en tuhkaa).



Arto Kujala

IAU hyväksyi uuden työehtosopimuksen. Pitkät neuvottelut ja lyhyt sopimus 1.3.–31.8.2010. Yleiskorotus oli 0,4 prosenttia ja yritysکوhtainen erä oli 0,3 prosenttia.

Edustajiston kevätkokouksessa käsiteltiin periaatekysymystä työehtosopimuksen jakamisesta kahteen osaan (tekniikka/maapalvelut). Kahtiajaon sijaan syntyi kompromissi, jossa ammattiosastojen asema korostuu sekä tes-neuvotteluissa että neuvottelutuloksen hyväksymisessä.

Neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta alkoivat 16.8.2010 ja sen pohjalta uusi työehtosopimus on voimassa 31.10.2013 saakka.

TOMMI TOIVOLA

IAU:n edustajiston varapuheenjohtaja

Hei kaikki vapaaherrat ja -herrattaret

Olisiko kiva kuulla kuulumisia ja tavata vanhoja ystäviä ja tuttuja? Miten olemme sopeutuneetkaan uuteen elämän tilanteeseen? Missä menee IAU ja mikä on sen tulevaisuus?

■ Saatte postissa kirjeen jossa teidät kutsutaan kahvittelemaan IAU:n tiloihin Hakaniemeen. Hautamäen Reijo, Kainulaisen Pekka, Kujalan Arto aina-kin ja toivottavasti myös Haapasaaren Juhani pääsevät paikalle. Kuulemme mitä tapahtuu tällä hetkellä työmarkkinoilla, saame vinkkiä IAU:n tulevaisuudesta.

Tapaamme vanhoja tuttuja, keskustelemme, muistelemme mennyttä ja suunnittelemme tulevaa. Niin moni hyväkin ystävä on kadonnut jonnekin eläkkeen ja elämänmuutoksen myö-

tä, nyt voisimme lämmittää uudelleen kontakteja

Keskustelisimme myös olisiko kiva saada näitä tapaamisia tapahtuvaksi kerran kaksi vuodessa vai olisiko vain tämä ainutkertainen tapahtuma. Rakennetaanko IAU:lle oma eläkeläisklubi vai pidämmekö tapaamiset vain satunnaisina.

Kirjeessä on osoite ja aika. Ilmoitathan tulostasi Reijolle tai Pekalle että osaamme varata riittävästi kahvia ja pullaa.

LUODON ERKKI, eläkeläinen

Aura Nukari



Ilmailualan Unionin IAU ry, John Stenbergin ranta 6, PL 307, 00031, Helsinki

Tervetuloa eläkeläisten tapaamiseen

Ilmailualan Unionin eläkeläisten tapaaminen järjestetään 28.4.2011 kello 14.00-16.00.

Paikka: Kuljetusliittojen Hakaniemi-sali, John Stenbergin ranta 6, Helsinki (sisäänkäynti SAK:n talon rannan puolelta, entisen Merihotellin kohdalta)

Tule tapaamaan vanhoja tuttuja, muistelemaan menneitä ja kuulemaan liiton nykyisyydestä, sekä tulevaisuudesta, johon liittyy mm. kuljetusliittojen yhdistymishanke.

Tarkoitus on myös keskustella eläkeläisten yhteisen toiminnan käynnistämisestä ja toimintamuodoista.

Kahvi tarjottuun vuoksi ilmoittautumiset 21.4.2011 mennessä Reijo Hautamäki, reijo.hautamaki@iau.fi (09) 4785 7221 tai Pekka Kainulainen, pekka.kainulainen@iau.fi, (09) 4785 7227.

Mukavaa nähdä pitkistä ajoista!

Helsingissä 4.3.2011

Erkki Luoto, eläkeläinen

Tämä kirje on lähetetty kaikille IAU:laisille eläkeläisille.

Puh. 09 478 571, Fax 09 47857 200, Email: auran@iau.fi



KENTÄN TASOLTA

1. Aiotko äänestää eduskunta vaaleissa?
2. Äänestätkö henkilöä vai puoluetta?
3. Onko ehdokkaan löytäminen helppoa?



Täällä Pohjantähden alla 2011

– Eli tulokulmia Pentinkulmalle

■ Kansallisteatterin uuden johtajan **Mika Myllyahon** ja **Saana Lavasteen** ohjaama ja kirjoittama *Täällä Pohjantähden alla 2011* käy keskusteluun klassikon kanssa. Kollektiivinen työtapa ja aiheiden runsaus jättävät osan keskustelusta avauksiksi.

Väinö Linnan suurteokset ovat viimeisen viiden vuoden aikana saaneet merkittävässä teattereissamme taas keran paljon huomiota. Siinä missä Ryhmäteatterin *Tuntematon sotilas*, ohjaajanaan Myllyaho, ja Kom-teatterin *Täällä Pohjantähden alla* saivat Suomenlinnassa perinteisemmän tulkinnan, hurjasteli **Kristian Smedsin** tuntematon Kansallisteatterissa lööppien arvoisesti.

Lavasteen ja Myllyahon pohjantähti lähestyy kansallista monumenttia siirtäen sen teemoja nykypäivään ja -teatte-

riin. Ohjaajien alter egot **Elina Knihtilä** ja **Kristo Salminen** käyvät vuoropuhelua läpi prosessin. Historian kaikkennäkevää ja läsnä olevaa silmää edustaa **Tais-to Reimaluodon** erinomaisesti esittämä Koskelan Jussi.

Väkivallan, maaseudun autioitumisen, koulun, hartiapankkien, bussikais-tojen ja niin edelleen aiheuttamat ahdistukset selvitetään katsojalle huolellisesti, ja siirrytään sitten seuraavaan. Toiset kohtauksista, kuten ohjaajien vuoropuhelu videoitujen Ritvalan isäntien kanssa, osuvat maaliinsa. Toiset eivät. Kunnianhimoisesta lähtökohdasta huolimatta, tai sen ansiosta kokonaisuus tuo jossain määrin mieleen vaalikeskustelut – paljon puhetta, mutta sisältö ja tarkoitus jättävät ymmälleen.

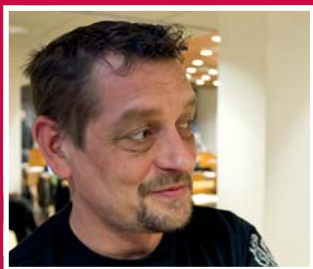
JM KOSKINEN

teksti: SARI VIRTÄ kuvat: JYRKI VÄYRYNEN



JOONAS AHOLA
Inter Handling

1. Kyllä äänestän
2. Todennäköisesti henkilöä
3. Ei ole, vaihtoehtoja on punnittava.



MIKA KOIVULA
Finnair tekniikka

1. Kyllä
2. Se on "fifty-fifty"
3. Tänä päivänä ehdokkaan valinta on melkoisen helppoa.



SIRPA LAHTINEN
Northport

1. Kyllä aion äänestää
2. Äänestän henkilöä
3. Tänä vuonna ehdokas löytyi helposti.



TURO TELAMA
North Hub Services

1. Kyllä aion äänestää
2. Äänestän henkilöä
3. Ei ole helppoa, täytyy ottaa selvää ehdokkaista.



LAPPEENRANTA

Ay-mestaruudet ratkotaan Lappeenrannassa. Ohjelmassa mm. kisailua, perheliikuntaa, kirkkovenesoutua. Löydä lajisi ja osallistu. www.aysporttifestarit.fi

21.-22.5.2011



UNIONIN ILMESTYMINEN 2011

Numero 3 ilmestyy 17.6.
aineisto toimitukseen 30.5.
Numero 4 ilmestyy 9.9,
aineisto toimitukseen 22.8.
Numero 5 ilmestyy 28.10.
aineisto toimitukseen 10.10.
Numero 6 ilmestyy 16.12.
aineisto toimitukseen 28.11.

ILMOITUSKOOT JA HINNAT (alv 0%)

koko sivu, 180 x 230 mm, 240 €
1/2 sivua, 180 x 115 mm, 120 €
2/6 sivua, 118 x 115 mm, 80 €
1/6 sivua, 57 x 115 mm, 40 €

KUVAKULMA



Pekka Kainulainen



Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI

Puhelin: (09) 4785 71 (vaihe)
faksi: (09) 4785 7250
sähköposti: etunimi.sukunimi@iau.fi
kotisivut: www.iau.fi

Puheenjohtaja	Juhani Haapasaari	(09) 4785 7220
Varapuheenjohtaja	Reijo Hautamäki	(09) 4785 7221
Liittosihteeri	Juha-Matti Koskinen	(09) 4785 7225
Sopimussihteeri	Arto Kujala	(09) 4785 7222
Työympäristösihteeri	Pekka Kainulainen	(09) 4785 7227
Taloussihteeri	Ari Miettinen	(09) 4785 7228

Jäsenasiat: Ari Miettinen (09) 4785 7228
jasenasiat@iau.fi

Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan Työttömyyskassa



Toimisto on avoinna arkisin klo 9.00–14.00

osoite: Kaisaniemenkatu 10, 00100 HELSINKI
faksi: 09 47857 209

kassanhoitaja	Paula Seppälä	p. 09 47857 200
kassanhoitaja	Sari Meling	p. 09 47857 202
kassanhoitaja	Mirva Tuomi	p. 09 47857 203
kassanhoitaja	Kari Kallio	p. 09 47857 201

email: etunimi.sukunimi@iau.fi
kotisivut: www.irkatk.fi



Ilmailualan Unionin jäsenristeily

Ilmailualan Unioni järjestää jäsenilleen kesäisen risteilyn Tallinnaan 26.–27.8.2011.

M/S Baltic Princess laiva lähtee Länsisatamasta 22 tunnin risteilylle perjantaina 26.8. kello 18.30 palaa samaan paikkaan lauantaina 27.8. kello 16.30.

Risteilyn hinta on 50 euroa sisältäen matkat Helsinki-Tallinna-Helsinki (B2-luokan hytti), päivällisen ja lounaan ruokajuomineen.

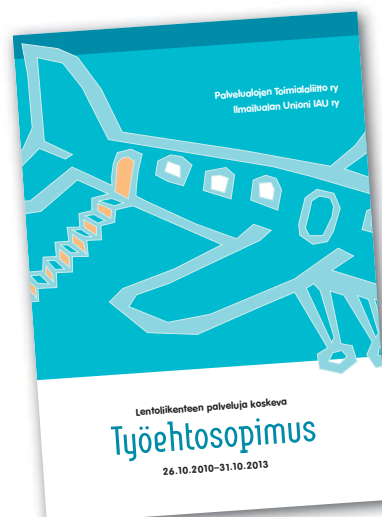
Tarkemmat ohjeet ilmoittautumisesta annetaan 10.5. Ilmoittautumisen jälkeen tulee maksaa risteilymaksu 15.7. mennessä tilille OP Pankki 554128-150.

Risteily järjestetään kesäpäivien sijaan, joten tänä kesänä ei ole liiton kesäpäiviä.

Työehtosopimus jaossa

Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus 26.10.2011–31.10.2013 on painettu ja jaettu työpaikoille, sekä luottamushenkilöille.

Työehtosopimus löytyy sähköisenä versiona liiton nettisivuilta osoitteesta www.iau.fi kohdasta: Työehtosopimukset. Samasta paikasta löytyvät myös laajat palkkataulukot ja palkkatunnuskartta.



VAALIKOKOUS

Ilmailualan Unioni IAU ry:n edustajiston sääntömääräinen vaalikokous pidetään Helsingissä perjantaina 20.5.2011 klo 10.00 alkaen.

Paikka: Kuljetusliittojen kokoustilat, Merisali, John Stenbergin ranta 6, Helsinki.

Vaalikokouksessa uusi edustajisto valitsee edustajiston puheenjohtajat, liiton puheenjohtajiston ja hallituksen, sekä työehtosopimusneuvottelukunnan ja tarvittavat valiokunnat.