

ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

7.9.2012

NRO 4



**Yritysjärjestelyjä –
yt-neuvotteluja**



Kesäpäivät / Ilmatilan haltijoiden tukihenkilöt / Irtisanottu

3 Pääkirjoitus
4 Ilmailun haltijoiden tukihenkilöt

6 Kesän yritysjärjestelyt



Pekka Kainulainen

6 ISS Aviation Oy:n yt-neuvottelut päätökseen
7 Työllistymistä edistävistä toimista sovinto
8 Kentän tasolta
8 Servisair Finland Oy:n yt-neuvottelut käyty
9 Lyhyt kääntö
10 Hapsu – Retoriikkaa taloudesta
12 Kesäpäivät Tallinnassa
14 Irtisanottu
16 Työturvallisuusmittareita
18 Näin varmistat ongelmat päivärahan haussa
20 Työttömyysturva ja työvoimapolitiikka muutoksissa
21 Sosiaalietuudet kartuttavat eläkettä
22 Kolumni
23 Työkyvyn alenemiseen tulee puuttua varhain
24 Jukeboksi
29 Ilmailualan Unioni IAU ry:n jäsenvakuutus
30 Kuvakulma
31 Huugo
32 Ilmoitustaulu

KANSIKUVA:

Bränditalouden aikana tuotemerkki ei takaa enää mitään alkuperäistä. Onko jo aika pyyhkiä logot koneiden kyljistä kokonaan pois?

Kansi – Karoliina Ilonoja
Maakuntasarjan yhteistyökumppani – JM Koskinen

Unioni

Levikki 4400
16. 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
Reijo Hiltunen
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 2012 kuusi kertaa.
Ilmestymisaikataulu sivulla 30.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetettyistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Karoliina Ilonoja

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy
Somero

Mitä tapahtuu todella?

Arvuutteli **Pentti Saarikoski** lopullisen läpimurtokokeelmansa otsakkeessa. Saman kysymyksen voi kohdistaa Lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen soveltamisalueella toimiville yrityksille.

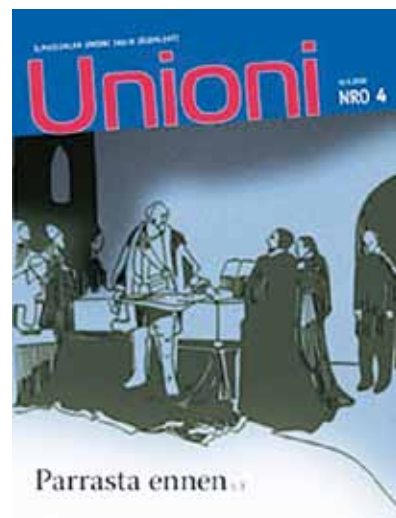
Kuluvan vuoden aikana lähes kaikkien niiden työntekijät ovat joutuneet käymään läpi koko repertuaarin suunniteltuja tai suunnittelemattomia muutoksia. Tapahtumia on riittänyt aina konkurssista, toiminnan alasajosta tai lopettamisesta, yritysjärjestelyjen tai täydellisen työnkuvan muutoksen kautta yt-menettelyihin. Mukaan on tullut myös uusia yrittäjiä vanhastaan työvoimavaltaisuutensa puolesta hankalaksi koetulle ja suhdanneherkälle ilmailualalle, joka kaiken lisäksi kamppailee historiallisen huonon, ylikapasiteetista johtuvan, kannattavuuden kanssa.

Kuten arvata saattaa, eivät paineet yrityksissä kanavoidu ainoastaan organisaatiomuutoksiin tai omistussuhteisiin, vaan yhtenä tavoitteena on heikentää tällä hetkellä voimassa olevia työ- ja palkkaehtoja. Epävarmuuden aika ymmärretään laajasti otolliseksi tällaisille pyrkimyksille. Eikä tämä tietysti pelkästään ilmailualaa koske, sama taka-ajatus lieenee ollut Teknologiateollisuudella sen ehdottaessa raamisopimuksen avaamista heikentyneiden näkymien vuoksi. Tähän ei kuitenkaan päädytty, vaan osapuolet totesivat jo olemassa olevien työehtosopimusten sisältävän riittävästi elementtejä paikalliseen sopimiseen. Sama mahdollisuus on olemassa myös oman työehtosopimuksemme osalta.

Paikallinen sopiminen edellyttää kuitenkin aina uskottavasti järjestetyn paikallisen edunvalvonnan lisäksi aitoa neuvottelua. Paikalliselle sopimiselle on toki muitakin rajoituksia. IAU ei voi niin vain sopia kokonaan toisista työehdoista lentoliikenteen palveluihin. Tätä mahdollisuutta rajoittaa tuntuvasti jo työehtosopimuksemme soveltamisalan määrittely, joka kieltää rinnakkaissopimisen ilman allekirjoittaneiden liittojen kirjallista lupaa. Tämän lisäksi sen kynnyksen ylittäminen asettaisi yritykset, ja niin muodoin niissä työskentelevät jäsenemme, eriarvoiseen asemaan. Syntynyt tilanne vaikeuttaisi suuresti myös muissa yrityksissä työskentelevien asemaa. Nimittäin varsin pian Pandoran lippaan auettua paine työ- ja palkkaehtojen heikentämiseen kohdistuisi myös heihin.

Hyvää vaihtuvaa vuodenaikaa.

JM KOSKINEN



”

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen hupenee, jos se vaikeaan tilanteeseen vetoamalla uhkaa muuttua kiristykseksi.

Ilmatilan haltijoiden tukihenkilöt

Tampereella sijaitsee Suomen aluelennonjohto, joka koordinoi Suomen ylilentoja sekä lentoreiteillä tapahtuvaa lentoliikennettä eri lentoasemien välillä. Siihen tarvitaan toimivaa tekniikkaa.

■ Kansainvälinen lentoliikennejärjestelmä ja eri lennonjohtoyksiköiden välinen onnistunut tiedonsiirto perustuu teknisten järjestelmien keskinäiseen tiedonsiirtokykyyn. Kaikkien ilmailijoiden kansallisuudesta riippumatta, pitää pystyä hyödyntämään sa-

moja navigaatio-, kommunikaatio- ja lähestymislaitteistoja.

Aluelennonjohto käsittelee noin 270 000 lentoa vuodessa, joista noin 33 000 on ylilentoja. Päivittäin käsitellään keskimäärin noin 740 lentoa. Modernit tekniset tietojärjestelmät ovat tällaisessa toiminnassa välttämättömiä. Niiden luotettavuudelle on asetettu erittäin korkeat vaatimukset, koska niillä on suuri merkitys liikenteen sujuvuudelle ja erityisesti lentoturvallisuudelle.

Teknisen lennonvarmistuksen parissa työskentelee Finaviassa noin 100 henkilöä, joista kuusi järjestelmäasian tuntijaa työskentelee Tampereen alue-

lennonjohdossa. Kaikki kuusi ovat pitkän linjan ammattilaisia, joilla pääsyvaatimuksena tehtävään on ollut tekniikon tai insinöörin koulutus, ja mielellään pitkä työkokemus alalta. Heidän työpisteensä, ANS service-desk (Air Navigation Service), on avoinna aamuvuodesta yöhön yhteen. Väliin jäävän neljä tuntia valvontaa hoitaa Vantaalla oleva päivystäjä.

Lennonvarmistuksen tekniset järjestelmät voidaan jaotella ryhmiin seuraavasti: Lennonjohtojärjestelmät, tutka- ja valvontajärjestelmät, navigaatiojärjestelmät, tietoliikenne- ja puhejärjestelmät, sekä säähavaintojärjestel-

”Service-desk Pekka Martin, kuinka voin auttaa.”



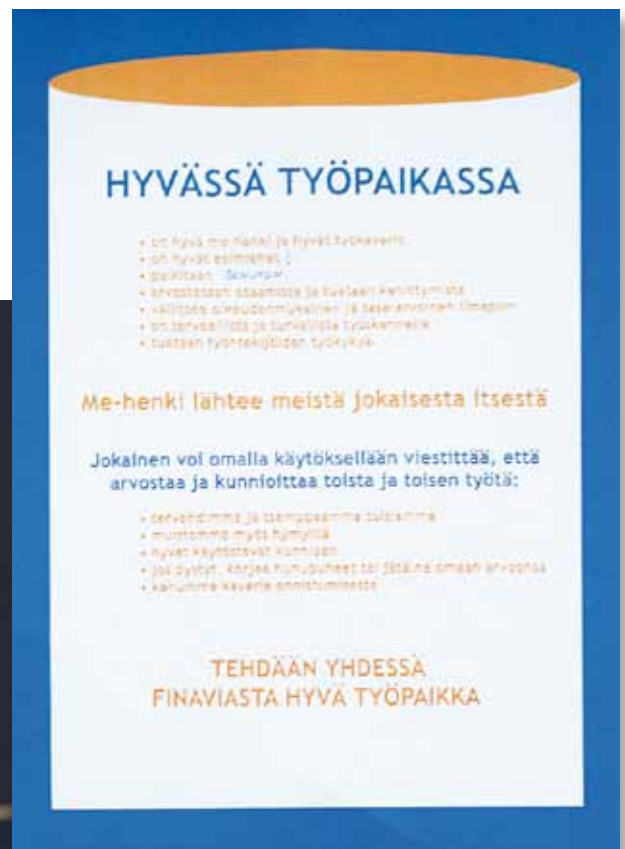
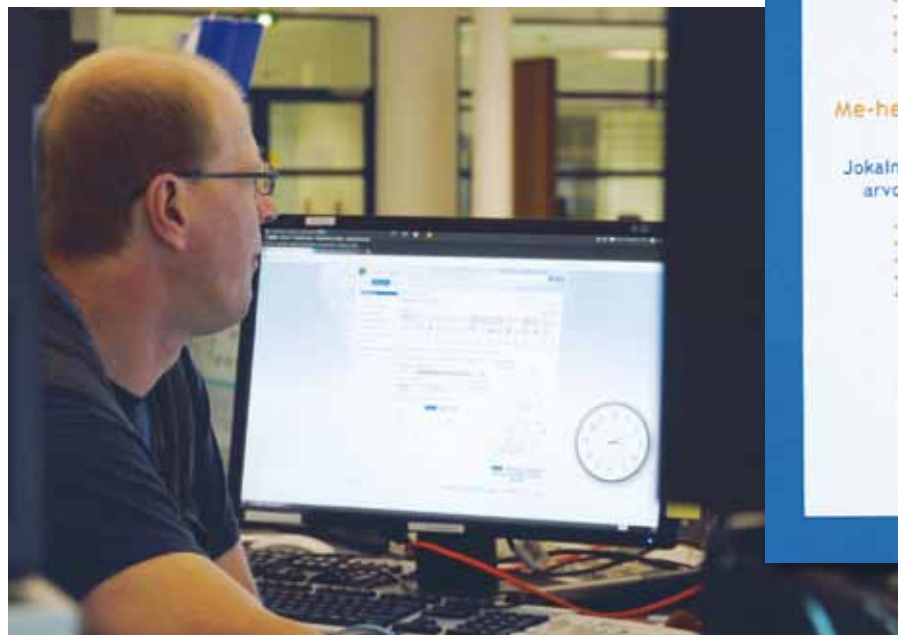
mät. Järjestelmäasiantuntijoiden tehtävänä on valvoa, että nämä järjestelmät toimivat. Heillä on työpisteessään toistakymmentä näyttöä, joissa näkyy reaaliaikaisesti verkossa olevien servereiden ja työasemien tila. Häiriöiden ilmaantuessa on korjaaviin toimiin ryhdyttävä välittömästi. Lähiympäristössä olevia koneita voidaan mennä korjaamaan itse. Koneita on ympäri Suomea ja osa ongelmista saadaan korjattua etäyhteyksien avulla, mutta jos se ei onnistu, on ongelmapaikalle hälytettävä korjaaja.

Impulssi ryhtyä korjaaviin toimenpiteisiin saattaa tulla myös puhelimitse tai sähköpostilla. Lähes kaikki keskeiset laitteet toimivat tietokoneen ohjaamina, joten ANS service-desk on se paikka johon ensimmäiseksi otetaan yhteyttä jos jossain järjestelmässä on jotain ongelmia. Kun valvottavana on toistasataa serveriä ja työasemaa ja niiden lisäksi vielä kymmeniä tutkia ym. laitteita ohjaavia tietokoneita, ja niiden välisiä yhteyksiä, mahdollisia ongelmalähteitä riittää.

Toimintaympäristön vaativuudesta huolimatta, ei laite- tai ohjelmistohäiriöt ole juurikaan vaikuttaneet lentoliikenteeseen. Tästä saamme kiittää huo-

lellista suunnittelua, sekä tunnollista ja asiantuntevaa henkilökuntaa joka pitää ”pyörät pyörimässä”. Eikä unohtaa toki sovi työnantajan panosta henkilökuntaansa kohtaan, josta osoituksena ohessa kuvattu huoneentaulu josta ilmenee, että hyvässäkin on vielä parantamisen varaa.

teksti ja kuvat: ARTO KUJALA



Kesän yritysjärjestelyt

Kuluneena kesänä lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen soveltamisalueella on julkaistu uusia yritysjärjestelyjä. Järjestelyillä ei ole välitöntä vaikutusta työntekijöiden työsuhteisiin.

Inter Handling Swissportille

Swissport Finland Oy tiedotti 3. heinäkuuta hankkineensa haltuunsa Inter Handling Oy:n ja tämän tytäryhtiön Inter Handling Turku Oy:n. Inter Handling toimii Helsinki-Vantaalla ja tytäryhtiö Turussa ja Tampereella. Yhtiöiden suurin asiakas on tällä hetkellä lentoyhtiö Flybe Nordic.

Toistaiseksi Inter Handling ja Inter Handling Turku jatkavat toimintaansa itsenäisinä yhtiöinä. Niissä on kuitenkin käynnistymässä toimet, joiden myötä selvitetään mahdollisuudet fuusioda yhtiöt osaksi Swissport Finland Oy:tä.

Finnair Catering LSG:ksi

Finnair ilmoitti noin vuosi sitten alkavansa etsiä mahdollista ostajaa catering -toiminnoilleen. Keväällä ker-

rottiin LSG Sky Chefs Groupin kanssa solmitusta aiesopimuksesta, joka kuitenkin kaatui myöhemmin tämän emoyhtiön Lufthansan vetäytyttyä sopimuksesta.

Kaupan kariuduttua neuvotteluja jatkettiin osapuolten välillä kumppanuussopimuksen pohjalta, jossa omistus säilyisi Finnairilla, mutta päätöksenteko siirtyisi LSG:lle. Finnair Cateringin osalta sopimus syntyi tältä pohjalta 1. elokuuta.

Yritysjärjestely ei vaikuta välittömästi cateringin henkilöstön työsuhteisiin. Ensimmäinen konkreettinen merkki muutoksesta on kuitenkin kylttien ja työasujen korvaaminen lähikuukausina saksalaisdesignilla, yhtiön nimen muutuksessa LSG Sky Chefs Finland Oy:ksi.

ISS Aviation Oy:n Yt-neuvottelut päätökseen

■ ISS:n Helsinki-Vantaan lentosase-
man toimintoja koskevat yt-neuvotte-
lut ovat päättyneet. Huhtikuun alus-
sa alkaneita neuvotteluja jatkettiin ke-
sä-kuun puolelle, jotta mm. tuleviin
liikennemääriin saatiin tarkennusta.
Työvoiman vähentämistoimenpitei-
den henkilöstövaikutuksen työnanta-
ja arvioi neuvottelujen alussa olevan 32
henkilötyövuotta.

Yt-menettelyn päättyessä arvio ja
toimenpiteet tarkentuivat seuraavasti:

Matkustajapalveluissa 12 henkilötyö-
vuoden vähentäminen tapahtuu irti-
sanomalla enintään neljä henkilöä.
Jäljelle jäävän kahdeksan henkilötyö-
vuoden vähennys toteutetaan lomau-
tuksilla syyskuun alusta alkaen.

Rampin 18 henkilötyövuoden vähen-
nys aiheuttaa enintään kolmen henkilön
irtisanomisen. Muutoin vähennystarve
toteutetaan lomautuksilla elokuun alusta
lukien.



Kuvassa olevan moottorikorjaamon
alasajo alkoi kesän yt:n jälkeen.

Pekka Kainulainen

Turvaamistoimi edelleen oikeusistuinten arvioitavana Työllistymistä edistävistä toimista sovinto

Finnairin tekniikan yhtiöistä irtisanottavaksi tulevien työntekijöiden tueksi tarjottavista työllistymistä edistävistä toimista syntyi 14. 6. sopu valtakunnansovittelijan avustuksella. Kiistaan liittynyttä, Finnairin käräjäoikeudelta hakemaa turvaamistoimea, käsitellään edelleen tuomioistuimissa.

Sovinto sovittelijan luona

Finnairin tekniikan moottorikorjaamoa ja laiteosastoa koskeneet yt-neuvottelut päättyivät tiistaina 12. 6. Tätä aiemmin osapuolet olivat kuitenkin sopineet jatkavansa menettelyä, jossa vielä etsittäisiin sovintoa kiistanalaiseksi jääneeseen työllistymispakettiratkaisuun. Yt-osapuolet sekä IAU:n, Pron ja työnantajaliitto PALTA:n edustajat ehtivät tavata toisensa kolme kertaa **Esa Lonkan** johdolla, ennen kuin sopu pakettiratkaisusta lopulta syntyi.

Ulosmarssi, turvaamistoimi ja tukitoimet

Kiista työnantajan osuudesta irtisanottavien työntekijöiden työllistymistä tukeviin toimiin ehti kärjistyä ennen ratkeamistaan monella tapaa. Työntekijät osoittivat mieltään marssimalla ulos työpaikoiltaan tiistaina 5. 6. Tähän työnantaja vastasi hakemalla Helsingin käräjäoikeudesta turvaamistoimipäätöstä. Päätökseen sisältyneen mittavan uhkasakon vuoksi työntekijät palasivat seuraavana päivänä työpaikoilleen.

Työnantajan menettely kiristi kuitenkin tunnelmia niin, että muut SAK:laiset kuljetusliitot ilmoittivat perjantaina 8. 6. harkitsevansa tukitoimipäätöksiä asiassa. Sovun myötä tällä viikolla jo tehdyiksi tulleet päätökset luonnollisesti peruuntuvat.

Julkisuudessa paljon huomiota saaneen turvaamistoimen juridisen puolen käsittely on edelleen kesken.

KENTÄN TASOLTA

Iloisin kesätapahtuma?

teksti ja kuvat: JYRKI VÄYRYNEN



PENTTI OKSANEN
LSG Sky Chefs Finland Oy

- Kesäloma.



HEIKKI PELTONEN
LSG Sky Chefs Finland Oy

- Mökkeily.



HANNU WALLBERG
AntiDeIcing ADI Oy

- Voitin lotossa... 4+varanumero
(25 euroa).

Servisair Finland Oy:n Yt-neuvottelut käyty

Pekka Kainulainen



■ Servisairissa käytiin heinäkuun aikana yt-neuvottelut. Syyksi neuvottelukutsuun työnantaja ilmoitti liikennemäärien vähenemisen. Tähän vaikutti muun muassa Servisairin asiakkaana olleen Air Finlandin ajautuminen konkurssiin kesäkuun lopussa. Toisaalta muutama asiakasyhtiö ilmoitti myös lisäävänsä liikennettään Helsinki-Vantaalle.

Elokuun 15. päivään mennessä toteutettavien työvoiman vähentämistoimenpiteillä on vaikutuksia kaikkiaan 38 henkilön työsuhteisiin. Toimet kohdistuvat matkustajapalveluun ja Ramppiin. Keinovalikoimassa on irtisanomisia, lomautuksia ja työ sopimusten muuttaminen osa-aikaisiksi.

Air Finlandin konkurssi osaltaan aiheutti yt-neuvottelut Servisairissa.



Kreikan suosio kasvoi

■ Kreikka vahvisti kesä–heinäkuussa asemaansa suomalaisten suosituimpana lomailumaana tilauslentoaluetta, ilmenee Finavian lentoasemien matkustajatilastoista. Yksittäisistä kohteista kasvussa olivat erityisesti Kreikan Iraklion ja Tanskan Billund. Vaihdelut selittyvät muun muassa matkatoimistojen ja lentoyhtiöiden tarjonnan muutoksilla.

Espanjaan lensi tilauslentoilla peräti 41 prosenttia vähemmän matkustajia Suomesta kuin viime vuonna. Finavian ylläpitämien 25 lentoaseman kautta lensi vuonna 2011 yhteensä noin 19 miljoonaa matkustajaa. Suomen vilkkaimman lentoaseman, Helsinki-Vantaan, kautta lensi vuonna 2011 yhteensä 14,9 miljoonaa matkustajaa.

Taloustilanne on alkanut vaikuttaa myös lentomatkustamisen kokonaismäärään, joka kääntyi kesällä laskuun.

PHT:n hyvinvointijaksot haettavana

■ Palkansaajien hyvinvointi ja terveys PHT ry järjestää työkykyä ja terveyttä edistävää, ennaltaehkäisevää 1. askel toimintaa sekä työikäisille aikuisille että heidän perheilleen. Nämä 1. askel hyvinvointijaksot toteutetaan suomalaisissa hotelleissa, lomakeskitymissä, terveyskylpylöissä ja urheilupistoissa.

PHT:n 1. askel hyvinvointijaksot aikuisille

Aikuisille suunnatut teemalliset 1. askel hyvinvointijaksot tukevat elämänhallintaa, työssäjaksamista sekä edistävät terveyttä ja toimintakykyä. Jaksoilla osallistutaan teeman mukaiseen aktiiviseen ja liikunnalliseen ohjelmaan. Jaksoille voit hakea sähköisellä hakemuksella yhdessä puolison, ystävän tai työkaverin kanssa. Aikuisten

jaksoja toteutetaan neljällä eri teemalla läpi vuoden lähes 30 eri kohteessa eri puolilla Suomea.

PHT:n 1. askel-perhejakso

PHT:n 1. askel-hyvinvointijaksot lapsiperheille tarjoavat kodin ulkopuolella tapahtuvaa ryhmämuotoista liikuntapainotteista ja virikkeellistä toimintaa. Sekä lapset että aikuiset saavat mahdollisuuden uusien harrastusten löytämiseen ja yhteistä aikaa koko perheen kanssa. Päivien aikana koetaan elämyksiä ja rentoudutaan muun muassa luonnossa liikkumalla. Voimaa ja virkeyttä saadaan yhdessä tekemisestä. Vetäjinä toimii kohteiden asiantunteva ja ammattitaitoinen henkilökunta.

Tutustu 1. askel hyvinvointijaksoihin www.pht.fi.

Työaikapankki on kokeilemisen arvoinen

■ SAK:laisilla työpaikoilla on käytössä vielä suhteellisen vähän työaikapankkeja. Paikallistasolla järjestelmiä ei käytetä kovin yleisesti, vaikka liittotasolla olisikin sovittu mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankki. Tämä käy ilmi SAK:n hiljattain julkaisemasta selvityksestä.

Työaikapankki on järjestelmä, jonka avulla on mahdollista säästää ja käyttää myöhemmin työaika- ja palkkaeriä kokonaisina vapaapäivinä. Se on siis joustavampi kuin yleisemmässä käytössä oleva liukuva työaika.

– Näkisin, että työntekijäpuolen olisi järkevää olla aloitteellisia kehittämään ja ottamaan ennakkoluulottomasti käyttöön työaikapankkeja, sillä niistä hyötyvät sekä työntekijä että työnantaja, kunhan järjestelmä on rakennettu huolellisesti ja hyvässä yhteishengessä, kannustaa selvityksen tekijä, valtiotieteen ylioppilas **Lassi Vainio**.

Selvityksen mukaan ylivoimaisesti suurin osa työ-aikapankkia käyttävistä työntekijöistä on siihen tyytyväisiä. Sen

avulla voidaan vähentää lomautuksia ja ylitöiden määrää sekä lisätä kokoaikaisia työsuhteita ja parantaa työssä jaksamista. Jaksaminen ja työhyvinvointi paranevat useiden tutkimusten mukaan sen myötä, että työntekijän oma vaikutusvalta omaan ajankäyttönsä lisääntyy. Se on hyvän työaikapankin edellytys.

– Toki järjestelmän pitää olla hyödyllinen myös työnantajalle ja helpottaa työn teettämistä esimerkiksi ruuhkahuippujen aikana, Vainio muistuttaa.

Seitsemän syytä ottaa käyttöön työaikapankki:

- 1 Lomautusten tarve vähenee
- 2 Ylityöt vähenevät
- 3 Työssä jaksetaan paremmin
- 4 Työntekijän vaikutusmahdollisuudet paranevat
- 5 Tarve vuokratyövoiman käytölle vähenee
- 6 Kokoaikaiset työsuhteet yleistyvät
- 7 Määräaikaisia työntekijöitä saatetaan pystyä vakinaistamaan aiemmin kuin muutoin

4/2012

Retoriikkaa taloudesta

Työehtosopimuksissa on tapana viitata talouteen tavalla tai toisella silloin, kun osa sopimuskauden palkankorotuksista jätetään avoimeksi.

Neuvotteluosapuolten palatessa viittauksiin myöhemmin, ne ovat enemmän tai vähemmän käyttökelpoista retoriikkaa.

Talouden ja työllisyyden näkymät lentoliikenteen palveluissa

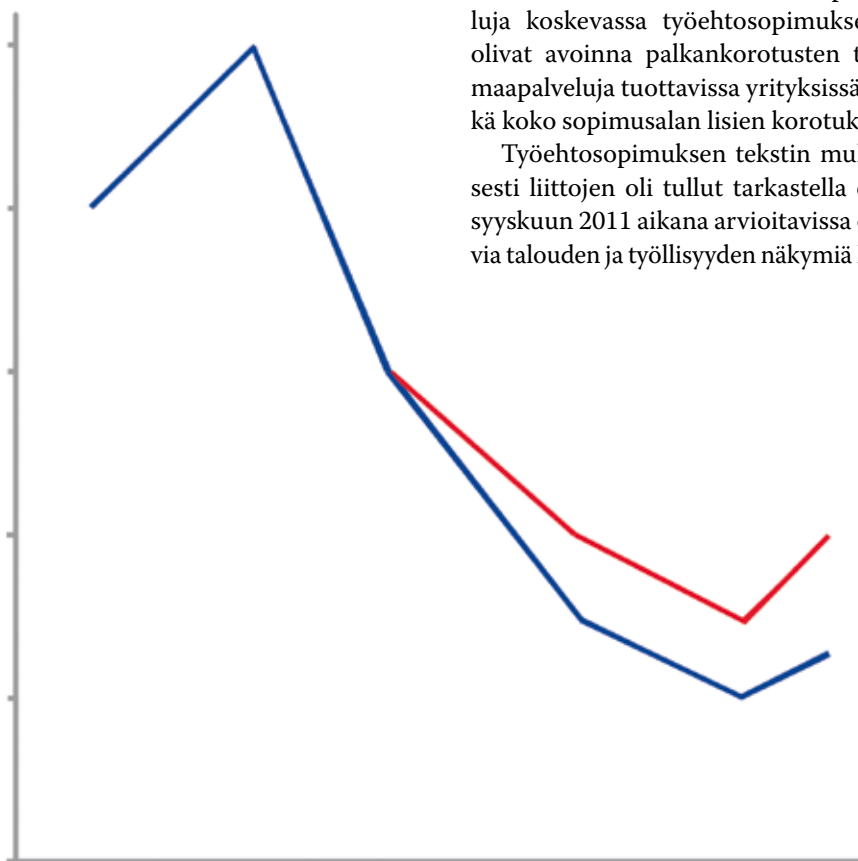
Valmiudesta keskitettyyn tulo- ja kassan käytiin tunnuslukuja työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä syksyllä 2011. Tuolloin Lentoliikenteen palveluja koskevassa työehtosopimuksessa olivat avoinna palkankorotusten taso maapalveluja tuottavissa yrityksissä sekä koko sopimusalan lisien korotukset.

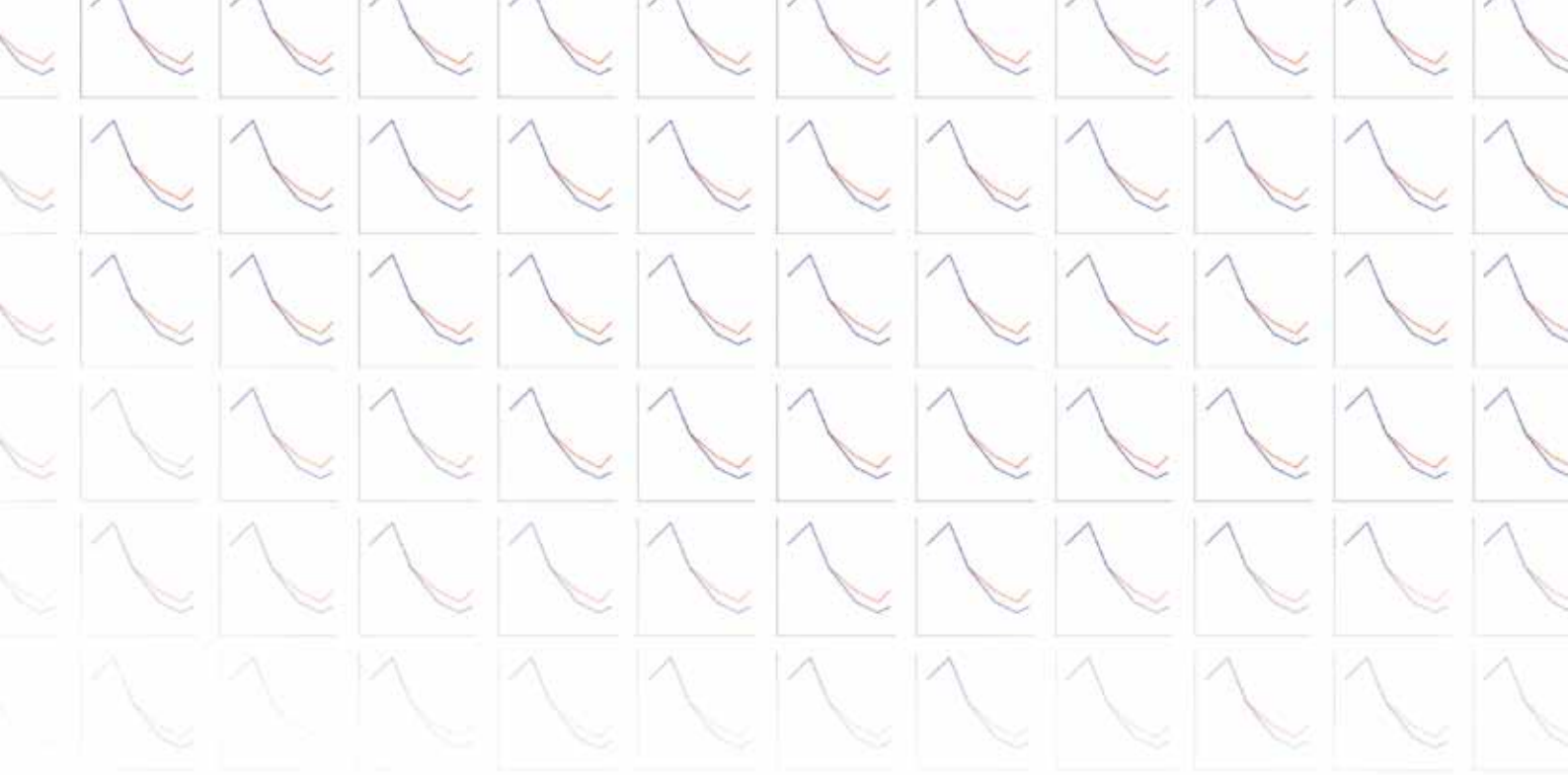
Työehtosopimuksen tekstin mukaisesti liittojen oli tullut tarkastella elosyyskuun 2011 aikana arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä len-

toliikenteen palveluissa sekä neuvotella tämän perusteella toteutettavien palkankorotusten tasosta. Sopimusteksti oli sama kuin vuoden 2009 palkankorotuksista neuvoteltaessa. Silloin neuvottelut päättyivät tuloksettomina työehtosopimuksen irtisanomiseen.

Uudessa työehtosopimuksessa korotuksia kuvailevaa tekstiä oli jatkettu seuraavalla lauseella: palkankorotusten taso määräytyy työmarkkinoilla muuten toteutettujen/toteutettavien yleiskorotusten mukaan. Tarkennuksesta huolimatta neuvottelu aika umpeutui ilman tulosta ja ratkaisu siirrettiin sopimuksen mukaisesti valtakunnansovittelijan johdolla toimivalle välityslautakunnalle.

Välityslautakunta ehti kokoontua kerran ennen keskusjärjestöjen välisen raamisovun löytymistä. Tämän jälkeen palattiin takaisin liittokohtaiseen pöytäan. Yksinkertainen päämäärä oli raamiso-





pimuksen sopimuskorotusten vieminen voimassa olevaan työehtosopimukseen.

Liittokohtaiset neuvottelut kariutivat kuitenkin toistamiseen. Kiista syntyi teknisiä palveluja tuottavien yritysten vuorolisistä ja ratkaisua jouduttiin hakemaan jälleen välityslautakunnan avulla. Lopulta ratkaisu palkankorotuksista saatiin aikaan välityslautakunnan enemmistöpäätöksellä.

Neuvotteluprosessin kulku kertoo siitä, miten vaikeasti taloudellisia asioita kuvaileva yhteisesti muotoiltu sopimusteksti taipuu myöhemmin täsmällisiksi palkankorotusluvuiksi. Yhteneviä piirteitä työmarkkinoilla riittää.

BKT ja avoin informaatio yritysten tilanteesta

Teknologiateollisuus ry ilmoitti elokuun lopulla haluavansa avata keskustelut taloustilanteen vaikutuksista teknologiyrityksissä syksyllä käytäviin palkantarkistusneuvotteluihin. Työntantajyhdistyksen mukaan taloudellinen tilanne ja näkymät teknologiateollisuudessa ovat oleellisesti huonompia

kuin raamisopimusta solmittaessa syksyllä 2011 ennakoitiin. Julkitulolla liputettiin vastaavien keskustelujen käynnistämisen puolesta laajemminkin työmarkkinoilla.

Tarkastelukulman laajentaminen koskemaan kaikkia talouden sektoreita linkittyy raamisopimuksen mukaiseen työehtosopimusten irtisanomiskirjaukseen. Sen mukaan keskusjärjestöt voivat suositella alakohtaisten sopimusten irtisanomista, mikäli ne yhdessä arvioivat taloudellisen kehityksen poikkeavan erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta.

Teknologiateollisuus käytti ulostulonsa perusteena mm. raamisopimuksen syntyhetken jälkeisen bruttokansantuotteen kehityksen antamaa informaatiota. BKT mittaa kotimaan rajojen sisäpuolella aikaan saadun tuotannon arvoa ja on kaikkine puutteineenkin kansantalouden kuvauskehikossa käytettyin talouden mittari myös kansainvälisissä vertailuissa.

Ei ole epäilystä, etteikö teknologiateollisuuden toimialalla valitsisi varsin vahva yhteisymmärrys BKT:n kasvattamisen kannatettavuudesta. Mutta kysymys millä keinoin kansantuotetta kas-

vatetaan jakaa jo mielipiteet. Näin ollen ei ollut yllätys, että Teknologiateollisuus jäi työehtosopimuksen avaamisajatuksi-
neen vaille muiden tahojen suurempaa vastakaikua.

Sopijakumppanit tyytyivät yhdessä toteamaan, että taloustilanteesta huolimatta alan voimassa olevia työehtosopimuksia ei nyt muuteta eikä irtisano-
ta. Voimassa olevat työehtosopimukset antavat laajat mahdollisuudet sopia asioista työpaikoilla, kunhan neuvottelujen pohjana on – yllätyksetöntä sekin – mahdollisimman avoin informaatio yritysten tilanteesta.

JUHANI HAAPASAARI
puheenjohtaja
Ilmailualan Unioni





Kuvat Arto Kujala ja Pekka Kainulainen



Kesäpäivät Tallinnassa *1.-2.9.2012*

IRTISANOTTU

Irtisanottu – olotila, joka on varsin usean kohdalla toteutunut ja toteutuu tämän päivän Suomessa.

■ Uutisotsikoissa mainitaan tämän tästä yt-neuvottelujen aloittamisesta, sekä irtisanomisista. Milloin irtisanottavien luku on muutamia kymmeniä, milloin satoja, usein jopa tuhansia henkilöitä. Irtisanomiset ovat tämän ajan ilmiö, vaikka niitä on tapahtunut kautta aikojen. Työelämä ja yhteiskunta ovat olleet suurien muutosten kourissa aina 1990-luvulta lähtien. Ajan henkeen kuuluu, että työsuhteet ovat lyhentyneet, ja tilalle on tullut pätkätyö. Pitkäaikaisia työsuhteita jopa vieroksutaan. Ne nähdään monasti esteenä kehityksen ja uudistumisen tiellä.

Irtisanomisiin on monenlaisia syitä. Yleisin lienee se, että kilpailu on kovaa, ja siitä johtuvat taloudelliset seuraukset vaativat tehostamista. Tämän päivän keinoina taloudellisiin ongelmiin, ja niiden korjaamisiin käytetään hyvin paljon ulkoistamisia, vuokratyövoiman käyttöä, sekä irtisanomisia. Toisaalta, yritykset toimiakseen tarvitsevat silti monia, juuri

ulkoistettuja tai vuokratyöllä suoritettavia töitä. Se tuleeko tämä edullisemmaksi, jää usein hämärän peittoon.

Toki tämän päivän Suomessa ei enää tarvita pärekorin tekijöitä, ainakaan niin monia, kuin vuosisata sitten. Näin se menee monien muidenkin ammattien kohdalla, ei ole tarvetta, kun ei ole kysyntääkään kyseessä oleville tuotteille tai palveluille. Syyt ovat monitahoiset, ehkä yhtenä merkittävämpänä ajan muutos.

Toisaalla, vaikka joillakin tuotteilla tai palveluilla olisikin kysyntää, niitä ei haluta erilaisiin syihin vedoten kotimaan toimijoilta tai edes yrityksen itsensä toteuttamina ratkaisuihin. Perusteluina ovat useimmiten tehottomuus, kustannustekijät, ja nykymuodin mukaan keskittyminen ydinliiketoimintaan.

Irtisanomisperusteen tulee olla selkeä ja sen tulee perustua tiettyihin asioihin. Toistaiseksi voimassa olevan työ-sopimuksen saa irtisanoa asiallisista ja painavista syistä. Syistä yleisin on talo-

udellisiin ja tuotannollisiin seikkoihin vetoaminen, sekä uudelleenjärjestelyt, kun työ on olennaisesti vähentynyt tai muuttunut.

Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa taloudellisista, tuotannollisista tai uudelleenjärjestelyistä johtuvaan irtisanomiseen ovat yleensä aika huonot. Työn loppuminen, tai sen tarjonnan vähentyminen, työn siirto muulle paikkakunnalle, jopa ulkomaille, tai tarvittavan koulutuksen puute estävät ja poistavat työn tekemisen mahdollisuuden.

Kriisi vai ei – tunteet pelissä

Onko irtisanominen henkilölle kriisi vai ei, on jokaisen henkilökohtainen tuntemus. Yleensä irtisanominen on yksilölle jonkinasteinen shokki, koska työ ja toimeentulo ovat elämän perusasioita.

Yleisesti irtisanomista pidetään yhtenä pahimmista kriiseistä ja stressin aiheuttajista ihmisen elämässä. Jokainen

elää tapahtuman henkilökohtaisen tuntemuksensa kautta. Siihen liittyvät muun muassa oman arvon tunne, ehkäpä häpeää, epävarmuutta tulevasta, turvattu-
muutta ja talouden ongelmat. Irtisanominen saattaa tuntua jopa henkilökohtaiselta loukkaukselta, vaikka itse asiassa harvemmin on kysymys henkilökohtaisuuksista, varsinkaan joukkoi-
rtisanomisissa.

Työn ja työpaikan menettämiseen liittyy kuitenkin monenlaisia tekijöitä, joiden hallinta saattaa tuntua ylipääsemättömältä. Irtisanomistilanne ja sitä seuraava mahdollinen työttömyys saattaa suistaa ihmisen tilanteeseen, jossa elä-

mänhallinnalta putoaa pohja pois. Onpa kyseistä tilannetta kriisitasolla verrattu jopa läheisen kuolemaan, vakavaan sairauteen, konkurssiin ja avioeroon. Ahdistava tunne on sitä suurempi, mitä vähemmän henkilöllä on kokemusta risti-
riitojen käsittelystä. Tunteiden käsittely tuo usein mukanaan voimattomuutta ja kyky asioihin tarttumiseen heikkenee.

Keskeistä on kuitenkin, että irtisanomisen vaikutukset irtisanomistilanteessa riippuvat paljon henkilön omasta sen hetkisestä tilanteesta. Mitä parempi on henkilön itsetunto, fyysinen olemus ja kyky ajatella tosiseikkojen pohjalta, sen paremmat mahdollisuudet hänellä on

selvitä irtisanomisen tuomista seurauksista ja löytää uusia mahdollisuuksia.

Irtisanominen ei kuitenkaan ole lopun alku, se myös saattaa luoda uudenlaisia näkemyksiä ja mahdollisuuksia. Irtisanomista, vaikka se onkin suuri stressin aiheuttaja, ei voi verrata kuolemaan tai vakavaan sairauteen, koska nämä jälkimmäiset olotilat ovat peruuttamattomia.

Sanottua

Kun yritys on muutostilanteen edessä, siellä alkavat yt-neuvottelut ja irtisanomiset, alkaa myös henkilöstön keskuudessa spekulatiivinen keskustelu



tulevasta. Koska tieto tulevasta on tavalliselle työntekijälle rajallista, heräävät monenlaiset huhut, ehkä jopa väärät ajatukset, henkiin. Myös luottamus eri tahoihin, yhtiön johdosta lähimpiin esimiehiin, jopa omiin luottamusmiehiin, on koetuksella ja suvaitsevuus kanssaihmiä kohtaan vähenee. Toisaalta, kun ihmiset keskustelevat työmaalla keskenään, jota ei kaikesta huolimatta voi välttää, ei puhe irtisanomistilanteessa ole pelkkää työhön liittyvää keskustelua, vaan se pyrkii suuntautumaan tuleviin irtisanomisiin. Jollain keinoin on löydettävä vastauksia ja tukea omille ajatuksille, mahdollisesti jopa apua omiin ratkaisuihin tulevaisuuden suhteen.

Jokainen yrittää muodostaa käsityksensä tilanteesta, ja mitä kauemmin neuvotteluja käydään ja uusia aloitetaan, sitä hankalammaksi asioiden käsittely menee.

Kunnes tulee ratkaisu, ja irtisanomisen sattuu omalle kohdalle.

Käytävällä kuultua ovat muun muassa sellaiset lauseenosaset kuin: ”Miksi juuri minä? Enhän minä voi se olla. Kyllä minun ammattitaitoni on niin hyvä, että ei se minua koske. Miksi ei vanhempia sanota irti? Kun tuokaan ei osaa. Tulisipa jo joku ratkaisu. Onpa hyvä, että on jo ikää, pääsee tästä... Putkeen mennään, ei paremmasta väliä. Löyhässä hirressä roikutaan. Mitä minä teen, kun olen koko ikäni tehnyt näitä hommia, enkä

osaa muuta? Kyllä on kummallista johdon palkkiot ja muut korvaukset. Hyvinvointikartoituksia tehdään ja tulos on loistava työpaikka, heh, heh... Sitoutumista työhön ja työpaikkaan vaaditaan, mitä annetaan – lopputili.”

Mielipiteitä ja näkökantoja on laidasta laitaan, riippuen siitä, miten asiat nähdään. Vaikuttavia tekijöitä irtisanomisen muodostamaan olotilaan on henkilön asema yrityksessä, ikä, koulutustaso, palvelusvuodet, ammattitaito ja sen luomat mahdollisuudet muihin töihin, alan työmahdollisuudet ja irtisanovan yrityksen toimintapa. Näitä tekijöitä on myös useita muita, eikä niistä vähäsimpänä se, mikä on oma henkilökohtainen tilanne.

Työturvallisuusmittareita

Työturvallisuutta voi ja täytyy mitata säännöllisesti, jotta voidaan seurata mikä on työyhteisön työturvallisuuden tila. Työturvallisuuskeskuksen nettisivulta löytyy uudehko ArkiArvi mittausmenetelmä. Se on helppokäyttöinen työkalu arjen työturvallisuusriskien kartoittamiseen.

■ Työturvallisuus-työterveysriskien kartoittamisella tarkoitetaan työssä esiintyvien haitta- ja vaaratekijöiden kartoittamista sekä tunnistamista. Vaarojen aiheuttamat riskit pitää tunnistaa ja arvioida niiden suuruus, sekä niiden merkitys. Tärkeää on myös tehdä tarvittavat päätökset ja toimen-

piteet havaittujen epäkohtien poistamiseksi tai pienentämiseksi. Huolellinen lähtötason kartoittaminen antaa hyvän kokonaiskuvan työpaikan turvallisuustasosta, ja lähtökohdat suunnitelmalliselle riskien arvioinnille, sekä tavoitteelliselle työsuojelutoiminnalle.

Riskit ja niiden arviointiasteikko

ArkiArvissa on seitsemän osiota. Ne ovat johdanto, yleiskartoitus, fyysinen työympäristö, fysikaaliset, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, psykososiaalinen kuormittuminen, sekä lopuksi näiden yhteenveto-osio.

Riskit arvioidaan neljässä eri luokassa. Ne ovat fyysinen työympäristö, fysikaaliset, kemialliset ja biologiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen ja

psykososiaalinen kuormittuminen. Arvioitavien vaaratilanteiden kohdalla on kirjattu esimerkkeinä tyypillisiä kyseisen vaaran aiheuttamia vaaratilanteita.

Riskien tunnistus ja arviointi tehdään seuraavalla asteikolla. Riski on olemassa, se on tunnistettu ja havaittu. Sen poistaminen tai pienentäminen hallitulle tasolle edellyttää toimenpiteitä. Tai riski on jo hallinnassa. Vaaratekijät on tunnistettu ja ne ovat hallinnassa. Tai vieläpä riskiä ei ole. Vaaratekijää ei esiinny työpaikalla.

Kenttään ”lisätietoja” kuvataan lyhyesti työpaikan tunnistettuihin vaaratilanteisiin liittyviä tekijöitä.

Tärkeää on kirjata myös ne vaaratekijät, joiden riski on jo hallinnassa. Näin muodostuu hyvä kuva työpaikan työ-

Irtisanomiset, vaikka ne kohdistuvat irtisanottuihin, eivät helpota yritykseen jääneiden olotilaa. Päinvastoin, joidenkin kohdalla saattavat seuraamukset olla vastaavanlaisia, kuin irtisanotuilla. Työmäärät saattavat kasvaa, tehokkuutta vaaditaan lisää, jonka seurauksena väsymys lisääntyy. Irtisanomisisten seurauksena myös yritykseen kohdistunut luottamus ja koko julkikuva heikenevät. Erityisesti silloin, jos irtisanomiseen liittyy paljon riitelyä, ja se hoidetaan huonosti.

Vanhan loppu – uuden alku

*Ei saa jäädä tuleen makaamaan!** Tämän lauseen ajatuksella ratkaistiin aikoinaan eräitä pulmallisia ongelmia

eräässä kirjassa. Päteekö se tämän päivän ongelmiin, vai oliko se aikoinaan oikea ratkaisu, jää lukijan mietittäväksi. Kirjoittajan ajatus on herättää lauseella mielikuvaa tulevasta.

Vanhan loppu vai uuden alku?! On kysymys tai huudahdus, joka herättää monenlaisia mieltä askarruttavia asioita. Sikäli, kuin tämä käsitetään kysymyksenä. Vai pitäisikö tämä neljän sanan lause todeta toisella tavalla?

Uskallammeko käsitellä asiaa mahdollisuutena? Mitä se mahdollisuus voisi olla? Taas tulemme jo edellä mainittuihin asioihin. Se mahdollisuus riippuu jokaisen omasta halusta ja tilanteesta, kuinka osaa siihen asennoitua, sekä suunnata katseensa tulevaisuuteen.

Osalle löytyy uusia työmahdollisuuksia omalta alalta, toiset hakeutuvat muihin ammatteihin, jatkavat kesken jääneitä opintojaan tai aloittavat uusia. Ikään-tyneimmille on mahdollisuus eläkkeelle pääsyyn, ja siten kautta monenlaisiin uusiin asioihin. Kun asioita pohtii, ja antaa aikaa itselleen, löytyy polku, jota voi jälleen tallustaa uusin eväin eteenpäin.

*Älä menetä toivorikkauttas millän tavalla. Kyl rätei ja lumpui piissa!**

teksti ja kuvat: PEKKA HINTIKKA

* Lainaukset Väinö Linnan romaanista Tuntematon sotilas, joka ilmestyi 3. joulukuuta 1954.

turvallisuus- ja työterveysriskeistä, sekä keskeisistä kehittämiskohteista.

Kokemuksia ja näkemyksiä

Hyvän asiana pidän sitä, että tarkoituksena ei ole ollut ainoastaan kirjata puutteita. Jos, ja kun työturvallisuus on kunnossa, tulee se esille ArkiArvis-ssa hyvin. Yhteenvetona tulostuva PDF on hyvä ja selkeä raportti työpaikan riskeistä ja vaaroista. Exel-tiedostoa voit taas hyödyntää riskienarvioinnin pohjalta päätettyjen jatkotoimenpiteiden kirjaamiseen, sekä seurantaan.

Käytännön työkalut ovat tarpeen myös siksi, että perinteinen työsuojelu tuntuu välillä olevan vaarassa jäädä tyystin työhyvinvoinnin huumen jalkoihin. Tarkoitus luonnollisesti olisi, että molemmat tukisivat toisiaan, jolloin sekä työntekijä että työnantaja saisivat parhaan mahdollisen hyödyn molemmista.

IAU:n työsuojeluvaltuutettujen ja -asiamiesten tulee olla aktiivisesti ajan

hermolla. Nykyaikaista työsuojelua tulee kehittää yhdessä työnantajan kanssa suuntaan, jonka maalissa odotavat osallistavat toimintatavat, positiiviset turvallisuusmittarit, ja ennen kaikkea ennakoiva sekä joustava työturvallisuuden johtaminen. Hienommin tätä kutsutaan relienssiksi.

Työturvallista syksyä kaikille.

REIJO HILTUNEN,
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU, LSG FINLAND.



Pekka Kainulainen

Työpaikalla tulee riskit tunnistaa ja arvioida niiden suuruus. Etsi ja tunnista riskit kuvasta.

Näin varmistan ongelmat päivärahan haussa

Juttua varten haastateltiin IRKA:n henkilökuntaa. Teemana oli tyypilliset virheet mitä päivärahan haussa tapahtuu.

■ Yleisimmät virheet ovat työnhaun laiminlyönti (rekisteröityminen työnhakijaksi TE - toimistossa), papereiden (hakemuksen tai liitteiden) unohtaminen ja hakemuksen puutteellinen tai epäselvä täyttäminen. Päivärahaa ei voida maksaa vaikka hakemus olisi muutoin oikein täytetty, jos tilinumerosta ei saa selvää. Jos henkilötunnus on epäselvästi kirjoitettu, henkilöä ei löydy kassan tietojärjestelmästä. Allekirjoittamaton hakemus lähetetään aina takaisin hakijalle allekirjoitettavaksi, ja tällöin maksu viivästyy. Työnhaun laiminlyönti estää päivärahan maksamisen kokonaan.

Tärkeää on myös tarkastaa palkkatodistuksen ja irtisanomisilmoituksen tiedot. Mikäli palkkatodistuksen ja irtisanomisilmoituksen tai TE-toimiston lausunnon päivämäärät työsuhteen päättymisestä eroavat toisistaan, on kassan selvitettävä todellinen päivä ja se viivästyttää hakemuksen käsittelyä. Myös palkkasummien oikeellisuuden tarkastaminen on hakijan vastuulla. Jos palkkatodistus joudutaan kirjoittamaan uudelleen päivärahan määrityksen jälkeen, se aiheuttaa kaksinkertaisen työn ja viivästyttää päivärahan saantia.

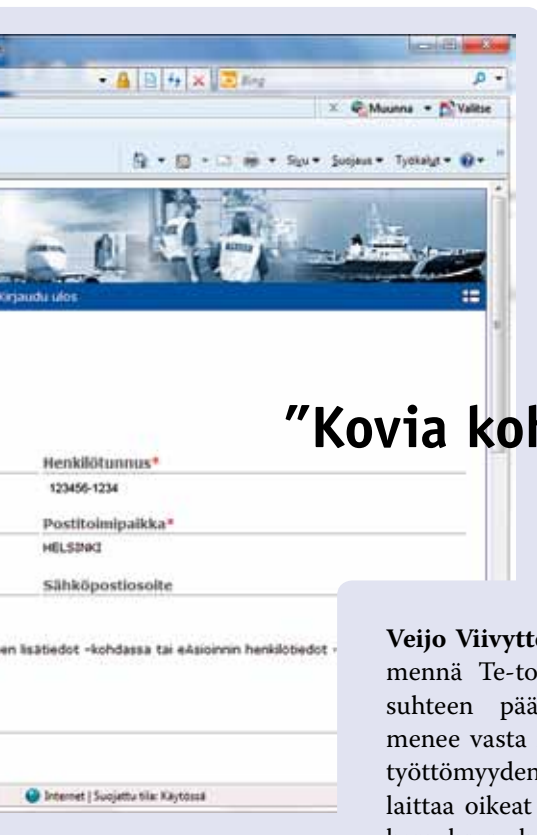
Olen ollut työttömänä työnhakijana työ- ja elinkeinotoimistossa

1.9.2015 alkaen

Päivämäärä	Selvitys	Työtunnit		Päivämäärä	Selvitys	Työtunnit	
		t	min			t	min
Ma /	työtön			Ma /	työtön		
Ti /	"			Ti /	"		
Ka /	"			Ka /	"		
To /	"			To /	"		
Pe /	"			Pe /	"		
La /				La /			
Su /				Su /			

Hakemuksen voi toimittaa kassalle myös sähköisenä e-asiointina. Sähköisen hakemuksen voi täyttää kirjautumalla palveluun omilla pankkitunnuksilla kassan internet-sivuilla www.irkatk.fi. Sähköinen hakemus tulee varmemmin täytettyä oikein, koska järjestelmä edellyttää pakollisten kenttien täyttämistä, ennen kuin se sallii hakemuksen lähettämisen. Liitteet voi lähettää postissa, ellei niitä ole sähköisessä muodossa. Tästä on hyvä mainita lisätietoja -kohdassa. Sähköinen asiointi on helppoa, mutta voit tarvittaessa kysyä neuvoa suoraan kassasta.

Täydellinen tilinumero 105122



"Kovia kohtaloita"

Veijo Viivytelijä ei muista mennä Te-toimistoon työsuhteen päättyessä, vaan menee vasta kahden viikon työttömyyden jälkeen. Veijo laittaa oikeat paperit ja hakemuksen kassalle, oikein täytettynä, mutta hän saa kassalta hylkäävän päätöksen em. kahden viikon ajalta, normaalin seitsemän arkipäivän omavastuajan lisäksi.

Hilja Huolimatton muistaa mennä Te-toimistoon ja laittaa kassalle palkkatodistuksen ja irtisanomisilmoituksen, mutta Hilja ei toimita hakemusta. Kahden viikon odottelun jälkeen Hilja soittaa kassalle, että missä rahat viipyvät. Kassa ilmoittaa, että se tarvitsee hakemuksen.

Hakemus on kassalle merkki, jonka jälkeen pyydetään mahdollisia lisäselvityksiä. Hilja laittaa hakemuksen kassalle, mut-

ta maksu on tilillä kaksi viikkoa myöhemmin kuin olisi ollut mah-

dollista. Palkkatodistuksia tulee palkanlaskennasta myös suoraan kassalle ja henkilö jonka palkkatodistuksesta on kyse, on voinut jo työllistyä.

Ursula Unohtaja pyytää palkanlaskijaa lähettämään palkkatodistuksen ja irtisanomisilmoituksen suoraan kassalle ja toimittaa itse hakemuksen. Kohta Ursulan hakemus tulee bumerangina takaisin, koska Ursula on unohtanut allekirjoittaa hakemuksen. Ursula palauttaa hakemuksen allekirjoitettuna kassalle ja saa vihdoinkin päätöksen päivärahasta suuruudesta.

Ursula ihmettelee päivärahan pienuutta ja soittaa kassalle kysyäksään asiasta. Kassa kertoo päivärahan suuruuden olevan oikea kun käytetty palkkatulo on palkkatodistuksen mukainen, x eroa. Ursulasta palkkasumma kuulostaa pieneltä ja käy ilmi, että kassalle suoraan toimitetusta palkkatodistuksesta puuttuvat lisät.

Ursula pyytää uuden palkkatodistuksen palkanlaskennasta ja pyytää siitä kopion myös kotiin ja tarkastaa summat. Kassa korjaa päivärahan suuruuden, mutta on tehnyt tuplatyön ja osa maksutakin on viivästynyt.

Unto Unhola käy Te-toimistossa, laittaa oikeat paperit ja saa päätöksen ansiopäivärahasta suuruudesta. Unto kuitenkin "unohtaa" ilmoittaa, että hänen puolisonsa on työssä ja heidän perheensä saa kotihoidontukea alle 3-vuotiaasta lapsesta.

Kassa saa Kansaneläkelaitokselta suora-siirtona tiedon perheeseen maksettavasta etuudesta ja lähettää kyselyn kuka lasta todellisuudessa hoitaa. Untohan lasta hoitaa, koska puoliso on työssä, joten kotihoidontuki olisi kuulunut ottaa huomioon vähentävänä etuutena ansiopäivärahaa maksettaessa.

Untolta peritään liikaa maksettu etuus takaisin ja kassan hallitus käsittelee asian vilpimpinä. Vilpin vuoksi voidaan antaa huomautus, varoitus tai pahimmassa tapauksessa erottaa kassan jäsenyydestä. Hallitus voi myös tehdä asiasta poliisille tutkintapyyntö.

teksti: ARTTO KUJALA

Työttömyysturva ja työvoimapolitiikka muutoksissa



Liiton edunvalvontavaliokunta 21.8.2012.

■ Tilaisuudessa kävi puhumassa SAK:n työllisyysasioiden päällikkö **Pirjo Väänänen**. Hän käsitteli puheenvuorossaan lähiaikojan muutoksia lainsäädännössä. Keskeisimpiä aihealueita olivat raamisopimuksen työttömyysturvavaranukset, työurasopimuksen työttömyysturvauudistukset, työt-

tömyysturvan keston sitominen työuran pituuteen ja aktiivisuuteen, pitkän työuran perusteella maksettavat korotukset, ”työttömyysputken” ikärajat, ja työttömyysturvan karenssit.

teksti ja kuvat ARTO KUJALA



Keskustelu jatkui vilkkaana vielä käytävälläkin. Kuvassa SAK:n työllisyysasioiden päällikkö Pirjo Väänänen ja pääluottamusmies Veli-Matti Junnola Finaviasta.

Muutoksia työttömyysturvaan

2012

- sovitellun päivärahan työaika-
raja nousi 80 prosenttiin
- lyhennetylle työviikolle lomaute-
tululle korvataan lomautuspäivät
yksittäin, ilman sovittelua

2013

- lomakorvauksen jaksotus poistuu

2014

- ansioturvalle pääsy helpottuu:
6 kuukauden työskentelyllä saa
oikeuden ansiopäivärahaan
- aktiiviajan (koulutus,
työllistämistoimet) päiväraha
paranee ja sen ehdot selkiytyvät:
muutosturvan ansio-osaa
maksetaan jatkossa kaikille
aktiivisille työttömille
- pitkän työhistorian (20v) jälkeen
irtisanottujen päiväraha paranee
- yli kolmen vuoden työhistorialla
ansiopäivärahan kesto on
enimmillään 500 päivää, ellei
kieltäydy aktiivi-toimenpiteistä (jos
kieltäytyy 400)
- alle kolmen vuoden työhistorialla
päivärahan kesto on enimmillään
400 päivää (aktiivitoimista
kieltäytyjällä 300 päivää)
- lisäpäivien (ns. putki) ikäraja
nousee yhdellä vuodella 1957
ja sitä myöhemmin syntyneillä.
(60 vuotta täyttäneillä on oikeus
aktiivitoimenpiteisiin, jotka uusivat
ansiopäiväraha-oikeuden vanhalla
päivärahan tasolla)

Sosiaalietuudet kartuttavat eläkettä

Työeläke perustuu työhön. Poissaolo työelämästä ei kuitenkaan aina katkaise työeläkkeen karttumista kokonaan. Moni huomaa sosiaalietuuksista karttuneen eläkettä tutustuttuaan työeläkeotteeseensa.

- - Eläkettä voi saada myös muusta kuin ansiotuloista. Ansiotulojen sijaan henkilö voi saada esimerkiksi sosiaalietuuksia. Monet etuuksista kerryttävät nykyään eläkettä, kehityspäällikkö **Jari Kannisto** Eläketurvakeskuksesta kertoo.

Eläkettä kartuttavia sosiaalietuuksia ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainraha, työttömän ansiopäiväraha, kuntoutusraha, sairauspäiväraha sekä tapaturma- ja liikennevakuutuslakien ansionmenetyskorvaus. Myös opiskelusta karttuu eläkettä, jos tutkinnon suorittaa valmiiksi.

- Nämä työuran aikana esiintyvät ”palkattomat jaksot” kartuttavat työeläkettä keskimäärin vähän verrattuna työssä käyntiin. Joidenkin kohdalla

vaikutus eläkkeeseen on kuitenkin merkittävä. Lisäksi sosiaalietuuksien saajien määrä on erittäin suuri, Kannisto painottaa.

Sosiaalietuuksista eläkettä jo 2,3 miljoonalle

Eläketurvakeskuksen tuoreiden tilastolukujen mukaan vuosina 2005–2011 noin 2,3 miljoonaa 18–68 vuotiasta on saanut työeläketurvaa kartuttavaa sosiaalietuutta. Näistä henkilöistä noin 1,24 miljoonaa on saanut useampaa kuin yhtä etuutta.

Vuonna 2011 työeläkettä kartuttavia sosiaalietuuksia sai hieman alle 900 000 henkilöä. Yleisin syy työeläkettä kartuttavan sosiaalietuuden saamiseen oli työttömyys, joka kosketti noin puolta miljoonaa suomalaista. Työttömyyspäiviä henkilöä kohti oli keskimäärin 135. Toiseksi yleisin oli lapsen hoitaminen, josta eläkettä kartuttavaa sosiaalietuutta sai 220 000 henkilöä. Kolmanneksi yleisin oli sairastaminen, 166 000 henkilöä.

Työeläkeotteella on tänä vuonna ensimmäistä kertaa mukana kaikki työeläkkeeseen vaikuttavat tiedot.



Eläketurvakeskus
PENSIONSSKYDDSCENTRALEN

Turhia toiveita ja rikottuja lupauksia.

Kaikki alkoi kevättalvella 2012. Finnairin maapalvelujen organisaatiossa tuli tapahtuman suuria muutoksia. Konkreettisin näistä oli maapalveluiden asiakaspalvelusta huolehtivan Northportin ja Finnairin lipunmyynnin sulautuminen yhdeksi uudeksi osastoksi emoyhtiön siipien suojaan. Sen nimeksi tuli Finnair Ground Customer Service. Automaatiota ja itsepalvelua tuli huomattavasti lisää. Siis ottaa käyttöön uusi toimintamalli. Tämä tarkoitti työnkuvien muuttumista Helsingin lentoasemalla lipunmyynti- ja lähtöselvityspalveluissa. Yhteistoimintaneuvottelut pyörähtivät käyntiin helmikuussa ja pian saimme tietää kolmesta uudesta toisistaan erillisestä toimenkuvasta, jota työntekijät saisivat hakea.

Osalle henkilöstöä ensimmäinen isku vasten kasvoja tuli, kun päätökset uusista henkilövalinnoista julkaistiin. Moni vuosia motivoituneesti ja ansiokkaasti sekä portilla että lähtöselvityksessä töitä tehnyt virkailija ei saanut haluamaansa tointa Gate Agenttina tai Service Agent-

tina, vaan Service Guidena, joka opastaa matkustajia automaattilla ja ottaa laukkuja vastaan Bag Dropissa.

Vuonna 2003 Finnair Ground Handlingin aikaan lanseerattu moniosainen lähtöselvityksen ja porttipalvelun välillä, jota silloin perusteltiin henkilöstölle joustavuudella, työnvaihteluudella ja kustannustehokkuudella, heitettiin romukoppaan.

Koulutukset aloitettiin vauhdilla ja uusi toimintamalli otettiin käyttöön 7. 5. 2012. Kesä onkin sitten ollut enemmän tai vähemmän kaaosta niin virkailijoille, kuin matkustajille. Lähtöselvitysaunomaattien sijoittelu suoraan laukun jättöpuiteiden eteen ja toimivan jonotusysteemin puuttuminen tekivät Bag Dropissa työskentelystä erittäin stressaavaa. Ohjeistuksia siitä mitä pitää, saa ja ei saa tehdä on muuteltu pitkin kesää. Virkailijat ovat jatkuvasti joutuneet kyseenalaistamaan oman tieto-taitonsa käyttämisen suhteessa uuden toimintamallin mukaiseen pelkistettyyn linjaan. Service Deskin puolella lyhyet ja suppeat koulutukset, sekä mitätön perehdyttäminen uu-

siin työtehtäviin, ovat saaneet aikaan monella virkailijalla tunteen oman työn-sä hallinnan menettämisestä.

Entiset Northportin virkailijat, joista suurin osa ei ole koskaan ollut lipunkirjoituksen kanssa tekemisissä, saivat kahden viikon pikakoulutuksen työhön, joka on ollut lipunmyyntivirkailijoiden viimeinen etappi heidän koulutuspolullaan vuosien työskentelyn jälkeen. Entiset lipputoimistovirkailijat puolestaan jätettiin yksin lähtöselvitykseen muuttaman päivän koulutuksen saatuaan. Lyhyen koulutuksen jälkeen olettaisi, että perehdytykseen ja tutorointiin ainakin panostetaan. Niinpä niin. Tutoreiden puuttumista työnantaja perusteli resurssipulalla, jonka sai aikaan työntekijöiden kesälomat!

Koko muutosprosessi on runnottu läpi niin kovalla voimalla ja nopeassa aikalaulussa, että kauhulla odotamme vielä yhden uuden palikan, tulopalvelun mukaantuloa tähän liitoksissaan horjuvaan rakennelmaan. Hätäraketti ylintä johtoa myöten on ammuttu, asioihin puuttumista vaadittu ja lupauksia parannuksista saatu. Nyt odotteleme tekoja ennen kuin on myöhäistä. Toivottavasti vanha viisaus hyvän, halvan ja nopean epäyhtälöstä ei saa uutta käytännön esimerkkiä.

Northportin aikoina saatiin työsuojelun saralla paljon hyvää aikaan. Työssä jaksamisella ja työntekijän yksilöllisellä huomioimisella oli todellista painoarvoa. Ikääntyville työntekijöille oli kehitetty ikäohjelma, ja vuorolistoissa otettiin yksilöitä paremmin huomioon. Nyt kaikki pitää synkronoida samanlaiseksi kuin muilla osastoilla on, ja samassa yhteydessä unohdetaan, että työskentelyolosuhteemme ja työaikamme ovat täy-



Työkyvyn alenemiseen tulee puuttua varhain

”

Työhyvinvoinnin johtaminen on yrityksen menestystekijä ja luo onnistumisedellytykset kansainväliseksi voittajajoukkueeksi. Yksi varhaisen välittämisen mallin periaatteita on tunnistaa työhyvinvointia uhkaavat tekijät.”

Finnair-konsernin hyvinvointiohjelma vuosille 2011–2015

sin erilaisia. Miksi jo valmiita ja hyväksi havaittuja toimintamalleja ei voida jatkaa, vaan pyörää keksitään aina uudelleen?

Tämän kaiken edellä mainitun lisäksi, kuin pisteenä i:n päälle, ovat henkilöstömme mielissä pian luultavasti alkavat YT-neuvottelut. Tämän hetkisen kokeman valossa henkilöstövähennykset tuntuvat mahdottomilta. Mutta, mutta... Lentoliikennehän on jatkuvaa muutosta.

LILLI ANSARI, TYÖSUOJELUVALTUUTETTU JA
JUHA KORHONEN, TYÖSUOJELUASIAMIES

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työpaikalla tehtävällä ennakoivalla työllä saadaan hyviä tuloksia työntekijöiden työkyvyn yksilöllisessä tukemisessa. Varhaisen tuen toimintatavalla voitiin tunnistaa henkilöt, joilla oli alkavia työkykyyn liittyviä ongelmia ja tarvetta yksilölliseen työkyvyn tukemiseen. Esimiehen toiminta työkyvyn varhaisessa tukemisessa on keskeistä.

■ - Varhaisen tuen toimintatapa vaikuttaa positiivisesti paitsi työkykyyn vaikuttavien asioiden havaitsemiseen ja puheeksi ottamiseen myös työntekijöiden työkyvyn varhaiseen ja tarpeen mukaiseen tukemiseen, sanoo tutkija **Johanna Turja** Työterveyslaitoksesta.

- Lähtökohtana tulee olla yrityksen oma toimintakulttuuri. Varhaisen tuen toimintatapa tulee olla rakennettuna osaksi arjen tekemistä.

- Esimerkiksi esimiesten tulisi vaivatta saada koulutusta ja ohjeet siitä, millaisia työkyvyn alenemiseen johtavat varhaiset merkit ovat ja miten työkykyasiat voi ottaa luontevasti puheeksi. Jos työkyvyn alenemisen merkkejä on, toimintamalli ohjaa seuraaviin askeliin. Työkyvyn varhaista tukea työpaikalla voivat olla esimerkiksi työaikajärjestelyihin, työkiertoon, ammattitaidon kehittämiseen tai työkuormituksen optimointiin liittyvät väliaikaiset tai pysyvät ratkaisut. Tarvittaessa tukitoimista voidaan keskustella yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Johdon tuki on tärkeää

Tutkimusryhmässä koettiin yleisesti, että työkyvyn varhaiseen tukemiseen liittyvissä asioissa tapahtui myönteisiä muutoksia kolmen vuoden seuranta-aikana. Suurimmat muutokset koettiin työkykyasioiden puheeksi ottamisessa esimiehen kanssa, joka muuttui aikaisempaa helpommaksi sekä yrityksen johdon myönteisessä suhtautumisessa henkilöstön työkyvyn tukemiseen. Lisäksi keskustelun työkykyasioista koettiin lisääntyneen työyhteisössä.

Tässä tutkimuksessa saatua tietoa voidaan soveltaa työntekijöiden työkyvyn ja terveyden edistämisessä sekä työkykyongelmien ehkäisyssä. Varhaisen tuen toimintatapaa voidaan hyödyntää niin työpaikoilla, työterveyshuolloissa kuin työsuojelussakin. Työkyvyn tukeminen vaatii systemaattista ja pitkäkestoista toimintatapaa sekä johdon ja muun organisaation sitoutumista.

Lisätietoja www.ttl.fi.

Kuollut Eläköön

Syksy on surun ja luopumisen aikaa. Emotionaaliset siteet menneeseen katkaistaan, ja talven kylmä logiikka selviytymisstrategioineen hiipii tilalle. Näin ainakin uskotaan. Samoin uskotaan myös teknisen edistyksen tehneen selvää jälkeä tunteellisista uskomuksista. Vaan onko näin? Usein vaikuttaa siltä, kuin rationaalisen maailmankuvamme kainalossa alati salamatkustaisi kaipuu aikaan, jolloin maailma oli pienempi, ja joku ehdoton auktoriteetti kertoi mitä siitä ajatella.

■ Laulun kuninkaan kuolemasta teki **Ismo Alanko** silloisen yhtyeensä Hassisen Koneen viimeiselle, vuonna -82, ilmestyneelle albumille Harsoinen Teras. Kone kävi vain muutaman vuoden, mutta ehti sinä aikana tehdä kolme levyä, jotka kaikki ovat tyyliltään täysin erilaisia ja laskettavissa klassikko-sarjaan.

Se on kohtuullisesti Joensuun hurjapäiltä, jotka olivat hetken vaarassa jäädä ilman levytyssopimusta. Nimittäin yhtyeen soittoa alusta asti luonnehtinut rai-vokkaan taiturimainen hyökkäys, kontrastina kuvissa esiintyviin teinipoika-viiksisiin olmeihin, sai tuotantoyhtiöt arvelemaan kyseessä olevan ammattimuusikoiden laatima vedätys, eikä olemassa oleva, vakavasti otettava orkesteri. Kykyjenetsijöiden epäilyksiä ei ole syytä pitää ihan tuulesta temmattuina-kaan. Harvempi tuon ajan uuden aallon punk-kokoonpanoista olisi soittotaitonsa puolesta selvinnyt kipakasta jatsista *Syöksylaskijoita kaikki tyynni*, tai sivallellut sanan säilällä yhtä säälimättömän

sähkyen kuin Ismo laitimmaisten aikojen liikennevalistuslaulussaan *Reippaina käymme rekkain alle*.

Kaunis ja kiiltävä giljotiini

Uransa loppuvaiheessa alkoi "balama – houlama – all right baby – let's go – rock" olla jatkuvasti uudistumaan pyrkineelle bändille ohitettu vaihe. Ikuisesti vanhan toistoa vaativan yleisön "rappiolla" -karjaisut kaikuivat kuuroille korville.

Kokoonpanoon olivat liittyneet ksylofoni, koskettimet ja saksofoni. Kappaleiden rakenteet ja harmoniat muuttuivat monivaihteisemmiksi, tekstit kääntyivät yhä enemmän sisäisten kokemusten ja voimakkaiden kuvien suuntaan. Tämä on toki jossain määrin leimallista Ismo Alangon tuotannolle kokonaisuutena. Hän ei pitkän uransa varrella totisesti koskaan ole ollut minkään yhden totuuden julistaja. Ei sanoittajana, eikä varsinkaan muusikkona.

Edellä mainitusta hyvänä esimerkkinä toimii tarkasteltavana oleva *Kuollut Eläköön*. Itsenäisenä sävelteoksena, ilman tekstiä, siinä voi halutessaan ais-

tia tiettyä sukulaisuutta aiemmin maassamme vaikuttaneisiin progressiivisen rockin suuruuksiin, **Tasavallan Presidenttiin** ja **Wigwamiin**, tai jopa **Beatlesiin**, joka tiettävästi ensimmäisenä alkoi kokeilla rock -musiikin keinoja ja rajoja, luoden siitä yksinteoin modernin taiteenalan.

Sävelletyt ruumisvaunut jutskahtavat liikkeelle kohotahdilla, joka matallalla miehen äänellä lakonisesti resitoi tapahtuneen. Varkain taustalle ilmaantuu eteerinen flyygeli leijuen aineettomana kaiken yllä kuin vainajan hiljaiseen olevaisesta maailmasta erkaantuva sielu. Sitten mukaan liukuu muu orkesteri, saattoväki, joka jolkottaa hämmennyneenä ksylofonina. Viimeisenä saapuu paikalle saksofoni repien hartauden illuusion rikki.

Päättynyt elämä, kuten ei yksikään elämä ylipäänsä koskaan, ollut ristiriidaton.

Melodiat vaihtelevat duurista molliin kunnes soittoimme lopulta särkyy.

Sitä edeltää.





Hassisen Kone

- Käynnistettiin Joensuussa 1979 ja sammutettiin Kaivopuistossa 1982.
- Nimi napattu tuoituneen kodinkone yrittäjän putiikista.
- Kolme albumia Täältä tullaan Venäjä, Rumat Sävelet ja Harsoinen Teräs.
- Kokoonpano kahdella ensimmäisellä levyllä Ismo Alanko, Reijo Heiskanen, Jussi Kinnunen ja Harri Kinnunen. Laajennetussa kokoonpanossa lisäksi Hannu Porkka, Safka Pekkonen ja Antti Seppo. Kitaristi Heiskasen korvasi Jukka Orma.
- Yhtyeenä intensiivinen ja jäljittelemätön.
- Tunnetuimpia lauluja *Rappiolla, Tällä Tiellä, Jurot Nuorisojulkiset, Harsoinen Teräs ja Levottomat jalat*.

Surusaattohoitoa osa I

Kykyä tunteisiin perustuvaan kokemukseen on pidetty varsin pitkään vain ihmillisenä piirteenä. Kuitenkin esimerkiksi suremista muistuttavaa käytöstä on havaittu kehittyneemmillä nisäkkäillä muun muassa silloin, jos eläimelle läheinen yksilö kuolee. Sureva emonorsu saattaa valvoa poikasensa ruumiin vieressä päiväkausia. Samoin poikaset, jotka ovat nähneet emonsa väkivaltaisen kuoleman kärsivät levottomuudesta usein pidempään kuin norsun muisti kohtuudella edellyttäisi. Useimmat biologit arvelevat näistä niin sanotuista perustunteista olleen evoluution saatossa hyötyä, ja ne siksi ovat

keskeinen osa kehittyneiden eläimien hermojärjestelmää. Perustunteiksi tässä tapauksessa arvioidaan suru, viha, pelko, yksinäisyys ja ilo.

Luomakunnan kruunun yksinoikeu-

deksi näyttäisivät jäävän häpeä, ylpeys ja syyllisyys. Tässä mainiossa kyvyssämme monimutkaisuuteen saattaa toki piillä alkusyy aiemminkin mainittujen tunteiden kokemiselle, ehkä iloa lukuun ottamat-

ta, jos vahingoniloa ei sellaiseksi lasketa.

Eläinten kanssa jatkuvasti tekemisissä oleville, vaikkapa ”koiraihmisille”, edellä olevat havainnot eivät varmaankaan tulleet yllätyksenä. Kirjoittaja puolestaan ei kykene ottamaan näihin väitteisiin kantaa. Hän kunnioittaa edelleen, molempia osapuolia hyödyttävää, etäisyyttään eläinkuntaan, katsoen kiinnostuneena luonto-dokumentteja, sekä ihaillen lumivuohen pidättyvää syvällisyyttä Korkeasaarassa.

Kuollut Eläköön

*Hän oli suuri mies, siinä makaa hän – Kuningas kuollut on.
Ei tuskaa, vihaa, ei rakkautta saa hautajaissaattue kasvoilleen.
Suruarmeija suruhuntuineen kuningas käsissään hoipertelee.
Hän oli suuri mies. Siinä makaa hän – Kuningas kuollut on.*

*Hän tahtoi jalkoihinsa purppurasaappaat ja käsiinsä suudelman,
kuin kirahvi kurkotti kaulaansa hän, jotta näkisi enemmän.
Safiirit loistivat silmissään ja hänen unensa olivat puhtaat.
Häntä ihailtiin, kunnioitettiin, ja maallisen ajan jälkeen
hänet haudattiin
tähän pimeään kellariin.*

*On kuningas kuollut – Eläköön hän.
Saa häneltä maailma näin enemmän.
Aika voi kahlita eläjän,
mutta ei koskaan elämää.*

*Nyt hänen vastuullansa on presidentin elämä,
kuningasten kuolema ja sankareitten uroteot.
Hän tiesi, ettei silmä pieni näe maailmaa,
joka näkee paha silmä, joka näkee kaiken taa.*

*Pikimustat sotilaat marssivat hiljaa jupisten
kirosanoja ja rukouksia fariseuksien.
Eikä syvä musta väri heidän sydämistään
katumusta ilman katoa, vaan sinne se jää.*

*On kuningas kuollut – Eläköön hän.
Saa häneltä maailma näin enemmän.
Aika voi kahlita eläjän,
mutta ei koskaan elämää.*

*Hän oli suuri mies, siinä makaa hän – Kuningas kuollut on.
Ei tuskaa, vihaa, ei rakkautta saa hautajaissaattue kasvoilleen.
Suruarmeija suruhuntuineen kuningas käsissään hoipertelee.
Hän oli suuri mies, siinä makaa hän –
Kuningas kuollut on.*

Surusaattohoitoa osa II

Ainoastaan inhimillisenä piirteenä voitaneen siis pitää kykyä abstraktien ja kollektiivisten tunteiden kokemiseen. Tekstissä tapahtuman kokonaisvaltaisuus saattaa voimallisuudessaan jopa kaiken nähneen hoviväen hoipertelemaan, siitä huolimatta, että heillä kaikilla tuskin oli henkilökohtaista suhdetta kuninkaaseen.

Tarinassa ei kerrota, saapuiko suruviesti yllättäen, vai osattiinko ilmeisen rakastetun ja voimakkaan hallitsijan poismenoa uumoilla. Jos tieto tuli, kuten puisevasti sanotaan, puun takaa, voidaan shokinomainen reaktio kuitata yleisellä järkytyksellä, yhtenä joukkohysterian muotona.

Tämän ilmiön tehokkaaseen hyödynämiseen perustuu suuri osa sekä poliittisen populismin, että sen seuralaisen, nopean ja pinnallisen median vaikutuskeinoista. Kannattaa ottaa huomioon, että yleensä taloudellisesti kannattavampi ja helpompi ratkaisu on kuitenkin lietsoa surun sijaan vihaa. Tämä näkyy parhaiten erityisen järkyttävien uutisten saamassa vastaanotossa, vain hyvin harvat ilmaisevat surua uhrien puolesta, lynkkaus-porukkaa on liikkeellä sitäkin enemmän.

Vielä on eräs aspekti. Emme voi tietää, mutta mikäli monarkki oli jo ikääntynyt, vakavasti sairas tai muuten osoittanut raihnaisuuden merkkejä, on tilanne toinen. Kuoleman luonne totaalisenä ja lopullisena erona voi toisinaan olla helpotuskin kaikille osapuolille. Tämä silloin

kun ihminen on tehnyt täyden tilinteon eletyn elämänsä kanssa, eikä odotettavissa ole muuta kuin kivulloinen hiipuminen. Suhtautumisemme eutanasiaan saattaa olla vaikein moraalifilosofinen kysymys, joka yhä vanhemmaksi keinoitekoisin keinoin elävän länsimaisen nykyihmisen harkittavaksi on asetettu. Tyypillisesti luonteeltaan sellainen, johon vain tunteettomimmat ja yksiniittisemmät meistä kykenevät nopeasti antamaan jyrkkiä ja yleensä jonkun maailmankuvan läpi tarkasteltuja mielipiteitä. Hekin yleensä vain siitä syystä, että on liian vaikeata katsoa silmiin kärsivää lähimmäistä.

Julkinen valta sekä eläin

Mahdollista on myös, että kuninkaan tultua kykenemättömäksi hoitamaan tehtäviään, monet huokaisevat salaa helpotuksesta. Vallan huipulle tiensä raivanneet ovat kovin usein olleet lähimmille alaisilleen ja työtovereilleen varsinaisia painajaisia.

Tähän lienee monta syytä. Kyseessä voi olla tietoinen imagon rakentaminen. Varsinkin autoritaarisissa kulttuureissa, kuten vaikkapa Suomessa tai Venäjällä, elää sitkeästi ”hyvän keisarin” -perinne. Hallitsijan valta saa kansan silmissä oikeutuksen kun hän pitää poliitikot ja virkamiehistön varpaillaan. On sitten yhteiskunnan järjestäytymisen ja lainsäädännön tasosta kiinni millaisia mahdollisuuksia valtiaalla on oikoa mutkia. Toisessa ääripäässä ovat totalitaariset valtiot. Vuorossa olevan Kimin kiittäessä panssarijunallaan ympäri Pohjois-Kore-

aa ovat paikallisviranomaiset kauhuissaan ja paikkakunnat kuin sotatilassa. Elintarvikepulasta kärsivä maa sijoittaa vähät varansa pompöösien sirkusnäytösten järjestämiseen. Mutta osasivat meidänkin arvostetuista presidenteistämme erityisesti **Mannerheim**, **Paasikivi** ja **Kekkonen** ottaa ilon irti alaistensa simputtamisesta, ja kenties juuri siksi aina kun mielipidemittauksia valtion päämiestemme paremmuudesta järjestetään keikkuvat nämä veijarit kärkipäässä.

Toinen syy on vallan yksinäisyydessä. Kyky nähdä muita pidemmälle ja tarkemmin eristää johtajan automaattisesti tavallisista tallaajista. Tässä kohden tulee ymmärtää, että todellinen johtajuus on jotain aivan muuta, kuin sillä tarkoituksellisesti halutaan nykyään ymmärtää. Maamme osalta usein toistetaan meillä käyneen ”hyvän herraonnen”. Tämän väitteen voi tiettyyn rajaan asti allekirjoittaa. Meillä on ollut tähän asti kyvykkäitä, rohkeita ja ennen kaikkea vastuuntuntoisia johtajia äärimmäisen hankalina aikoina.

Tarvitaan kuitenkin aina myös kriitistä historian tutkimusta ja nykyisyyden ymmärtämistä pohtimaan tekijöitä, jotka näihin vaikeuksiin ovat vieneet. Jatkuva tilannearvion tekeminen ja valmius tarkistaa kantojaan on ehdoton edellytys uskottavalle johtamiselle. Jos strategia ei toimi, sitä on kyettävä muuttamaan. Esimerkiksi äsken mainitut presidenttimme joutuivat kaikki pitkien uriensa aikana vaihtamaan mielipiteitään täysin



ja vieläpä useampaan kertaan. Kaikille oli kuitenkin yhteistä se, että he kykenivät tekemään niin oman näkemyksensä mukaisesti, ennen kuin ympäristö heidät siihen pakotti.

Vielä on eräs taito, joka poikkeukselliset johtajat muista erottaa. Se on kyky ymmärtää ero olennaisen ja epäolennaisen välillä, ja sitten olla kompastumatta lillukan varsiin. Kirjanoppineista, fariseuksista sekä muista hyvää tarkoittavista seuraajista ja selittäjistä ei ikinä ole pulaa. He ovat niitä, jotka yrittävät viedä poikkeusyksilöiden muiston pimeään, haisevaan kellariin.

Tämän vuoksi joka hetki on tarpeen muistaa, että aika voi kahlita eläjän, mutta ei koskaan elämää.

teksti: JM KOSKINEN
kuvitus: ELINA RAJALA

Ismo Kullervo Alanko s. 12.11.1960 Helsinki

- Isä pankinjohtaja **Voitto** ja äiti lausuntataiteilija opetusneuvos **Anna-Liisa**.
- Sisarusket, **Petri** RSO:n huilisti, **Ilkka** Neljä Ruusua yhtyeen laulaja ja **Satu Alanko-Rautamaa** HKO:n viulisti.
- Tärkeimmät yhtyeet Hassisen Kone, Sielun Veljet, Ismo Alanko Säätiö ja Ismo Alanko Teholla, lisäksi mittava sooloura.
- 16 kultalevyä ja kahdeksan platinalevyä.
- ”Mä olin kesätoissa Tukholmassa siivoomassa ja ostin vanhankaupungin suomalaisesta levykaupasta Eppu Normaa-lin Aknepopin – silloin ajattelin että #§% täällä mä vaan kuuraan näitä rappuja, vaikka Suomessa tehdään tällaista. Siitä se Kone lähti.”

Kaskovakuutus verkkokaupasta nyt



Turvan mainiot kaskovakuutukset on uudistettu valmiiksi packageiksi, joista löydät varmasti autollesi sopivimman. Uudistuksen kunniaksi tarjoamme sinulle nyt kaskovakuutuksen 40 % edullisemmin ostaessasi sen netistä. Alennus koskee ensimmäisen vuoden vakuutusmaksua ja uusia vakuutuksia. Tarjous on voimassa verkkokauppa Turvaamossa, kun vakuutuksen alkamispäivä on 1.6.-31.10.2012. Klikkaa turva.fi/turvaamo ja hanki parasta autollesi!



Olemme asiakkaidemme omistama keskinäinen vakuutusyhtiö ja teemme yhteistyötä erityisesti ammattiliittojen kanssa. Palvelemme puhelimitse numerossa 01019 5110 ma-pe 8-18 sekä osoitteessa www.turva.fi



Ilmailualan Unioni IAU ry:n jäsenvakuutus

Tuoteseloste 1.1.2012 – 31.12.2013



Vapaa-ajan matkustajavakuutus

Vakuutetut

Vakuutettuina ovat liiton jäsenet, myös vuorotteluvapaalla, hoitovapaalla ja muulla sosiaalivapaalla olevat jäsenet. Vakuutettuina ovat myös vakuutetun mukana matkustavat alle 18-vuotiaat omat lapset sekä vakuutetun kanssa samassa taloudessa asuvat alle 18-vuotiaat lapset. Pysyvällä eläkkeellä olevat eivät kuulu vakuutukseen.

Vakuutettuina ovat yllämainitut henkilöt, joilla on vakainainen asunto ja koti Suomessa ja jotka pääasiallisesti oleskelevat täällä. Tämä tarkoittaa, että jäsenellä on vakituinen osoite Suomessa ja että hän oleskelee yli puolet vuodesta Suomessa. Vakuutusturva on sidottu liiton jäsenyyteen. Jos jäsen eroaa tai erotetaan liitosta, vakuutusturva päättyy välittömästi.

Voimassaolo

Vakuutus on voimassa Suomesta ulkomaille tehtävillä vapaa-ajan matkoilla sekä vapaa-ajalla tehtävillä kotimaanmatkoilla. Suomessa vakuutettu ei ole matkalla, kun hän on asunnollaan, työpaikallaan, opiskelupaikallaan, vapaa-ajan asunnollaan, matkalla edellä mainitusta paikasta toiseen tai jos matkakohde on linnuntietä alle 50 kilometrin etäisyydellä edellä mainituista paikoista. Vakuutus on voimassa enintään 45 vuorokautta matkan alkamisesta. Vakuutus ei ole voimassa kilpaurheilussa tai sen harjoittelussa, eikä ehdoissa erikseen poissrjatuissa urheilulajeissa tai harrastuksissa.

Matkasairaus ja matkatapaturma

Matkustajavakuutuksesta korvataan matkan aikana alkaneen äkillisen sairauden tai sattuneen tapaturman aiheuttamat hoitokulut ilman ylärajaa. Vakuutuksesta korvataan myös Turvan hyväksymä vakavasti loukkaantuneen tai sairastuneen vakuutetun kuljetus kotimaahan. Matkasairauden hoitokuluja korvataan enintään 90 päivää hoidon alkamisesta ja matkatapaturman hoitokuluja enintään kolme vuotta tapaturman sattumisesta.

Matkasairaus on odottamaton ja äkillinen lääkärin hoitoa vaatinut sairaus, joka lääketieteellisen kokemuksen mukaan on saanut alkunsa matkan aikana. Matkasairauksiksi ei katsota sairautta, jonka oireita on ilmennyt ennen matkan alkamista tai jonka tutkimukset ovat olleet kesken ennen matkalle lähtöä, vaikka sairaus todetaan matkan aikana. Matkustajavakuutuksesta korvataan kuitenkin myös ennen matkaa olleen sairauden äkillisen ja odottamattoman pahenemisen ensiapuloukkojen hoidon kuluja matkakohdeissa, mutta ei muita vakuutusehdoissa mainittuja kustannuksia, kuten esimerkiksi sairaankuljetusta takaisin Suomeen.

Matkatapaturma on matkalla sattunut äkillinen ja ulkoinen tapahtuma, josta aiheutuu ruumiinvamma vakuutetun sitä tahtomatta. Matkatapaturmana pidetään myös hukkumista, kaasumyrkytystä, lämpöhalvauksia, auringonpistosta, paleltumista sekä huomattavasta paineen vaihtelusta syntyneitä vammoja, ellei vakuutettu ole itse näitä aiheuttanut. Myös äkillisen liikkeen tai voimaponnistuksen aiheuttama lihaksen tai janteen venähdyshäiriö matkalla katsotaan matkatapaturmaksi, ellei sen syynä ole vakuutetun sairaus tai ruumiinvika. Lisäksi edellytetään, että lääkärin hoito on aloitettu 14 vuorokauden kuluessa vammautumisesta. Täydellinen luettelo korvattavista ja korvauksen ulkopuolelle jäävistä hoitokuluista on vakuutusehdoissa.

Matkan peruuntuminen ja keskeytyminen

Matkan peruuntumisella tarkoitetaan matkalle lähdön estymistä. Matkan keskeyttämisellä tarkoitetaan alkaneen matkan muuttumista. Matkan peruuntuminen tai keskeytyminen korvataan, kun niiden syynä on vakuutetun tai lähiomaisen odottamaton sairastuminen, tapaturma tai kuolema. Pakottavuus arvioidaan lääketieteellisin perustein. Peruuntumisen tai keskeytymisen syynä voi olla myös vakuutetun Suomessa olevaan omaisuuteen kohdistunut merkittävä vahinko, joka edellyttää läsnäoloa vahinkopaikalla.

Matkustajavakuutuksen lähiomaiset

Matkustajavakuutuksessa lähiomaisella tarkoitetaan seuraavia henkilöitä:

- avio- tai avopuoliso
- vakuutetun omat ja hänen avio- tai avopuolisensa lapset ja lastenlapset
- vakuutetun kanssa samassa taloudessa vakainaisesti asuvat muut kuin omat lapset
- vakuutetun omat ja hänen avio- tai avopuolisonsa vanhemmat, otto- ja isovanhemmat sekä sisarusket ja sisaruspuolet
- miniät ja vävyt
- yksi matkakumppani, jonka kanssa vakuutettu on kahdestaan varannut matkan

Matkavakuutuskortti ja apu ongelmatilanteissa

Jäsenkortti, joka toimii myös matkavakuutuskorttina, on postitettu vakuutuksen piiriin kuuluville jäsenille. Kortti kannattaa pitää matkalla mukana ja esittää hoito-

laitoksessa. Näin hoitolaitos voi todeta, että asiakkaalla on voimassaoleva matkavakuutus ja että hoidoille löytyy maksaja.

Turva tekee yhteistyötä Tanskassa sijaitsevan kansainvälisen hälytyskeskuksen SOS-Internationalin kanssa, joka auttaa matkailijoita ulkomailla sattuneissa sairaus-, onnettomuus- ja kuolemantapauksissa. SOS:iin voi ottaa yhteyttä myös muissa kuin hätätapauksissa. Se voi esimerkiksi neuvoa lähimmän luotettavan lääkärin sijainnin tai auttaa, jos hoitolaitos ei suostu lähettämään laskua Turvaan. Hälytyskeskus päivystää ympäri vuorokauden ja palvelee myös suomen kielellä. Myös Suomen edustustoista voi pyytää apua hätätilanteissa.

Matkatavarat

Jäsenvakuutus ei sisällä matkatavaravakuutusta. Oma kotivakuutus saattaa kattaa myös matkatavaroille sattuvat vahingot.

Vapaa-ajan tapaturmavakuutus

Vakuutetut

Vakuutettuina ovat liiton jäsenet, myös vuorotteluvapaalla, hoitovapaalla ja muulla sosiaalivapaalla olevat jäsenet. Vakuutettuina ovat yllämainitut henkilöt, joilla on vakainainen asunto ja koti Suomessa ja jotka pääasiallisesti oleskelevat täällä. Tämä tarkoittaa, että jäsenellä on vakituinen osoite Suomessa ja että hän oleskelee yli puolet vuodesta Suomessa. Pysyvällä eläkkeellä olevat eivät kuulu vakuutukseen. Vakuutusturva on sidottu liiton jäsenyyteen. Jos jäsen eroaa tai erotetaan liitosta, vakuutusturva päättyy välittömästi.

Voimassaolo

Vakuutus on voimassa vapaa-aikana kaikkialla maailmassa.

Vakuutus ei ole voimassa kilpaurheilussa tai sen harjoittelussa.

Ehdoissa erikseen poissrjatuissa urheilulajeissa ja harrastuksissa tapaturmavakuutus

- ei ole voimassa hoitokulujen osalta
- on voimassa pysyvän haitan korvauksen osalta

Tapaturma

Tapaturma on äkillinen ja ulkoinen tapahtuma, josta aiheutuu ruumiinvamma vakuutetun sitä tahtomatta. Tapaturmana pidetään myös hukkumista, kaasumyrkytystä, lämpöhalvauksia, auringonpistosta, paleltumista sekä huomattavasta paineen vaihtelusta syntyneitä vammoja, ellei vakuutettu ole itse näitä aiheuttanut. Myös äkillisen liikkeen tai voimaponnistuksen aiheuttama lihaksen tai janteen venähdyshäiriö matkalla katsotaan tapaturmaksi, ellei sen syynä ole vakuutetun sairaus tai ruumiinvika. Lisäksi edellytetään, että lääkärin hoito on aloitettu 14 vuorokauden kuluessa vammautumisesta.

Jos tapaturmana korvattavasta vammasta riippumattomat seikat, kuten esimerkiksi olemassa oleva sairaus, ovat vaikuttaneet vamman syntyyn tai sen paranemisen pitkeyttymiseen, maksetaan vakuutuksesta korvaus vain siltä osin, kuin hoidon tai haitan katsotaan lääketieteellisin perustein aiheutuvan tapaturmana korvattavasta vammasta. Esimerkiksi tapaturmavamman taustalla saattaa olla iän mukanaan tuomia kulumia ja rappeutuksia, joita ei katsota tapaturman seurauksiksi.

Tapaturman hoitokulut

Tapaturman hoitokuluja korvataan tapaturmaa kohti enintään vahinkohetkellä voimassa olleeseen vakuutusmäärään asti. Hoitokuluista vähennetään omavastuu kertaalleen jokaista tapaturmaa kohti. Vakuutuksen päättymisen jälkeen hoitokuluja korvataan enintään yhden vuoden ajalta. Täydellinen luettelo korvattavista ja korvauksen ulkopuolelle jäävistä hoitokuluista on vakuutusehdoissa.

Tapaturman aiheuttama pysyvä haitta

Tapaturman aiheuttamalla pysyvällä haitalla tarkoitetaan lääketieteellisesti arvioitua yleistä haittaa, joka vammasta aiheutuu vakuutetulle. Haitan suuruus määritellään Sosiaali- ja terveysministeriön antaman haittaloukituksen mukaan. Haittaa määriteltäessä huomioidaan vamman laatu, mutta ei esimerkiksi vakuutetun ammattia tai harrastuksia. Haitan tulee ilmetä kolmen vuoden sisällä tapaturman sattumisesta. Täydestä haitasta maksetaan sovittu haittakorvaus ja osittaisesta haitasta haittaa vastaava osa haittakorvauksesta. Pysyvän haitan korvaus maksetaan, kun haitta on muodostunut pysyväksi, kuitenkin aikaisintaan vuoden kuluttua tapaturmasta.

Lisätietoja

Jäsenvakuutuksen tarkempi sisältö ja vakuutuksessa olevat rajoitukset ovat vakuutusehdoissa. Ne löytyvät IAU:lle räätilöidylt Turvan palvelusivuilta www.turva.fi/iau. Vakuutusehdot saa myös Turvan toimipaikoista tai pyytämällä palvelunumerosta 01019 5110.

IAU on ottanut jäsenilleen myös Liittoturvavakuutuksen järjestötehtäviin. Lisätietoa tästä vakuutuksesta Turvan palvelusivuilta www.turva.fi/iau.



Olemme asiakkaidemme omistama, erityisesti ammattiliittojen kanssa yhteistyötä tekevä keskinäinen vakuutusyhtiö. Palvelemme puhelimitse numerossa **01019 5110** ma-pe 8-18 sekä osoitteessa www.turva.fi





TYÖTTÖMILLE SUUNNATUT HYVINVOINTIJAKSOT HAUSSA!

TUTUSTU JA HAE
WWW.PHT.FI

KRUUNUPUISTO, PUNKAHARJU

Teema: Painonhallinta

Pääjakso: 7.–12.10.2012

Seurantajakso: 15.–17.3.2013

YYTERIN KYLPYLÄHOTELLI, PORI

Teema: Liikkumaan

Pääjakso: 12.–17.11.2012

Seurantajakso: 19.–21.4.2013

LUONTOMATKAILUKESKUS METSÄKARTANO, RAUTAVAARA

Teema: Alle 35-vuotiaiden miesten

1. askel hyvinvointiin

Pääjakso: 18.–23.11.2012

Seurantajakso: 8.–10.4.2013

LÄHDE MATKALLE KOHTI TERVEELLISEMPIÄ ELÄMÄNTAPOJA

1. askel-hyvinvointijaksojen

omavastuuhinta:

150 €/aikuinen/pääjakso/5 vrk

60 €/aikuinen/seurantajakso/2 vrk

Kaikki jaksot ovat ryhmämuotoisia täysihoito-

jaksoja, jotka sisältävät majoituksen, ateriat sekä

1. askel-ohjelman. Lisäksi maksettavaksi jäävät
matkakustannukset.

LISÄTIETOJA, OHJELMAT JA HAKEMINEN: WWW.PHT.FI

Työttömien ay-jäsenten tukiyhdistys TATSI ry järjestää työttömien 1. askel-hyvinvointi-
jaksoja yhdessä Palkansaajien hyvinvointi ja terveys PHT ry:n kanssa.

ENSIMMÄINEN ASKEL ON TÄRKEIN.

Tatsi
www.tatsi.org



UNIONIN ILMESTYMINEN 2012

Numero 5 ilmestyy 19.10.

aineisto toimitukseen 1.10.

Numero 6 ilmestyy 14.12.

aineisto toimitukseen 21.11.

ILMOITUSKOOT JA HINNAT (alv 0%)

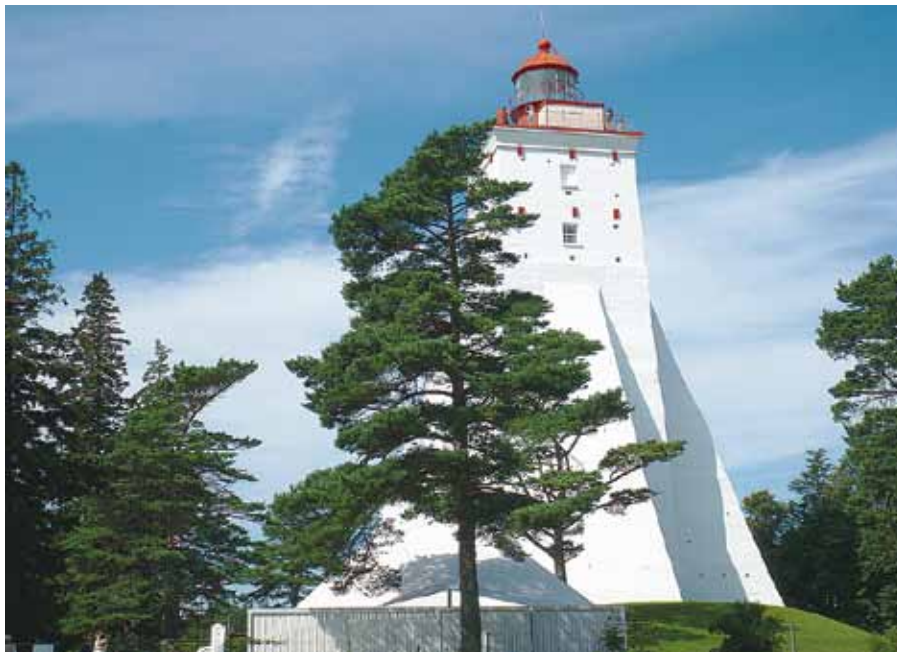
koko sivu, 180 x 230 mm, 240 €

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



Ari Miettinen

**Köpun majakka Hiidenmaalla. Rakennettiin 1500-luvulla Hansan
vaatimuksesta – maailmanluokan kumppani.**

*Ystäväni on raivoraitis,
mutta onneksi päissään säyseä.*



Hugo Tungs

Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI

Puhelin: (09) 4785 71 (vaihde)
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 arksin klo 10.00–13.00



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

Ilmailutekniikan ammattiyhdistys

ITA ry:n jäsenristeily **3.11.2012 M/S Viking XPRS:llä**

Aikataulu lauantaina 3.11.2012

Lähtö: Helsinki – Katajanokka klo 11:30
(ole satamassa paikalla klo 10:45 mennessä)

Bistrobuffet ruokajuomineen klo 11:45
Tallinna – Reisisadam klo 14:00

Paluumatkalla jäsentilaisuus ajankohtaisista
asioista kokoustilassa klo 18:00–19:00

Paluu: Tallinna – Reisisadam klo 18:00
Helsinki – Katajanokka klo 20:30

Sitovat ilmoittautumiset

ma 15.10. mennessä **itary001@gmail.com**.

Ilmoita viestissä nimesi ja syntymäaikasi.

Risteilyn hinta on 30€ johon kuuluu laivalla annettavat
ostokset yht. 30€ (omavastuu jäsenelle siis 0€).
Mahdolliset tiedustelut Jukka Salonen puh. **050 392 6425** tai
Jukka Korhonen puh. **050 410 4166**. Paikkoja rajoitetusti.

Maksu 30 € viimeistään ke 17.10.

ITA ry:n tilille Sampo FI3080001670341388

Ota mukaan passi tai 1.3.1999 jälkeen myönnetty
kuvallinen henkilökortti.

Tervetuloa!

ITA ry, johtokunta

Ennakkokutsu

Ilmailualan Unioni IAU ry:n edustajiston
sääntömääräinen syyskokous pidetään
perjantaina 23.11.2012 klo 10.00.

Paikka: Kuljetusliittojen talon 2. krs., Merisali,
John Stenbergin ranta 6, Helsinki.

Kokouksessa käsitellään IAU:n sääntöjen 7§ kokoukselle
määrittämät asiat, sekä hallituksen kokoukselle esittämät
muut asiat.

IAU ry:n hallitus

Siviililentoliikenteen työntekijät ry 012

Sääntömääräinen **syyskokous**

Aika: 31.10. klo 18.00 alkaen

Paikka: Ravintola Shamrock, yläkerta,
Peltolantie 2, Vantaa

Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat.
Ruoka- ja juomatarjoilu.

Ilmoittautumiset 22.10. mennessä reijo.hiltunen@finnair.fi

Tervetuloa osallistumaan!

ITA ry:n syyskokous

Ilmailutekniikan ammattiyhdistys ITA ry:n
sääntömääräinen syyskokous pidetään torstaina
25.10.2012 kello 15.00 Finnairin teknikassa,
Leko 3, ruokala (10-kuppila).

Tervetuloa

ITA ry, johtokunta

SSL ry amm.os.10 kutsuu jäsenet

Sääntömääräiseen **syyskokoukseen**

23.10.2012 klo 17.00

G18, SFV-sali

Uudenmaankatu 17 D, 5. kerros
Sisäänkäynti sisäpihalta.

Käsitellään sääntömääräiset asiat.

Esitykset ensi vuoden johtokuntaan
vaalivaliokunnalle 19.10.2012 mennessä.

Sitovat ilmoittautumiset ruokailua varten
email.j.salonen@hotmail.com

Tervetuloa

Amm.os.10 johtokunta