

ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

27.4.2012

NRO 2

**Yhteistyö
pirstoutuu**

Säästövapaa / Edustajiston kokous / Väykkä pysäyttää aikaa

- 3 Pääkirjoitus
- 4 Finavia ja yhteistyön uudet tuulet
- 8 Sääntö määrää – Edustajiston kokous
- 9 Lyhyt kääntö
- 10 Hapsu – Yhteistyö pirstoutuu
- 12 Luottamusmies ja työsuojelupäivä
- 13 Työhyvinvointikorttikoulutus

14 Vuosiloman säästäminen



Arto Kujala

- 15 Kentän tasolta
- 16 Väykkä pysäyttää aikaa
- 19 Kolumni
- 20 Yritys ja yhteiskunta – synkkiä pilviä lentoyhtiöiden taivaalla
- 22 Valtuutettujen joukkue
- 26 Eläkekassan puhallus osa 2
- 28 Sähköinen media työelämässä
- 30 Tunnelmia maitokaapista
- 30 Kuvakulma
- 31 Hugo
- 32 Eläkeläisten lounastapaaminen
- 32 Kesäpäivät Tallinnassa

KANSIKUVA:

Tekniikan töiden ulosliputus uhkaa kokonaisen ammatin tulevaisuutta Suomessa.

Maalaus (pesutekniikka) – Karoliina Ilonoja
Taskulampun henki – 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

Omavarainen – vieraan varainen

Finnair tiedotti 11. huhtikuuta moottorikorjaamon toiminnan lakkauttamisesta ja laitehuollon sopeuttamistoimista, sekä aloittavansa näihin liittyvät yt-neuvottelut. Niiden piiriin kuuluu kaikkiaan 350 työntekijää. Päätöstä menettelyn aloittamisesta yhtiö perustelee viime elokuussa aloitetun kilpailukyky selvityksen tuloksilla. Huolimatta esitetyistä pyynnöistä ja viitteellisistä lupauksista ei henkilöstön edustajille ole annettu tarkempia tietoja mainitusta selvityksestä.

Kun vielä huomioidaan samoihin aikoihin julkaistu aiesopimus moottori- ja laitehuollon töiden siirtämisestä SR Technicsille, on alkanutta neuvotteluprosessia suhteellisen helppoa epäillä vain lakien edellyttämäksi ennalta määräytyksi velvollisuustanssiksi.

Näin rakentunut asetelma on henkilöstöä edustaville neuvottelijoille vaatimattomasti ilmaistuna totaalisen epämotivoiva.

On tämä nähty jo aiemmin. Yhdeksän vuotta sitten Finnair tekniikka työllisti karkeasti ottaen 1900 henkilöä. Sitten on seurannut kaksi saneerauksen hyökyaaltoa vuosina 2006 ja 2011, sekä useampia purosia niiden yhteydessä ja välisenä aikana. Pahimmassa tapauksessa yllä kuvatun tapahtumasarjan jälkeen ensi vuonna työllisiä on jäljellä noin kolmannes lähtötilanteesta. Jäljellä on ainoastaan päivittäinen linjahuolto-organisaatio. Kaikki prosessiluonteiset työt on siirretty pois maastamme. Töiden mentyä katoaa pysyvästi myös leijonan osa ammattitaidosta, joka vielä edustaa alan kärkeä maailmassa.

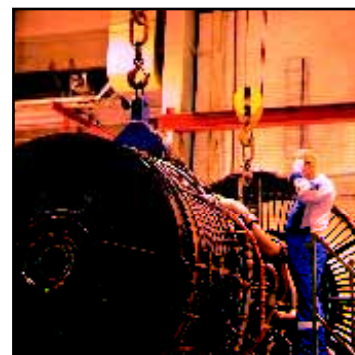
Näin rajuun rakennemuutokseen täytyy olla pätevät syyt.

Ensimmäinen työnantajan perusteista on kannattavuus. Tekniikka on tullut suunnilleen omillaan toimeen viime vuodet jos lentosuorite pilkotaan osiin. Tämä ei ilmailualan yleinen kannattavuus huomioiden ole vähäinen saavutus. Lisäksi se on kyennyt tasoittamaan suhdannekuoppia, joka oli ainakin työntekijäjärjestöjen tarkoitus vakautussopimusta solmittaessa. Toisena syynä on tarjottu teknisten palveluiden maailmanlaajuista ylitarjontaa. Tehtaiden sulkeminen aiheutti työttömyyttä, mutta hyödytti paperiyhtiöitä nostamalla paperin hintaa. On vaikeata nähdä mitä etua palvelun ostavalle lentoyhtiölle pitkällä aikavälillä koituu kilpailun vähenemisestä teknisissä palveluissa. Erityisesti kun omavaraisuuden ylläpito ei edellyttäisi kohtuuttomia investointeja.

Inha epäilyksistä että ääneen sanomaton peruste, kekseliäisyyden rajoja venyttävien palkitsemisjärjestelyjen ohella, on tärkein. Se on siirtyminen edelleen kohti halpalentoyhtiö-konseptia. Lopulta ei taida jäädä kuin kaksi erottavaa tekijää – raskas ja kallis johto sekä menettänyt arvovaltaa huokuva logo lafkan uuden pääkonttorin seinällä.

Hauskaa vappua.

JM KOSKINEN



Pekka Kärnä

”

Mitä etua voi koitua palvelun ostavalle taholle kilpailun vähetessä?



Ari Miettinen

Finavia ja yhteistyön uudet tuulet

Ilmailualan voimakas muutos on asettanut uusia vaatimuksia myös työsuojeluyhteistyölle lentoasemilla. Finavialla on tärkeä rooli tässä yhteistyössä.

■ Lentoyhtiöiden toiminnan rajut muutokset ulkoistamisineen ovat tuoneet Suomen lentoasemille viimeisen kymmenen vuoden aikana paljon uusia toimijoita. Yhteistä näille on, että tavalta tai toisella ne ovat tekemisissä lentoaseman pitäjän Finavian kanssa. Jo kulkeminen lentoaseman tiloissa edellyttää Finavian myöntämää kulkulupaa työntekijöille.

Lentoasemarakennuksissa toimivat yritykset ovat myös Finavian vuokralaisia. Aiheellisesti voidaan kysyä voiko vuokranantajan ja vuokralaisen suhde olla koskaan täysin jännitteistä vapaa, sillä eri vuokralaisilla on hyvin erilai-

sia tarpeita. Näitä tarpeita yrittää parhaansa mukaan tyydyttää Finavia, joka on myös yrityksenä käynyt lävitse voimakkaan muutoksen valtion liikelaitoksesta julkiseksi osakeyhtiöksi.

Yhteistyöryhmät

Työturvallisuuslainsäädännön yksi tärkeimmistä periaatteista on yhteistyön harjoittaminen yritysten sisällä ja niiden välillä terveellisen ja turvallisen työympäristön takaamiseksi työntekijöille.

Finavia on pyrkinyt edistämään yritysten välistä yhteistyötä Helsinki-Vantaan lentoasemalla kahden eri yhteistyöryhmän avulla. Työturvallisuus-

den yhteistyöfoorumi on työnantajan edustajien yhteistyöelin, johon Finavia on kutsunut kolmenkymmenen isoimman yrityksen työsuojelupäälliköt.

Muutamia vuosia sitten perustettu Työturvallisuuden kehitysryhmä puolestaan koostuu kuuden eri yrityksen työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetusta. Se on yksi väylä työturvallisuuden edistämiseen lentoasemayhteisössä ja sen tehtävänä on käsitellä ajankohtaisia työturvallisuuteen vaikuttavia asioita.

Työturvallisuusraportointi

Yksi uusi yhteistyömuoto on tiedon kerääminen ja jakaminen työturvallisuuden liittyvistä poikkeamista. Tätä var-

◀ Heidi Nousiainen, Kari Linnoskivi ja Jukka Oskari Nieminen hoitavat työsuojeluasioita hyvässä yhteishengessä.



ten on Finavian ekstranetissä, Airportalissa oma sivusto www.airportal.fi/ työturvallisuusraportointi. Järjestelmä on tarkoitettu kaikille lentoasemien toimijoille. Tavoitteena on tiedonkulun parantaminen organisaatioissa ja organisaatioiden välillä. Lentoasemilla toimivat henkilöt tai yritykset voivat raportoida sattuneista työturvallisuuspoikkeamista. Raportit lähetetään määrätyille yhteyshenkilöille myös muihin yrityksiin ja niihin kirjaan toteutetut toimenpiteet ja niiden toteuttajat. Valmiit raportit ovat kaikkien raportointijärjestelmää käyttävien luettavissa. Järjestelmän käyttö on maksutonta ja se on avoinna kaikkina vuorokauden aikoina.

Organisaatio ja haasteet

Finavian omaa työsuojelun yhteistoimintaa koordinoi työsuojelun keskustoimikunta ja tämän lisäksi lentoasemilla toimivat työpaikkatoimikunnat, joissa käsitellään työturvallisuusasioita. Helsinki-Vantaan lentoasemalla toimii oma paikallinen työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoiminnan rungon muodostavat lentoasemakohtaiset työsuojelupäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut, sekä työpaikkatoimikunnat. Lentoasemaverkosto huomioiden tämä tarkoittaa 28 eritoimintapistettä. Työsuojelutehtäviin valittujen henkilöiden toimikausi on neljä vuotta.

Finavia Oyj lyhyesti

■ ylläpitää ja kehittää Suomessa 25 lentoaseman verkkoa sekä koko maan kattavaa lennonvarmistusjärjestelmää. Lentoasemaverkkoon kuuluu 18 siviililentoasemaa, 4 yhteistoimintalentoasemaa ja 3 sotilaslentoasemaa.

■ ylläpitää lentoasemia, tarkastaa matkustajat ja matkatavarat, pitää kiitotiet kesäkelissä, varmistaa turvalliset lento-olähdöt ja laskeutumiset sekä kouluttaa.

■ Finavian asiakkaita ovat lentomatkustajat, lentoyhtiöt, kotimainen ja globaalisti toimiva elinkeinoelämä sekä sotilasilmailu.

■ Finavia on käyttäjien rahoittama osakeyhtiö, joka päättää itsenäisesti toiminnastaan, taloudestaan ja investoinneistaan.

■ Finavia Oyj on valtion kokonaan omistama osakeyhtiö. Finavian omistajaohjaus on liikenne- ja viestintäministeriössä.

■ vuoden 2011 lopussa Finavia Oyj:n henkilöstömäärä oli 1808, joista vakituksia 1479 ja määräaikaista 329.

■ kesäkuussa 2010 Finavian tytäryhtiö Airpro Oy hankki 100 prosentin omistuksen RTG Ground Handling -osakeyhtiöstä.

www.finavia.fi

Puitteet kunnossa.



Ari Miettinen



Pekka Kainulainen



Ani Miettinen

”Mörkö” antaa lumelle kyytiä.

Finavian työsuojelu- ja työhyvinvointipäällikkö **Heidi Nousiainen** ja Helsinki-Vantaan työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu **Jukka Oskari Nieminen**, sekä toimihenkilövaltuutettu **Kari Linnoskivi** kertovat työsuojelutoiminnan sujuvan yhtiössä hyvässä hengessä. Työsuojelutehtäviä hoidetaan oman toimen ohella, joten Jukka Nieminen toimii tiimiesimiehenä kunnossapidossa ja Kari Linnoskivi järjestelmäasiantuntijana IT-tekniikassa.

Työsuojeluun liittyvät haasteet tuntuvat noudattavan samoja linjoja muiden lentoasemalla toimivien yritysten kanssa. Vakavia tapaturmia ei ole sattunut, vaan lähinnä liukastumisia ja muita pienempiä tapaturmia.

Finavia on tehnyt yhteistyötä mm. Työterveyslaitoksen kanssa Helsinki-Vantaan lentoasemalla meluselvityksen suhteen ja asematason vaarojen ar-

viointiin liittyen, sekä Ilmavoimien ja Työterveyslaitoksen kanssa melumitauksia Tampere-Pirkkalan ja Jyväskylän lentoasemilla. Näitä hankkeita on käsitelty myös yhteistyöryhmissä.

Työturvallisuuden kehittäminen Suomen lentoasemilla vaatii toimivaa yhteistyötä eri yritysten ja kaikkien kentillä työskentelevien kesken. Luomalla yhdessä toimivia turvallisia toimintatapoja ja saamalla nämä jalkautettua koulutuksen ja perehdytyksen avulla joka-päiväiseksi toiminnaksi voidaan saada paljon hyvää aikaiseksi. Tässä turvallisuuskulttuurin vaalimisessa on Finavi-alla tärkeä rooli.

PEKKA KAINULAINEN

Liittosi jäsenenä saat huomattavia etuja.

Turva on keskittynyt erityisesti liittojen vakuuttamiseen, joten IAU:n jäsenenä saat meiltä **huomattavia vakuutusetuja**. Ja tiesithän, että kauttamme hoituvat myös **Tapiola Pankin reilut pankkipalvelut**.

Jäsenalennukset

IAU:n jäsenenä ja Turvan asiakkaana saat kotivakuutukseen ja vapaaehtoihin auto- ja henkilövakuutuksiin jatkuvan **9 %** :n alennuksen. Lisäksi saat hyödyksesi **5 %** :n omistaja-asiakasalennuksen heti, jos otat Turvasta kotivakuutuksen tai liikennevakuutuksen. Kun omistaja-asiakkuutesi Turvassa on kestänyt viisi vuotta, nousee alennuksesi **7 %** :iin. Kymmenen vuoden jälkeen alennus on **10 %**.

Turvan Henkikulta

Turvan Henkikulta on ammattiliittojen jäsenille tarkoitettu henkivakuutus, johon sinäkin IAU:n jäsenenä olet oikeutettu. Se on henkivakuutus, jonka avulla voit taata perheesi tutun arkielämän jatkuvuuden ja taloudellisen tulevaisuuden. Se tuo turvaa vuosiksi, jopa vuosikymmeniksi eteenpäin. **Testaa henkikultasi osoitteessa: www.henkikulta.fi.**

Etuja Tapiola Pankista

Kun kotivakuutuksesi on Turvassa, saat IAU:n jäsenenä etuja Tapiola Pankista

Hyödynnä etusi nyt!

- **Hyvät tilit:** markkinoiden parhaimpiin kuuluvaa korkoa jokaisen päivän saldolle
- Tapiola Pankin verkkopalvelun kuukausimaksut **veloituksetta**
- Tapiola Pankin maksukortin* vuosimaksut **veloituksetta**
- Kokonaiskustannuksiltaan **edullista lainaa**
- Tapiola Pankin tiliasiakkaana voit **kuukausisäästää rahastoihin ilman merkintäpalkkiota**

* Koskee Tapiola Pankin kortteja vakiokuvapohjaisina. Ei koske Yhdistelmä Gold -korttia. Tapiola-rahastoja hallinnoi Tapiola Varainhoito Oy

Ota yhteyttä, hoidetaan vakuutus- ja pankkiasiasi yhdessä kuntoon.



Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva
☎ 01019 5110 turva.fi/pankkiedut

TAPIOLA
Tapiola Pankki Oy

 **turva**

Sääntö määrää – Edustajiston kokous

Yhdistys kokoontui perjantaina 13.4.

vuosikokoukseen.

Vastuullisille myönnettiin tili- ja vastuuvapaus. Molempia edellytettiin jatkossakin käytettävän taiten.

■ Vuosikokouksista kevätkokous keskittyi menneeseen vuoteen. Tältä näytti 2011 IAU:n toiminnan kannalta.

Ammattiosastot ja niiden jäsenet

IAU:lla oli 2011 alussa viisi ammattiosastoa. Niitä olivat Ilmailutekniikan Ammattiyhdistys ITA 001, Insta RepAir 003, Ilmailualan Maapalvelutyöntekijät ILMA 007, Suomen Siviililentoliikennevirkaileijoiden Liitto 010 ja Siviililentoliikenteen Työntekijät 012.

Uusi osasto Finavian Maapalvelutyöntekijät 009:n perustettiin 18.8. Se haki ja hyväksyttiin liiton jäseneksi hallituksen kokouksessa 22. elokuuta.

Hallituksen kokouksessa 4.10 hyväksyttiin perustamissopimus Ilmailutietotekniset ILTT ry:n liittymisestä IAU:iin 1.1.2012.

Osastojen jäsenmäärissä tapahtui vuoden 2011 aikana seuraavia muutoksia. Kokonaisluku lisääntyi 62 henkilöllä ollen vuoden lopussa 3 680. Maksavia jäseniä oli vuoden alussa 2 957 ja lopussa 2 980. Eläkeläisjäseniä vuoden lopussa oli 643 henkilöä.

Kertomus toiminnasta

Vuonna 2010 alkanut Suomen lentoliikenteen kasvu jatkui vuoden 2011 aikana. Tilastot osoittivat peräti 16 prosentin lisäystä matkustajamäärässä, ollen se vuoden lopussa liki 19 miljoonaa. Rahtimäärien kasvutahti hiipui edellisvuoden huimasta 26 prosentista, edelleen jatkuen rivakkana kahdeksana prosenttina.

Positiivisista liikenneluvuista huolimatta lentoyhtiöiden tulokset säilyivät kehnoina. Sen sijaan lentoliikenteelle ns. tukipalveluja tuottavien yritysten kohdalla kehityssuunta oli kokonaisuudessaan positiivinen.

Alamme työllisyyden painopiste muuttui vuoden kuluessa. Suurimmissa lentoliikenteen teknisissä palveluja tuottavissa yrityksissä, Finnair Technical Services Oy:ssä ja Finnair Engine Services Oy:ssä, läpikäytiin huomattava töiden siirtämistä ulkomaille seurannut saneeraus.

Tähän liittyen IAU järjesti yhdes- sä ammattiliitto Pron kanssa poliittisen mielenilmauksen Finnairin yhtiökokouksen yhteydessä 24. maaliskuuta. Mielenilmauksella pyrittiin kiinnittämään yleisempää huomiota ristiriitaan, jonka koetaan vallitsevan yhtäaikaisen johdon palkitsemisen ja toiminnan alasajon välillä.

Tekniikan irtisanomisten aiheuttama lovi ei IAU:n kokonaisjäsenmäärässä lukumääräisesti realisoitunut vielä vuoden 2011 aikana. Sitä kompensoivat uusien työntekijäryhmien järjestäytyminen IAU:iin lähinnä Finaviasta, sekä jäsenmäärän lisääntyminen maapalveluissa.

Huomattavin yritysjärjestely sopimusallamme oli Finnair Cateringin ja- kaminen kahdeksi yritykseksi. Tällä toimella se valmisteltiin osittaista myyntiä varten. Vuoden 2009 lopulla suuren huomion saattelemana Northportin kuormauksen haltuunsa ottanut Barona Handling luovutti liikkeensä edelleen Swisport Finlandille vaatimattomin muistosanoin. Merkittävä yritysjärjestely tapahtui myös, kun ISS Aviation ja Interhandling Turku aloittivat vuoden lopulla yhteistyön, jolla ne pyrkivät parantamaan kilpailuasemaansa maakuntien lentoasemilla.

Kuljetusliittohanke ja muita päätöksiä

Edustajisto totesi hallituksen selonteon mukaan, että yhteisen kuljetusliiton perustamisprosessi on toistaiseksi päätetty keskeyttää. Alaltamme pois siirtyneen **Pasi Nykäsen** tilalle hallitukseen edustajisto nimesi ammattiosasto 007:n esityksen mukaisesti **Samuli Ehnin**.

Kokouksen päättyttyä hallitus ja edustajisto kokoontuivat perinteiseen ideariiheensä, jossa keskustelu siirtyi ajan- kohtaisiin aiheisiin.

JM KOSKINEN



Haapasaari, Toivola, Koskinen ja Grundström.

Arto Kujala

Kelan laskurit

■ Kelan sivuilla on julkaistu laskureita joiden avulla voi selvittää mahdollisuudet saada Kansaneläkelaitoksen maksamaa etuutta. Käytettävissäsi on lähes kaksikymmentä erilaista laskuria mm. työttömyysturvaan, sairauspäivärahaan, lastenhoitoon tai opiskelemaan liittyen.

Laskurit löytyvät osoitteesta www.kela.fi/laskurit.



Työeläketietäjä jakaa neuvoja Suomi24:ssä

■ Miten eläke kertyy? Miten vuorotelluvapaa vaikuttaa eläkkeen määrään, entä äitiysloma? Kysy työeläkkeestä Suomi24:n asiantuntijapalstalla.

Työeläketietäjältä voit kysyä Suomen eläke-etuuksista, eläkkeen hakemisesta tai vaikkapa eläkkeen määrään vaikuttavista seikoista. Hän vastaa ensisijassa kysymyksiin, joista on hyötyä mahdollisimman monelle.

Palstan Työeläketietäjinä toimivat Eläketurvakeskuksen eläkeneuvojat. Kysymyksiin vastataan 15. kesäkuuta saakka.

Palvelu löytyy osoitteesta: <http://suomi24.fi/kysytyoelakkeesta>

Ilmoita liittoon yhteystietojen muutokset

■ Sähköpostiosoitteiden ja puhelinnumeroiden muutokset tulee ilmoittaa iau@iau.fi -osoitteeseen. Samasta osoitteesta saa jäsensivujen kirjautumistunnukset. Muuttoilmoitukset ja nimenmuutokset tehdään Väestörekisteriin. Ne tarvitsee ilmoittaa erikseen liittoon vain, jos liitto ei osoitteenluovutuskielessä voi saada tietoja automaattisesti.

Työkyky arvioitava 90 sairauspäivän jälkeen

■ Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolakiin tulee muutos 1.6.2012 alkaen – tavoitteena työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy.

Muutoksella halutaan parantaa mahdollisuuksia havaita pitkittyvät työkyvyttömyydet riittävän varhain ja helpottaa toipumista ja paluuta työhön sairauspoissaolon jälkeen.

Mikä muuttuu?

Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon sekä muun terveydenhuollon yhteistyö tiivistyy.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveys-

huoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden.

Työterveyshuollon lausunto jäljellä olevasta työkyvystä ja työhön paluun mahdollisuuksista tarvitaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivärahopäivältä.

Sairauspäivärahaa on haettava Kelalta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta aikaisemmin neljän kuukauden sijasta.

Työnantaja, työntekijä ja työterveys-huolto yhdessä työkyvyn tukena

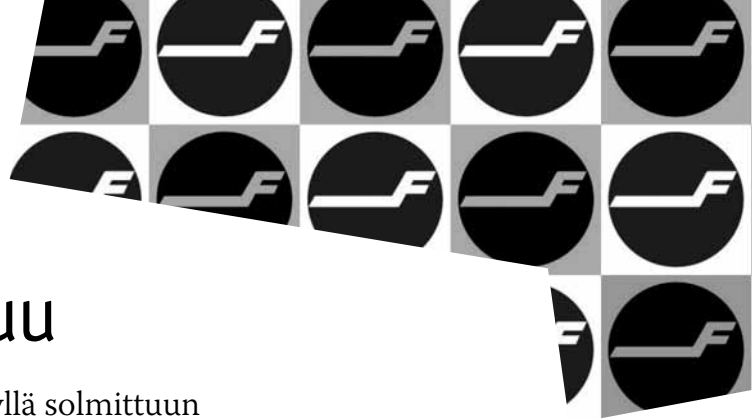
Kun työntekijän sairaus pitkittyy tai työkyky muuten heikentyy, on työter-

veyslääkärin arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky. Lisäksi työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto yhdessä selvittävät työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä.

Työterveyslääkäri laatii lausunnon työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja mahdollisuudesta jatkaa työssä. Työntekijän on toimitettava lausunto Kelaan viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 päivärahopäivältä.

90 päivän lausunto kuuluu työterveyshuollon lakisääteiseen toimintaan.

Lisätietoja Työterveyslaitoksen kotisivuilta.



Yhteistyö pirstoutuu

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä syksyllä solmittuun raamisopimukseen sisältyy hanke luottamusta lisäävistä toimista työmarkkinoilla – työpaikoilta liitto- ja keskusjärjestötasolle. Tavoitteena on nostaa suomalainen työelämä laadultaan ja kilpailukyvyltään maailman huippuluokkaan. Samaan aikaan ilmailualan työpaikat sirpaloituvat tavalla, joka pirstoo raamisopimukseen kirjoitetun tavoitteen aiempaa monimutkaisemmaksi palapeliksi.

Tapaus Finnair

Suomessa ilmailualan työpaikkarakenteiden muutosta arvioitaessa keskeinen toimija on Finnair. Sen kotipesänä käyttämää Helsinki-Vantaan lentoasemaa on räätälöity jo vuosia yhtiön tarpeisiin. Luontevaa, ja myös käytännön sanelemaa on, että Finnairin tarvitsemat tärkeät tukipalvelut suoritetaan pääsääntöisesti Helsinki-Vantaalla.

Helsingin Sanomat arvioi 17. 4. pääkirjoituspalstallaan pitkälti tästä lähtökohdasta käsin Finnairin toimintaa. Kirjoitus on otsikoitu ”Portti osaamiseen sulkeutuu”. Siinä nostetaan esiin Finnairin kutistuminen pala palalta moottorikorjaamon lopettamisen, laitehuollon supistamisen ja catering -toiminnan myymisen myötä. Samaan tapahtumasarjaan voi liittää myös matkatavaroiden ja rahdin käsittelyn muutaman vuoden takaisen ulkoistamisen.

Lehti kysyy: ”Miten vahva on lentoyhtiö, joka käyttää kaikki panoksensa kaukoliikenteeseen ja samalla aikoo luopua merkittävästä osasta kaukoliikennettään ruokkivaa lähiliikennettä? Entä miten vahva on yhtiö, joka antaa keskeiset tukitoimintonsa pois muiden alihankkijoiden hoitoon?”... ja lehti vastaa: ”Näiden toimien seurauksena Helsinki-Vantaasta tuskin kasvaa sellaista lento-

liikenteen ja logistiikan osaamiskeskusta kuin ehkä joskus toivottiin. Sellaista ei rakenneta alihankintasuhteilla. Jos Suomessa halutaan pitää kiinni visiosta, jossa Helsingin seutu on lentoliikenteen ja logistiikan osaamiskeskus, suunnan pitäisi olla toinen.”

Ammattiliittojen suuntaan annetaan ohjeita: ”Työntekijöiden edustajien tulisi myös nähdä, mitä on ja mitä voisi olla edessä. Edunvalvonnan sirpaloituminen useaan liittoon on omiaan aiheuttamaan jatkuvan tulehduksen jo valmiiksi kriisissä olevassa yhtiössä”... ja myös johdolle: ”Taloushistoria opettaa, että yritysten nousun yksi edellytys on johdon ja työntekijöiden yhteinen sitoutuminen tavoitteisiin. Kriisistä toiseen kompasteleva, toimintaansa supistava yhtiö ei ole se malli, jolla tulevaisuus pidetään omissa käsissä”.

Kulminaatiopiste

Finnair -konsernissa ammattiliittojen positiivinen näkemys siitä, mitä voisi olla edessä, kulminoitui vuoden 2009 vakautussopimusneuvotteluihin. Ilmailualan Unionin ammattiosastot neuvottelivat kukin osaltansa sopimuksesta, jotka olisivat toteutuessaan kolkettaneet kaikkia Finnair -konsernissa työskenteleviä jäseniä. Sopimukset

allekirjoitettiin tekniikassa, tax-free myymälöissä sekä catering-varastoissa. Vakautussopimuksen solmineita merkittäviä ammattiliittoja olivat lisäksi Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys SLSY ja Ammattiliitto Pro. Konserni katkaisi Northportin ja Cargon neuvottelut.

Edunvalvonnan sirpaloituminen useaan liittoon ei siis ollut este vakautussopimusten tavoittelemiselle, mutta kiistämättä tilanne on omiaan lisäämään epävakautta kriisiyhtiön kiikkerään lentoon. Helsingin Sanomien kirjoituksen punainen lanka onkin siinä, että Finnairin hajoaminen pala palalta – kaikilla tasoilla, mukaan lukien henkilöstön järjestäytyminen – johtaa vääjäämättä tilanteeseen, jossa yhtiön tulevaisuus on yhä vähemmän sen omissa käsissä.

Moottorikorjaamon ja laitehuollon siirtäminen arabiemiraattien SR Technicsille, cateringin ulkoistaminen Lufthansan LSG Sky Chefsille ja matkatavaroiden käsittelyn luovuttaminen sveitsiläiselle Swissportille koettelevat uudella tapaa sitoutumista yhteiseen tavoitteeseen. Abu Dhabin tai Lufthansan hallituksille visio, jossa Helsinki-Vantaan lentoasema on Suomen asukasluokan suhteutettuna poikkeuksellisen merkityksellinen ja menestyksekkäs lentoli-



kenteen solmukohta Euroopan ja Aasian välissä, on sumuinen. Erityisasemassa Finnairin strategia on tuskin myöskään Swissportin suunnitelmissa Helsinki-Vantaan suhteen.

Yhteinen kansallinen intressi

Työmarkkinakeskusjärjestöjen välillä viime syksynä solmittuun raamisopimukseen on kirjattu tavoitteeksi luottamusta lisäävät toimet työmarkkinoilla. Keinoina mainitaan avoimuuden sekä keskinäiseen arvostukseen ja luottamukseen perustuva työmarkkinakulttuuri ja toimintatavat. Kunnianhimoinen päämäärä on nostaa suomalainen työelämä laadultaan ja kilpailukyvyltään maailman huippuluokkaan.

Raamisopimuksessa suomalaisuus ja kilpailukyky korostavat erityisesti tavaroiden ja palvelujen viennin merkitystä kansakunnan taloudelliselle hyvinvoinnille. Kilpailukyvyn ja luottamusta lisäävien toimien yhdistäminen yhteiseksi päämääräksi merkitsee, että konflikteiksi kärjistyvät ristiriidat työelämässä tunnistetaan yhteisenä ongelmana.

Väheksymättä muiden lentoyhtiöiden panosta Suomen infrastruktuurin ylläpitäjinä, ainoa ilmailualan potentiaalinen vientiyritys on Helsinki-Vantaata kotikenttänään pitävä Finnair kaikkine

osa-alueineen. Muut lentoyhtiöt edustavat kansantalouden näkökulmasta lähinnä tuontia, johon alamme työllisyyden kannalta sisältyy kuitenkin merkittävää välituotekäyttöä täällä tuotettavien tukipalvelujen osalta.

Hälyttävää on, että Finnairissa luottamus yhteistyön mahdollisuuksiin on vuoden 2009 jälkeen nopeasti huvennut ja nyt ollaan jo pahasti takamatkalla. Tilannetta ei paranna yhtiön edesmenneen hallituksen julkittu edesottamukset vakautussopimusneuvottelujen aikaan, mutta suurempi kanto kaskessa on kuitenkin toisaalla.

Valitussa ydintoimintastrategiassa kokonaisuuden säilyttämiselle omissa käsissä ei lasketa taloudellista arvoa. Uuden alihankintarakenteen myötä avoimuuteen, keskinäiseen arvostukseen ja luottamukseen perustuvan työmarkkinakulttuurin ylläpitäminen Finnairin kilpailukyvyn nimissä on aiempaa monimutkaisempi palapeli. Mikäli sen koamisessa ei onnistuta, uhkana on kokonaisen vientisektorin hiipuminen kansantaloudessa.

JUHANI HAAPASAARI
puheenjohtaja
Ilmailualan Unioni



Lomien myöntämisessä on huomioitava sovitut periaatteet ja tasapuolisuus, toteaa Anu-Tuija Lehto.

Luottamusmies- ja työsuojelupäivä

IAU:n piirissä toimivat luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöt kokoontuivat 27.3.2012 koulutustilaisuuteen kuljetusliittojen kokoustiloihin Hakaniemeen. Tilaisuudessa käsiteltiin vilkkaan keskustelun ryydittämänä neljää teemaa.

Työhyvinvointi ja työsuojelu

Asiantuntija **Mira Nokelainen** Työturvallisuuskeskuksesta kertoi kokemuksia ilmailualan työsuojelukoulutuksesta. Hänen mukaansa se toimii erinomaisesti ja siitä on minkä tahansa alan hyvä ottaa oppia.

Mira esitteli myös Työhyvinvoinnin palvelukeskus -portaalin. Se on kohtaamispaikka, josta saa käytännön ohjeita ja asiantuntijoiden apua hyvän työn rakennusaineiksi. Portaaliin voi tutustua osoitteessa <http://sykettatyohon.fi>

Ajankohtaista sosiaalipolitiikasta

SAK:n sosiaaliasioiden päällikkö **Katja Veirto** kertoi vasta aikaansaadus-

ta työurasopimuksesta, joka pidentää työuria keskimäärin yhdellä vuodella. Tämä pienentää kestävyysvajetta runsaalla 2 miljardilla eurolla, joten hyvinvointivaltion rahoituksen pitäisi taas olla turvattu.

Hän kertoi myös sairausvakuutuslakiin tulevasta uudesta 90 päivän säännöstä, joka tarkoittaa tiivistetysti sitä, että työntekijän työssä jatkamismahdollisuudet on selvitettävä viimeistään, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

Vuosilomalain pääkohdat

SAK:n lakimies **Anu-Tuija Lehto** availi vuosilomaan liittyviä asioita. Erityises-

ti keskityttiin loman ansaintaan ja antamiseen, sekä vuosilomapalkan maksamiseen ja määrittelyyn, sekä siihen miten työaika niihin vaikuttaa.

Neuvottelutoiminta ja erimielisyyksien ratkaiseminen

Johtaja **Harri Hietala** Palvelualojen Työnantajat PALTA ry:stä ja IAU:n puheenjohtaja **Juhani Haapasaari** puhuivat vuorotellen siitä miten erimielisiä asioita parhaiten saataisiin ratkaistua. Viisaudenkiveksi tiivistyi hyvät neuvottelusuhdet, joiden vaalimiseen kannattaa panostaa.

Teksti ja kuvat: ARTO KUJALA

Työhyvinvointikorttikoulutus

■ Työhyvinvointikorttikoulutus järjestettiin 8.3. 2010 Helsingissä Radisson Blu Plaza hotellissa, jonne minäkin tiedonjanoisena marssin tähtäimessä tuon himoitun kortin saaminen. Kursin järjesti Työturvallisuuskeskus ja sen kouluttajana toimi pirteä **Tarja Rätty**. Kurssilaisia oli 30. Edustajia oli kiitettävästi eri toimialoilta, teollisuudesta valtakunnansyöttäjänvirastoon.

Koulutuspäivä oli rakennettu neliosaiseksi:

Työhyvinvoinnin näkökulmat: mitä työhyvinvointi tarkoittaa, tarpeet ja voimavarat säädös- ja sopimusperusta, tuottavuus ja työhyvinvointi.

Työhyvinvointi johtamisessa: työhyvinvointi osana strategista ja päivittäisjohtamista, turvallinen ja terveellinen työ ja työympäristö, ammattitaito ja osaaminen.

Työyhteisön toiminta: yhteistyö, osallistuminen ja hyvä työkäyttäytyminen, toimintamallit ristiriita- ja epäasiallisen kohtelun tilanteissa.

Terveys ja työkyky: terveyden ja työkyvyn edistäminen, työkyvyn puheeksi ottaminen ja varhainen tuki.

Onnellinen kortin omistaja

Ennakkotehtävänä oli arvioida oman työpaikan tila edellä listattujen asioiden osalta. Se auttoi arvioimaan, mitkä työhyvinvoinnin osa-alueet työpaikalla ovat hyvin ja mitkä tarvitsevat kehittämistä.

Teimme myös ahkerasti ryhmätöitä ja keskustelimme vilkkaasti. Ryhmätöet, varsinkin kauniissa kevätsäässä suoritettu, ulkoilun lomassa tehty, tehtävä, toimivat erittäin hyvin.

Koulutuspäivä päättyi tenttiin päivän teemoista. Koulutuksen ja tentin suorit-



tamisesta myönnetään työhyvinvointikortti.

Ennen korttikoulutusta olin itse käynyt "Psykososiaalisten haittojen ja vaarojen selvittäminen työpaikoilla", sekä "Henkilöstöedustaja muutosvoimana" kurssit. Mielestäni nämä kurssit loivat oivan koulutuspolun kohti työhyvinvointikorttia.

Koulutus antaa vahvat eväät arvioida oman työpaikan työhyvinvoinnin tilaa. Se auttaa myös ymmärtämään, mitä kaikkea onnistunut työhyvinvointi pitää sisällään. Näiden asioiden eteenpäin vieminen ei ole aina niin itsestäänselvää.

REIJO HILTUNEN

Ongelmien ratkaisussa hyvät neuvottelusuhitteet ovat tärkeitä, sanoo Harri Hietala.



Vuosiloman säästäminen

■ Työntekijällä on oikeus säästää talviloman osuus eli kuusi lomapäivää vuodessa. Säästäminen voi siis tapahtua siitä loman osasta, joka ylittää 24 arkipäivää ja vain sillä edellytyksellä, ettei tästä aiheudu työpaikan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.

Työnantaja ei voi kieltää loman säästämistä, ellei siihen ole painavaa estettä. Kieltäytymisoikeuden perusteena olevaa tuotanto- ja palvelutoiminnalle aiheutuvaa vakaavaa haittaa on arvioitava sääs-

tämishetken tilanteen mukaan samalla tavalla kuin työnantajan oikeutta kieltäytyä antamasta työntekijälle osittaista hoitovapaata. Huomioon voidaan ottaa muun muassa työntekijän työtehtävien luonne ja siitä työn järjestelyille aiheutuvat vaatimukset, työnantajan toiminnan luonne sekä organisointitapa.

Talvilomaviikon lisäksi työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työntekijä säästää vielä toisen viikon eli 18 arkipäivää ylittävän osan lomasta pidettäväksi säästövapaana. Sopimus on suositeltavaa tehdä kirjallisena. Työnantaja voi kieltäytyä sopimuksen tekemisestä ilman mitään erityistä syytä.

Vuosiloman säästämisestä ja säästettävien lomapäivien lukumäärästä on neuvoteltava työnantajan kanssa viimeistään silloin, kun työnantaja kuulee työntekijöitä vuosiloman ajankohdasta.

Koska kysymyksessä voi olla tavoitteellinen usean vuoden säästäminen, tarkoituksenmukaista on, että säästämisestä ja toisaalta säästövapaan pitämisen ajankohdasta laaditaan jonkinlainen suunnitelma. Suunnitelma voi olla avuksi varauduttaessa työntekijän pitempiaikaiseen poissaoloon työpaikalta.

Säästövapaan pitäminen

Säästövapaa voidaan pitää seuraavalla lomakaudella tai sen jälkeen. Aikaisin ajankohta säästövapaan pitämi-

selle on säästövapaan keräämiskautta seuraava kesälomakausi. Laissa ei ole rajoitusta sille, kuinka monelta lomanmääräytymisvuodelta voi säästää. Myöskään takarajaa sille, milloin säästövapaa viimeistään tulisi pitää, ei ole laissa määrätty.

Säästövapaa on annettava työntekijälle hänen määräämäänsä kalenterivuonna tai, jos se jakautuu kahdelle kalenterivuodelle, kalenterivuosina. Tarkoitus on, että säästövapaa pidetään yhdenjaksoisena, mutta yhtä hyvin voidaan sopia sen pitämisestä osissa.

Työntekijä voi siis määrätä sen kalenterivuoden tai -vuodet, jolloin hän aikoo säästövapaan käyttää. Säästövapaan pitämisen tarkemmasta ajankohdasta on ensi sijassa sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Siltä varalta, että työnantaja ja työntekijä eivät pääse yhteisymmärrykseen säästövapaan tarkemmasta ajankohdasta, työntekijä saa pitää säästövapaan ilmoittamana ajankohtana. Tämä edellyttää, että hän ilmoittaa säästövapaan pitämisestä viimeistään neljä kuukautta ennen sen alkamispäivää.

Lomapalkka säästövapaan ajalta

Kuukausipalkkaisella työntekijällä, on oikeus saada normaali palkkansa myös säästövapaan ajalta eli säästövapaan alkamishetken palkan mukaisesti. Vaikka loma olisi säästetty ajalta, jolloin työntekijällä oli matalampi palkka, lomapalkka lasketaan säästövapaan alkamishetken palkan perusteella.

Jos taas työntekijän palkka määräytyy tunti- tai suoritepalkan perusteella, säästövapaan ajalta maksettava palkka lasketaan säästövapaan tai sen osan alkamis-



Arto Kujala

KENTÄN TASOLTA

1. Pidätkö kesälomasi mieluummin yhteen putkeen vai useammassa osassa?
2. Tiedätkö säästövapaan, entä oletko joskus käyttänyt sitä?

teksti ja kuvat: JYRKI VÄYRYNEN



KATARIINA TURUNEN
Swissport Finland Oy

1. Useammassa osassa.
2. Tiedän. Siirrän ensi kesän lomasta osan talvelle.



SEPPO KIERÄNEN
Finnair Catering Oy

1. Pidän kaiken yhdellä kertaa.
2. En ole kuullutkaan.



NINA MUURINEN
Finnair Catering Oy

1. Mieluiten kaikki kerralla. Koitan järjestää loman yhteyteen myös vapaita.
2. Tiedän, mutta en ole käyttänyt.



HENRY APPLETON
Finnair Catering Oy

1. Se vaihtelee vähän tarpeen mukaan, kuitenkin enintään kahdessa osassa.
2. En tiedä.

ajankohtaa edeltäneen lomanmääräytymisvuoden palkan mukaan.

Lomapalkka maksetaan ennen säästövapaan alkamista. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka voidaan maksaa tavanomaisina palkanmaksupäivinä. Lomaraha määräytyy työehtosopimuksen perusteella.

Säästövapaat rahana

Jos työsuhte päättyy ennen kuin työntekijä on ehtinyt pitää säästövapaansa, maksetaan säästövapaasta lomakorvaus normaaliin tapaan. Säästövapaa voidaan pitää myös irtisanomisajalla, jos työnantaja ja työntekijä niin sopivat.

Pitämättä jäänyt säästövapaa voidaan korvata rahalla myös silloin, kun työnantaja yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen kokoaikaisesta osa-aikai-

seksi tai työntekijä lomautetaan toistaiseksi. Näissä tapauksissa työntekijä voi valita, vaatiiko hän säästövapaat korvauksena vai pitääkö lomat edelleen säästössä. Pitämättä jääneen säästövapaan ajalta maksettava lomakorvaus lasketaan siten kuin lomakorvaus työsuhteen päättyessä.

Lisä- ja ylityövapaan yhdistäminen säästövapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään säästövapaaseen. Vapaan pituus lasketaan työtunteina vastaavasti korotettuina kuin lisä- ja ylityöstä maksettava rahakorvaus. Ylityövapaan pituus tulee muuttaa arkipäiviksi, jos se yhdistetään säästövapaaseen.

Säästövapaaseen yhdistettyyn ylityövapaaseen sovelletaan vuosilomailain säästövapaata koskevaa säännöstä lomapalkan osalta. Kyse on siis palkallista vapaasta. Kuukausipalkkaisen osalta säännös ei tuota ongelmia, kun palkka lasketaan säästövapaalle lähtöhetken palkkatason mukaan.

Tuntipalkkaisten osalta ylityökorvausten määrä lasketaan normaalisti noudattaen lisä- ja ylityökorvauksen laskentasääntöjä ja se maksetaan vasta myöhemmin säästövapaata pidettäessä. Tästä voidaan sopia samassa yhteydessä, kun sovitaan lisä- ja ylityövapaan yhdistämisestä säästövapaaseen.

ARTO KUJALA

Väykkä pysäyttää aikaa

Klovnikala

■ Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön kulttuurirahasto on kansan siivoustyörahaston erikoisrahasto, joka tukee järjestäytyneiden palkansaajien siivoustyö- ja kulttuuripyrkimyksiä. SAK:n nettisivuilla on lista henkilöistä, jotka ovat saaneet tänä vuonna kulttuurirahaa.

Tuolta 25 henkilöä käsittävältä listalta löytyy monen alan osaajia ja kulttuurialan harrastajia. Yksi heistä on **Jyrki Väyrynen** catering kuljettaja-kuormajana Helsinki-Vantaan lentoasemalla työskentelevä aktiivinen valokuvauksen harrastaja.

Miksi valokuvaus?

- Kuvausta ottaessa kohdetta tulee katselemaan hieman toisella tavalla, kuin normaali-oloissa. Aikahan on tapahtumia peräkkäin, josta tulee poimittua valittuja palasia talteen. Keskittyessä kuvaamiseen aika jotenkin pysähtyy, tai ainakin ikään kuin hidastuu. Se tekee lähes jokaisesta kuvaustilanteesta jotenkin ainutlaatuisen.



Lähes jokaisesta?

- Jokainen kuvaustilanne ei ole ainutlaatuisen. Staattiset kohteet, kuten arkkitehtuuriset, tai muut paikallaan jurottavat, eivät juuri saa sitä tunnetta aikaan, vaikkakin joskus paikallaan pysyvät kohteet saavat tuon ainutlaa-

tuisuuden leiman. On vain maltettava odottaa. Ensiaskel tuon ainutlaatuisen hetken löytämiseen on kohteen ja ympäristön huolellinen tarkastelu, kameran asetusten säätö halutunlaisiksi, kameran nostaminen silmien eteen, ruudun valotus ja niin edelleen.

Auringonkukkapelto aamulla





Siipivihulainen

Mitä kuvaat?

- Harrastin aiemmin sukellusta. Perus sukeltamisen rutinoiduttua, sekä kokemuksen kartuttua piti sen ohkeen saada jotain muutakin. Veden alla näkyvät ovat hieman erilaisia kuin muutoin luonnossa. Niistä täytyi ennen pitkään saada myös muistoja talteen. Vedenalaisen kuvauksen haasteellisuus myös kiehtoi. Kuvauksen veden alla vaatii kalustolta paljon, mutta myös itseltä. Tuolta ajalta on lukemattomia muistoja tallentuneena negatiiveille, dioille ja muistoihinkin. Kahtena vuotena osallistuin myös vedenalaisen kuvauksen suomenmestaruus kisoihin, josta muistoina kuusi mitalia. Näistä kolme on kultaista, pari hopeaa ja pronssi. Myös vuoden paras kuva on noilta ajoilta.

- Kuviasi katsoessa huomaa että olet käynyt aika syvällä ainutlaatuisuutta haikieksasi, mutta olet kuvannut muuallakin?

Omakuva



Kesäkurpitsan kukinto



- Tarkalleen ottaen tuo syvyys on 64 metriä. Löysimme pohjalta kuohuviini pullon ja otimme pienessä syvyyshumalassa kuvia pelaillen juovamme siitä. On harmillista, kun ihmiset heittävät roskiaan meriin ajattelemattomuuttaan. Jätimme pullon kuitenkin pohjalle, toivoen jonkin merenelävän saavan siitä turvallisen pesäpaikan.

Oletko muuten luontoharrastaja?

- Intohimo valokuvaukseen on siirtynyt mukamani sukellusharrastuksen jäätystä taka-alalle. Luonnon monimuotoisuus on kuvatessani läsnä yhä edelleen. Kaupungin kiireestä irtaantuakseni, teen reissun luontoon ja otan kameran mukaani. Erikoislähikuvat makrolinssillä saa viimeistään kiireen unohtumaan. Makrolla kuvatessa tarkennusalue on muutamia millijä. Silloin pienikin liike voi pilata hyvän kuvan, kiireestä nyt puhumattakaan.

- Linnut ovat myös suosikki kuvaukohteitani. Piilokojuihin tai lavastettuihin tilanteisiin en ole vielä lähtenyt, koska saan toistaiseksi sitä mitä haen, vain kulkemalla luonnossa. Siinä ohessa, jos saan vielä otettua mielestäni hyviä kuvia, on reissun tarkoitus täyttynyt moninkertaisesti.

- Myös työssäni lentokentällä olen voinut hyödyntää osaamistani valokuvauksessa. Olen ottanut Unioni-lehteen ”kentän tasolta” juttusarjaan kuvia työntekijöistä pienen kyselyn/haastuksen kera.

- Työnantajani on suhtautunut myönteisesti asiaani antamalla esim. auton käyttöön kentällä liikkumiseen. Olemme myös tehneet onnistuneesti yhteistyötä Cateringin kanssa muutamassa kuva-projektissa.

teksti: VESA SUNI
kuvat: JYRKI VÄYRYNEN



Poika ja pilli

Speden spelejä

Maaliskuun 12. päivänä me Finnairin Cateringin työntekijät otimme viimein vastaan uutisen, että Finnair on tehnyt aiesopimuksen myymisestäämme LSG Sky Chefs Groupille. Ulkoistamisuutinen ei toki tullut yllätyksenä. Finnair oli jo hyvissä ajoin ilmoittanut etsivänsä uutta omistajaa Cateringille. Myös uusi omistaja oli ennakkokaavailuissa alusta asti vahvasti mukana.

Uutisen julkistamisen jälkeen edettiin nopeaa tahtia. Vain paria tuntia myöhemmin osa tulevan omistajan johtoporausta oli jo Cateringin ruokalassa esitelmässä yrityksensä toimintaperiaatteita uusille ”perheenjäsenille”. Puheissa ei muutenkaan säästetty positiivisia mielleyhtymiä herättäviä kielikuvia. Kehuja saatiin ”tavasta kantaa työasuja ammattilypeydellä” ja osaamistakin kiiteltiin. Vastineeksi ystävällisistä sanoistaan johtajamiehet saivat vaatimattoman annoksen perisuomalaista jurotusta ja kädet puuskassa tuijottelua. Tilaisuuden lievän huvittavuuden kruunasi aulaan kannettu, lähinnä Speden speleistä tuttua nopeustestipeliä muistuttava laite, jolla sai äänestää mielipiteensä juuri tapahtuneesta yrityskaupasta. Tämä tapahtui erivärisillä hymiöillä varustettua nappia painamalla.

Koko hanke aiheuttaa kahdenlaisia tuntemuksia. Toisaalta olo on hieman surumielinen ja toisaalta taas kiukuttaa. Surumielisyys kertoo siitä, että olin viime vuosien aikana kuitenkin mieltänyt itseni vahvasti finnairilaiseksi. Kiukkuu nostatti puolestaan tieto henkilöstöetuksien menetyksestä, sekä aiesopi-

muksen kanssa samaan aikaan valtakunnan medioissa pyörineet uutiset Finnairin johdon bonusseikkailuista. Vaikka kyseiset palkitsemiset eivät suorasti liittyisikään ulkoistamiseemme, niin petetyksi tulemisen tunnetta ne eivät ainkaan vähennä. Kuinka pitkäjänteistä johtamista on kannattavan liiketoiminnan pois myyminen? Sitoutuminenhan oli avainsana bonuksia jaettaessa.

Lapion varresta asiaa tarkastellessa tulee pohtineeksi, voisiko liikeyrityksen luotsaaminen vaikeuksien keskellä joskus tapahtua uutta luoden, innostaen tai edes omalla esimerkillä. Todellisuus kuitenkin puhuu toista kieltä. Suuret yhtiöt tarjoavat lääkkeeksi poikkeuksetta ulkoistamisia, irtisanomisia, vuokratyövoiman käyttöä ja kokonaisten työpaikkojen siirtämistä kehitysmäihin. Ei kovin omaperäistä. Huippujohtajan tehtäväksi jää ilmeisesti keksiä hyvä eufemismi, jolla huonot uutiset työntekijöille tarjoillaan ja henkilökohtaiset voitot lunastetaan.

Se, mitä kukin Speden peli -koneella äänesti, jääköön vaalisalaisuuden piiriin. Sen sijaan haluan kyseenalaistaa koko äänestyksen mielekkyyden heti aiesopimuksen julkistamisen jälkeen. Miten siinä ajassa ja niillä tiedoilla voi uudestaan omistajasta vetää kauaskantoisempia johtopäätöksiä? Haluttiinko vain mitata, kuinka hyvin ajatus ”rakennemuutoksen” välttämättömyydestä oli saatu istutettua mieliimme. Vaikka monelle on käynyt paljon meitäkin huonommin, niin kuitenkin epäilen äänestyksen tuloksen peilanneen lähinnä millaiseksi työilmapiiri- ja motivaatio alkoivat muodostua työpaikallamme viime kuukausina. Pitkään



Kuvaaja: Jyrki Väyrynen

”

Yritysten järjestelyihin liittyy aina voimakasta mielikuvien luontia.

jatkunut epävarmuus ja tietoisuus siitä, että meistä halutaan eroon, eivät erityisemmin parantaneet ”peace of mindia.”

Tulevat haasteet ja mahdolliset ongelmat meidän on jatkossakin parasta kohdata tiiviinä yksikkönä ja joukkovoimaan luottaen. Juuri muuhun ei voi luottaa.

MARKUS MIETTINEN

Luottamusmies

Finnair Catering Oy

Helsinki-Vantaan lentoasema
eräänä kesäkuun iltana
vuonna 2011. Missä ovat
sinivalkoiset pyrstöt?

Yritys ja yhteiskunta – synkkiä pilviä lentoyhtiöiden taivaalla

■ Sitten Wrightin veljesten ensilenosta joulukuussa 1903 lähtien, ilmailuala on kehittynyt suurin harppauksin ja lentäminen on saavuttanut ennen näkemättömät puitteet. Maailman lentoyhtiöillä on tänä päivänä kaupallises- sa liikenteessä yli 15.000 lentokonetta. Tämän määrän ennustetaan kasvavan kaksinkertaiseksi seuraavien 15 vuoden kuluessa. Reilussa sadassa vuodes- sa on tapahtunut paljon, lentokoneet ovat kehittyneet erilaisten vaatimusten myötä, lentoyhtiöitä on perustettu ja niitä on hävinnyt. Monet maineikkaat yhtiöt ovat hävinneet tavalla tai toisella lentoyhtiöiden kartalta. Silti monia merkittäviä ja nimekkäitä yhtiöitä on edelleen toiminnassa, joista yksi vanhemmista on Finnair, alunperin Aero Oy.

Kuka ja mikä, ei selvää ota

Kautta aikojen lentoyhtiöiden toiminta- ta ovat vaikeuttaneet, milloin tekni- set ongelmat, lakot, milloin sodat, öljykriisit ja taloudelliset lamat. Näistä on kärsinyt myös Finnair. Yhtiötä on sopeutettu vuosien kuluessa jos jonkinlaiseen aikaan ja tilanteeseen, mutta kaikinensa yhtiö on kasvanut ja siitä on kehittynyt keskisuuri lentoyhtiö.

Kasvua on ollut monella tavalla mitatuna. Lentokoneiden määrä on lisääntynyt. Yhtiöön on kerääntynyt uutta osamista pelkän lentämisen tilalle ja henkilökunnan määrä on kasvanut yhtiön koon myötä. On rakennettu tukijalkoja ja omatoimisuutta, kykyä operoida ja selvitä vaikeissa tilanteissa ja olosuhteissa.

Nyt on suunta vaihtunut. Yhtiötä on alettu pilkkomaan, tehtäviä ulkoistettu, yhtiön osia myyty ja myydään. Hotellit, maapalvelut, catering, osin tietotekniikka ovat saaneet uudet omistajat. Samoin osa matkatoimistoista.

Yhtiöön on perustettu kiinteistöjen ja lentokoneiden hallintaan ja vuokraukseen suuntaavat yhtiöt. Myyntimieles- säkö? Menossa on tekniikan eri toimintojen siirto muiden tehtäväksi tai niiden lopettaminen. Perushuolto on menneen talven lumia. Uhanalaisina ovat moottori- ja laitehuolto sekä matkustamopalvelut. Suomen ja Pohjolan johtava kaupallinen lentoyhtiö ajaa huoltotoimintaan- sa alas. Suomalainen tekninen tietotaito ilmailualalla uhkaa rapistua, kun yhtiö keskittyy ydintoimintaan, eli lentämi- seen. Ja siinäkin vain Kauko-Idän lii- kenteeseen. Katkolla ovat Euroopan ja kotimaan liikenne. Koneiden nokalle on tulossa vuokratyövoimaa, ounastellaan. Tuhansia työntekijöitä on irtisanottu tai

siirtynyt myynnin myötä toisen yhtiön palvelukseen. Monien kohdalla sekin on johtanut myöhemmin irtisanomisiin.

Kehityksen suunta on kohti virtuaa- liyhtiötä, jossa Finnair toimii vain toi- mintojen kokoajana, vuokraamalla ja ostamalla tarvitsemansa alihankkijoil- ta henkilöstöineen.

Tarvittaessa lisähenkilöstöä saa tar- peen mukaan vuokratyövoimayhtiöiltä.

Tilannetta voi kuvitella ihannetilaksi, kun ei omista mitään ja kaikki on vuokralla, jopa postilaatikko, josta voi ohjata tulleet laskut ja maksut suoraan eri tahoille. Tämäkin käy virtuaalisesti tietotekniikan avulla, ei tarvita edes sitä postilaatikkoa.

Herää monia kysymyksiä, joista vä- häisimpiä eivät ole henkilöstön riittä- vyys ja ammattitaito, lentoturvallisuus kaikilla osa-alueilla sekä alan koulutus.

Yritys ja yhteiskunta

Julkisuudessa erityisesti viime aikoi- na on puhuttu yksityisistä yrityksis- tä ja valtio-omisteisista ja -johtoi- sista yrityksistä. Etenkin kotoisasta Finnairista(mme), joka on huomatta- van suurelta osin kaapannut otsikot.

Valtion omistamien yhtiöiden ja muunkin kansallisomaisuutemme koh-

dalla, varmaan moni kansalainen, samoin kuin näiden yritysten ja laitosten työntekijä miettii, mihin tämä kaikki johtaa? Olo on vähän niin kuin pässä vietäisiin teuraalle, mutta suunnasta ei ole tietoaakaan.

Monien suomalaisten yhtiöiden kohdalla on tapahtunut ja tapahtumassa suuria muutoksia. Sellaisia nimekkäitä yhtiöitä kuin Valmet, Tampella ja Postipankki ei enää ole. Ne ovat yhdistyneet, sulautuneet, pilkkoutuneet tai osin lopettaneet myytyinä. Mahdollinen jäljelle jäänyt osa on siirtynyt yksityiseen, suurelta osin ulkomaiseen omistukseen nimmen kadotessa ”avaruuteen”.

Tämäkö on myös lentoyhtiömme kohtalo tulevaisuudessa? Päivän uutisia lukiessa asia tulee esille. Nyt on jo väläytetty valtion enemmistöosakkuudesta luopumista.

Joku voisi sanoa, että ei ole enää tarvetta kansalliselle kansainväliselle lentoyhtiölle. Onhan maailmalla monia muita lentoyhtiöitä. Näin onkin, mutta se, missä määrin maailman lentoyhtiöt hoitavat ja tulevat hoitamaan ”pohjoisen lentoja” ei vielä ainakaan vakuuta. Saati, että ne toisivat Suomeen työpaikkoja.

No, on täällä jo halpalentoyhtiöitä, mutta lentävätkö ne todellisuudessa halvalla tai edes edullisesti? Ja kuinka kauan siihen on mahdollisuuksia maailman kriisien ja ongelmien keskellä? Huomioidavaa on myös se, että näiden yhtiöiden työpaikat ovat kuitenkin aivan josain muualla kuin Suomessa.

Valtio omistajana, vaikka sitä paheksutaan, ja sen ajatellaan rajoittavan kilpailua, ei taida silti olla niin paha peikko kuin luullaan. Omistaja määrittelee yhtiön tehtävän. Olipa omistaja valtio tai kuka muu hyvänsä. Vapaa kilpailu voi olla mitä tahansa. Tuskin valtiolla omistajana on tarvetta estää kilpailua. Omistaja ratkaisee omalta osaltaan yhtiön olemassaolon. Toki, siihen vaikuttavat myös menestyminen markkinoilla. Sen taas ratkaisevat asiakkaat, yhtiön kilpailukyky ja johtamistaito sekä yhtiössä oleva tietotaito ja kyky nähdä ja arvioida tulevaisuutta.

Näin pienessä yhteiskunnassa tulee tarkastella asioita myös omalta kannalta, ei aina maailman mittakaavassa, vaikka sekin on tärkeää. Maailma ei huolehdi suomalaisten asioista, vaan täältä viedään tuhkatkin pesästä, jos siihen annetaan mahdollisuus. Tämän yhteiskunnan hyvinvointi ja kokonaisvaltainen huoltovarmuus on suomalaisten päättäjien harteilla ja päätettävissä. Näiden saavuttamiseksi yhtenä osatekijänä ovat valtion yhtiöt eri muodoissaan, sekä toimivat liikenneyhteydet maalla, merellä ja ilmassa.

Sopan keittäjät

Mikä on yhteiskunta? Onko se valtio, tässä tapauksessa Suomi nimeltään? Vai yhteiskunta nimeltään Suomi, josta on muodostunut jo edellä mainittu valtio?

Tälle valtiolle ja yhteiskunnalle on valittu edustajat, jotka toimivat tai joiden pitäisi toimia tämän yhteiskunnan edustajina. Vähän samalla tavalla, ainoastaan laajemmin, kuin yrityksissä hallinnon toimijat toimivat yrityksen eduksi. Nämä valtion edustajat luovat yhteiskunnallemme mahdollisuuden olemassaoloon tässä maailmassa poliittisin päätöksin ja sopimuksin. Niin sisä- kuin ulkopoliittisestikin.

Yhteiskunnan järjestäytynyt toiminta edellyttää säädettyjä lakeja ja säädöksiä sekä sovittuja ja hyväksyttyjä pelisääntöjä, jotka koskevat kaikkia yhteiskuntamme toimijoita. Tämä kaikki antaa nykyään huomattavan vapaan mahdollisuuden toimia itsenäisesti. Niin yritysten, kuin myös yksilöiden. Monipuolisesa ja -muotoisessa yhteiskunnassa tarvitaan mitä erilaisimpia ihmisiä ja yrityksiä. Olivat he sitten poliitikkoja, johtajia, metallimiehiä, siivoojia tai muita eri aloilla työskenteleviä henkilöitä, tai yrityksiä eri muodoissaan. Kaikesta toiminnasta päättää joka tapauksessa ihminen, ei yritys.

Se, onko edustajillamme tai yrityksien johtohenkilöillä menneet puurot ja vellit sekaisin tarkoituksella tai tie-

tämättömyyttään vai peräti osaamattomuuttaan, oman edun tavoittelusta puhumattakaan, ei aina ilmene. Kun seuraa lehtien kirjoituksia ja kuuntelee uutisia, voi havaita, että tämä herättää monenlaisia kysymyksiä eri kansalaispiireissä. Huono puoli tässä on, että niitä vastauksia ei tahdo löytyä.

Soppaa keitettäessä, on hyvä muistaa, että suomalainen yhteiskunta tarvitsee työpaikkoja. Ennen kaikkea sellaisia, joissa asiat on hoidettu suomalaisen käytännön mukaisesti, eikä veroparatiisien kautta. Tämä saattaa kuulostaa kalliilta. Mutta onko se sitä? Menetettyjen työpaikkojen, verojen ja muiden maksujen vaikutus saattaa olla vielä kalliimpi ja pahimmassa tapauksessa ei ole enää niitä yrityksiäkään.

Hämentäjät

Soppaa keitettäessä pitää olla hämentäjiä. Tapana on, että jokainen laittoa lusikkansa soppaan, kykenevät tai eivät.

Työntekijät sitoutuvat, kun pyydetään, huolehtimaan yhtiöstä. Onhan kysymyksessä oma työpaikka. Toisinaan elämänmittainen sellainen. Tehdään taksvärkkiä, lomaillaan palkatta, toimitaan monella muulla tavalla, jotta yhtiö saisi ilmaa siipiensä alle.

Ristiriitana on, että työtä pitäisi tehdä, mutta edessä onkin yt-neuvottelut, mitä moninaisine eri muotoineen, lopulta päätyen irtisanomisiin.

Säästetään, säästetään. Säästöön saadaan miljoonia ja taas miljoonia, mutta sekään ei riitä. No, ei tietenkään, kun säkissä on reikä ja sieltä jaetaan säästöjä toisaalle. Pieniä on silakat joulukaloiksi, mutta eettisesti suuria. Tavoitellaan ko tämänlaatuisella toiminnalla työmotivaatiota ja hyvinvointia, ehkä joillekin.

Hämmennystä on herättänyt johdolle maksettavat erikoiset korvaukset ja palkkiot, joita maksetaan, että suostuu tekemään töitä kaiken muun lisäksi.

Mutta mekaanikko on työtön.

Teksti ja kuva: PEKKA HINTIKKA

Valtuutettujen joukkue

Työsuojelutoimikuntien, valtuutettujen ja asiamiesten toimikausi vaihtui vuoden alussa. Esittelemme muutamia uusia ja vanhoja työsuojeluvaltuutettuja. Pyysimme heiltä lyhyen esittelyn ja kysyimme haasteista ja tulevaisuuden näkymistä.

■ Työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu on työpaikalla keskeinen toimija työsuojelun yhteistoiminnassa ja työntekijöiden oikeuksien valvonnassa. Valtuutettu toimii työntekijöiden edustajana ja läheisessä yhteistyössä linjaorganisaation esimiesten ja työsuojelupäällikön, sekä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on suojella työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä, sekä ehkäistä terveydellisten haittojen syntymistä.

Turkish Airlines YUSUF POLAT

Yusuf Polat on 34-vuotias lentoyhtiön markkinointivastaava. Hän on ollut ilmailualalla 5 vuotta Turkissa ja 6 vuotta Suomessa eli yhteensä 11 vuotta.

- Pieni työtiimi tuo sekä haastetta, että mahdollisuuksia uudessa luottamustehtävässä, Polat sanoo. Tulevaisuuden näkymät ovat haasteelliset, mutta uskon, että paremmat ajat odottavat meitä kaikkia ilmailualalla.

- Harrastan jalkapalloa, tennistä, juoksua ja matkustamista. Asun vaimoni ja vuoden ikäisen tyttärenti kanssa Vantaalla.

Kuvassa vasemmalta Yusuf Polat, Jarmo Mykkänen, Janne Anttonen, Saku Utriainen, Antti Saastamoinen, Emilia Valtonen ja Hannele Katajavuori



Arto Kujala

Raskone Oy **JARMO MYKKÄNEN**

Jarmo Mykkänen on 39-vuotias ja toiminut maakalustoasentajana ilmailualalla 16 vuotta, sekä työsuojelualtutettuna pari kautta.

- Haasteena voidaan pitää kaikkien meidän henkisen hyvinvoinnin säilymistä tai parantamista tässä muuttavassa työympäristössä. Mahdollisuudet ovat rajattomat, kunhan pidetään yhtä.

- Perheeseeni kuuluu, avovaimo Maarit, kaksi kissaa ja hevonen. Harrastuksina on vanhan rintamamiestalon kunnostus, 60-luvun Oldsmobile ja samalta vuosikymmeneltä oleva Massey Ferguson.

- Mennään päivä kerrallaan ja katsootaan mitä tulee eteen. Hyvää jaksamista kaikille.

ISS Aviation Oy **JANNE ANTONEN**

40-vuotias **Janne Anttonen** on ollut 6 vuotta töissä kentällä ja toiminut mm. rampin luottamusmiehenä. Perheeseen kuuluvat vaimo ja 4- ja 11-vuotiaat tytöt.

- Mahdollisuuksia työpaikan kehittämisessä on, vaikka asiat eivät aina tapahdu niin nopeasti kuin itse haluaisi. Tulevaisuuden näkymistä yt-neuvottelut synkistävät varmasti jokaisen mieltä.

Havas Ground Handling Co **SAKU UTRIAINEN**

30-vuotias ramp-mies Saku Utriainen on ollut alalla noin yhdeksän vuotta.

- Monesti näen haasteellisena arkisten asioiden hoitamisen työsuojelun saralta eteenpäin, kun työnantaja on muualta kuin Suomesta. Tällaisessa tuoreessa yrityksessä työsuojelutehtäviä tulee aika tavalla vastaan ja pitäisi valvoa, että ne tulevat hoidetuksi. Ja toki olen itsekin ensimmäistä kertaa hoitamassa työsuojelualtutetun tehtäviä. Opittavaa on paljon edessä. Näen kuitenkin tämän

tehtävän rikkautena oppia uutta ja mahdollisuutena vaikuttaa työsuojelullisiin asioihin yrityksen ollessa alkutaipaleellaan. Vanhalle koiralle kun vanhan sannon mukaan on vaikea opettaa uusia temppuja.

- Tulevaisuudessa haluaisin kouluttaa itseäni enemmän työsuojelu-valtutettuna ja saada vankemman pohjan hoitaa luottamustehtävääni. Työsuojelu on lähes poikkeuksetta kuluera yritykselle, mutta asiaa pitää pystyä katsomaan pidemmälle tulevaisuuteen, sillä se kuluera voi tuottaa loppupelissä tuottoa yritykselle. Elämme kuitenkin aikaa, jossa työsuojeluun panostetaan entistä enemmän ja sitä myös valvotaan valtakunnallisella tasolla. Samalla kuitenkin elämme tiukkoja aikoja ja kaikki haluavat säästää ja saada isompia voittoja, jolloin hyvät perustelut ovat tarpeen nyt ja tulevaisuudessa työsuojelullisissa asioissa.

- Harrasteista pitää sanoa että olen vihdoin löytänyt paikan joka järjestää ohjattua liikuntaa sellaiseen aikaan, että vuorotyöläinenkin voi siellä käydä. Aamuiset kello kuuden treenit ovat tulleet myös tutuiksi ja pitkään sohvaperuna olleena olen iloinen päästessäni taas liikkumaan ohjatusti. Olen sen verran mukavuuden haluinen sohvaperuna, että tarvitsen jonkun valvomaan tekemisiä viereen, muuten tulee helposti lintsattua. Haasteena on saada itsensä rauhottua sinne treeneihin jatkossakin.

Työsuojelu on yhteinen asia.

Ametro Handling Oy **ANTTI SAASTAMOINEN**

Antti Saastamoinen on ollut töissä Helsinki-Vantaalla vuodesta 2008 alkaen ja on 30-vuotias.

- Meidän yrityksessä työsuojelun asiat ovat hyvällä mallilla, mutta ikinähän ei ole täydellistä. Työhyvinvoinnin lisääminen ja sen seurannan kehittäminen ovat varmaan keskeisimmät haasteet.

- Tulevaisuuden näkymät ovat huonot. Työtilanteen takia työnantajan vaihto on todennäköisesti edessä.

- Perheeseen kuuluvat vaimo, sekä tytär, ja perheellisyydestä on odotettavissa. Harrastuksina Antilla on salilla käynti ja sukellus, sekä vedenalainen valokuvaus.

Inter Handling Turku Oy **EMILIA VALTONEN**

Emilia Valtonen on 26-vuotias ja toimii Turun lentoasemalla liikennevirkailijana.

- Aloitin urani ilmailualalla työharjoittelussa SGS:llä keväällä vuonna 2008. Useiden määräaikaistuuksien jälkeen minut valittiin vakituiseen työsuhteeseen Inter Handlingille.

- Suurimpana haasteena näen henkilökunnan hyvinvoinnin. Työvuorojen henkilökuntamäärä ollaan vedetty minimiin ja peräkkäiset 12 tunnin työpäivät ovat joka listassa enemmän sääntö kuin poikkeus, katkovuorojen, sekä yhdistettyjen aamu- ja iltavuorojen ohessa. Kiireisen ja työntäyteisen talven jälkeen ylisuorittaneen henkilökunnan voimavarat ovat finaalisia.

- Tulevaisuuden näkymät Turussa ovat hyvät. Inter Handling hoitaa maapalvelut päivittäisestä liikenteestä yli 80 prosenttisesti terminaali ykkösessä. Työsuojelualtutettuna pyrin kouluttamaan ja kehittämään valvutuneeksi asianosaajaksi.

- Asun vanhassa kivitalossa Turun keskustassa. Harrastuksille jää vuosi vuodelta vähemmän aikaa. Priorisoin vapaa-ajallani ystäviäni, sekä liikuntaa ja leppämistä sopivassa suhteessa. Lomat ja pidemmät vapaat vietän ulkomailla.

Finnair Cargo **Terminal Operations Oy** **HANNELE KATAJAVUORI**

Hannele Katajavuori on 45-vuotias rahdinetsintävirkailija ja on työskennellyt ilmailualalla vuodesta 1990 alkaen. Työhyvinvointiin liittyvät asiat kuten kiire ja avoimuuden puute kahden läheisessä yhteistyössä olevan yrityksen välillä puhuttavat työpaikalla.

Myös ergonomia ja työn pölyisyys on ollut esillä.

- Tulevaisuudelta toivoisin että meillä pysyisi yhtenäinen työyhteisö.

- Olen kolmen lapsen äiti ja asun Porvoon maalaiskunnassa, Hannele Kataja-vuori sanoo lopuksi.

YIT Kiinteistötekniikka Oy:n

Avia-yksikkö

JARI MAKKONEN

Jari Makkonen on 45-vuotias huolto-asettaja ja toiminut kohta viisi vuotta työssä YIT Aviassa.

- Haasteena on tilaajan ja yhteisen työpaikan säännöt/ohjeet ja niiden noudattaminen. Muutoksista informointi on haasteellinen tehtävä kaikille alueen toimijoille. Työturvallisuudesta vastaa kukin alueella toimiva yritys oman henkilökuntansa osalta, mutta kuitenkin työt tehdään pääsääntöisesti yhteisen työpaikan alueella. Työturvallisuuteen liittyvien asioiden tulisi välittyä alueella toimivien eri organisaatioiden välillä niin,

että vaarat, vaaratilanteet ja läheltä piti tilanteet huomioitaisiin ja tarvittavat toimenpiteet niiden torjumiseksi tehtäisiin.

- YIT Avia yksikössä meneillään oleva toimintojen uudelleenorganisointi tulee mahdollisesti muuttamaan käytäntöjä niin, että työsuojelutoiminta keskittyy YIT-konsernin harteille.

- Kuntosali, uinti ja pyöräily kuuluvat harrastuksiin. Perheeseen kuuluvat vaimo, 3 aikuista tyttöä ja poika 11v. Lisäksi olen pappa Onni-pojalle, joka syntyi elokuussa 2011.

Inter Handling Oy

KIM RANIN

Kim Ranin on 29-vuotias kuormaaja ja hänellä tulee neljä vuotta täyteen IAU:laisissa töissä.

- Haasteena on varmasti saada kaikki työntekijät noudattamaan annettuja turvallisuusohjeita.

Mahdollisuus on muokata yrityksen työkulttuuria pienillä asioilla, jotka vaikuttavat oleellisesti työssä jaksamiseen sekä fyysiseen kuormittumiseen.

- Kyllä kait ne positiiviset on oltava, Ranin sanoo muutoksiin viitaten.

- Juuri vanhan riskikartoituksen läpikäyneenä voi huomata, että muutokset on tehty ja näin ollen työnantajapuoli on siis kuunnellut meitä. Pakko tähän mainita myös, että olen saanut loistavat varavaltuutetut joihin voin luottaa.

- Voisin kertoa paljon golfista, mutta ei ketään kiinnostaisi. Hauskaa kesän odotusta kaikille, soidintanssit alkakoon!

Finnish Aircraft Maintenance Oy

ALPO LAITINEN

Lentokonemekaanikko **Alpo Laitinen** on 27-vuotias ja työskennellyt ilmailualalla kohta kahdeksan vuotta.

- Haastava ala työturvallisuuden kannalta, varsinkin kiristynyt kilpailutilanne tuntuu vaikuttavan työturvallisuuden edistämisen panostukseen. Kiire on vanha ja käytetty tekosyy.

- ”Platta” on todella monen henkilön työpaikka ja siellä liikkuu monen näköistä hiihtäjää monen näköisillä virveileillä, mutta mieleeni ei tule yhtään siellä



Arto Kujala

Kuvassa vasemmalta Jari Makkonen, Kim Ranin, Alpo Laitinen ja Mika Koivula.

tapahtunutta tapaturmaa FAM-yhtiössä talossa ollessani. Vaaratilanteita muistan muutaman.

- Mahdollisuuksina on oppia paremmin ennaltaehkäisemään vaaratekijöitä ja keskustella/jakaa mielipiteitä asioista muiden kanssa entistä paremmin. Yhtiömme on aika kansainvälinen ja pitää pystyä toimimaan englannin kielellä, mutta otan sen mieluummin mahdollisuutena kuin haasteena.

- Asun kahden lapsen ja yhden vaimon kanssa. Harrastan jalkapalloa ja käyn salilla mahdollisuuksien mukaan. Kesäisin mökkeily ja kalastus vie ajatukset pois lentokoneista ja niistä ympyröistä.

Finnair Technical Services Oy MIKA KOIVULA

Lentokonemekaanikko **Mika Koivula** on 45-vuotias ja ollut alalla töissä 27 vuotta.

- Vaikka on ollut vaikeita aikoja, niin työsuojelua tulee silti kehittää ja saada työhyvinvointia parannettua, näin meidän kaikkien on mukava tulla töihin ja palata työpäivän jälkeen virkeänä kotiin.

- Uskon, että yhdessä työsuojeluorganisaation kanssa saamme parannettua turvallisuusajattelua, sekä sitoutettua yhä enemmän myös linjaorganisaation eri tasoja turvallisuustoimintatapoihin työpaikallamme.

- Perheeseeni kuuluu vaimo ja 3 lasta, joista kaksi vanhinta muutti juuri omiin koteihin, sekä kissa. Harrastuksiini kuuluu Drag Racing (kiihdytysautoilu) ja nuorimman pojan yleisurheiluharrastus.

- Positiivinen asenne ja ajatukset, ne auttavat jaksamaan. Ja työasiat; jätetään ne työpaikalle.

Terveystiestä, turvallisuudesta ja ympäristöstä huolehtiminen on meidän jokaisen asia.

PEKKA KAINULAINEN



Jyrki Väyrynen

Finnair Travel Retail Oy:n edunvalvontakaksikko vasemmalta lukien, Birre ja Sibbe.

Finnair Travel Retail Oy:n pääluottamusmies Birgitta Mangström

■ - Olen ollut Finnairin parfyymimyy-mälässä vuodesta 1985 ja olen toiminut aikoinaan vuoropäällikkönä ja myymälänhoitajanakin. Ne hommat muuttuivat kuitenkin päivätyöksi, joten en enää halunnut jatkaa, koska teen ainoastaan aikaisia aamuvuoroja. Aamuja teen siksi että minulla on ravihevosia jotka hoidan joka päivä töiden jälkeen.

- Ryhdyin luottamusmiestyöhön koska koen että jonkun täytyy sitä tehdä. Kokemusta minulla ei tästä työstä ole, mutta eiköhän tässä pikkuhiljaa opi. Onneksi kaikki ihmiset ovat tuttuja. Ja jos ongelmia tulee niin liitosta tai muilta pääluottamusmiehiltä saa tarvittavaan apua.

- Finnairin sisällä on ollut kovasti turbulenssia viime aikoina, mutta toivon todella että työntekijät voivat luottaa tulevaisuuteen ja työpaikkojen säilyvyyteen, ja että uudet tuulet puhaltaisivat ja huomioisivat työntekijät muinakin kuin meinoerinä!

- En tiedä millaisia haasteita on edessä, mutta toivon että yhteistyö työnantajan kanssa sujuu rakentavasti ja toisiamme kunnioittaen!

- Perheeseeni kuuluu mies ja 17 vuotias poika sekä 3 kissaa. Asun Inkoossa joten matkaa lentokentälle tulee n. 70 km!

- Harrastukseni on ravihevoset kaikissa muodoissa. Omistan niitä kuusi ja kasvatan ja valmennan niitä. Olen myös ravikilpailutuomari sekä hevosenäyttelytuomari, lisäksi olen Uudenmaanlänän Hevosjalostusliitto ry:n puheenjohtaja, ja kuulun Uudenmaan Hevosnomistajat ry:n, Inkoon Oriyhdistys ry:n, ja Lohjan Ravihevosharrastajat ry:n hallituksiin.

- Mielelläni olen aina tullut töihin koska rakastan ammattiani ja kosmetiikkaa! Lisäksi minulla on maailman ihanimmat työkaverit jotka auttavat jaksamaan vuodesta toiseen!

Valentina Sibakov on toiminut aikaisemmin Finnair Catering Oy:ssä työsuojeluvaramuutettuna ja työsuojeluasiamiehenä. Finnair Travel Retail Oy:n valtuutettuna hän aloitti helmikuussa.

Valentina Sibakov on esitelty tarkemmin Unioni-lehdessä 5/2008. Lehti on luettavissa liiton verkkosivuilta.

Haastattelijana ARTO KUJALA

Eläkekassan puhallus osa 2

■ Kun lisäeläkkeisiimme varatut eläkekassan varat puhallettiin, niin julkisuuteen selitys oli, ettei niitä enää tarvita kassan sääntömuutosten jälkeen.

Käyn tässä yksityiskohtaisesti läpi kuinka lisäeläkkeemme nykyisin nollataan. Vapaakirjan mukaiset lisäeläkkeet ovat monelle hyvinkin ajankohtaisia nyt kun yhtiö on saneerannut porukkaa pihalle. Se mitä erillissopimuksilla on joillekin luvattu, ei ole säätiön lisäeläke, vaan kyseessä on kompensatio menetetyistä eläkkeen kertymästä ennenaikaisen työsuhteen päättymisen vuoksi.

Tämä tekemäni selvitys koskee myös niitä henkilöitä, jotka jo vuosia sitten saivat vapaakirjan. Myös heidän lisäeläkkeensä lasketaan vielä kerran uudelleen kun hakemus siitä saapuu eläkekassaan. Kenenkään ei siis kannata tuudittautua ajatukseen, että on ehtinyt saada hyvän vapaakirjan. Vapaakirjan saaneen lisäeläkepäättös saattaa vielä muuttua. Tästä löytyy jo muutama käytännön esimerkki. Oikeustapaukset muualla ovat kuitenkin osoittaneet, että eläkepäättöstä ei saa yksipuolisesti muuttaa. Ainoastaan ne eläkeläiset voivat olla tyytyväisiä, jotka jo nauttivat lisäeläkkeestään. En ole kuullut, että näitä lisäeläkkeitä olisi vielä rukattu, mutta tuokin lienee mahdollista yhtiössä mikä ei pidä lupauksiaan.

Nollavapaakirjani oli Finnairin eläkesäätiön allekirjoittama, vaikka toiminta piti siirtää Ilmariselle jo vuonna 2005. Tätäkin arvotonta paperin palaa piti vielä useita eri kertoja pyytää.

Aikaisemmin muille myönnettyissä vapaakirjoissa lisäeläke on ollut poikkeuksetta useita satoja euroja kuukaudessa. Noin 30 palvelusvuotta on riittänyt jopa 700 euron lisäeläkkeeseen samassa ammatissa ja tuloluokassa kuin

minulla. Minulla tuli 35 palvelusvuotta täyteen kuten monella muullakin kollegallamme ja vapaakirjamme lisäeläke on laskettu nolla euroksi! Vastaavasti aiemmin 40 palvelusvuoden lisäeläke pienemmillä ansioilla on tuonut jopa satoja euroja!

Lisäeläkkeen määrittely vapaakirjassa: säätiön eläkkeen suora vähennys

Lisäeläkkeen määrittely tehdään väärin kun säätiön eläkkeestä, 60 % eläkepalasta, vähennetään TyeL-eläke **indeksillä korotettuna**, jolloin laskelmasta tulee väkisin miinusmerkkinen eli nolla. Vastaavasti aikaisemmin myönnettyissä vapaakirjalaskelmissa kyseistä indeksia ei ole käytetty, vaan säätiön eläkkeestä on suoraan vähennetty samassa työsuhteessa sen hetkinen karttunut TEL-peruseläke (TyeL) **ilman indeksikorotusta**, jolloin luonnollisesti on myös maksettavaa jäänyt.

Jos tässä kohtaa sovelletaan uusia sääntötulkintoja, niin ne eivät täytä ainakaan perustuslain ja työsopimuslain määritelmää yhdenvertaisesta kohtelusta, joskaan se ei täyty monessa muussakaan kohtaa.

Säätiön 60 % eläke

On viimeisen kymmenen vuoden keskimääräinen kuukausiansio indeksillä korotettuna.

Yhteensovitusraja – keppiä vai porkkanaa?

Ylitteen tarkoitushan on ilmeisesti määritellä onko lakisääteinen eläkekertymä yhdessä lisäeläkkeen määrän kanssa suurempi kuin säätiön laskennallinen 60 % eläke.

Aikaisemmissa vielä vuonna 2004 myönnettyissä vapaakirjoissa ylitettä määriteltäessä, se muodostui yksinkertaisesti vain yhteenlasketusta TEL-peruseläkkeestä **ilman korotusta** sekä lisäeläkkeen summasta, jota on verrattu säätiön 60 %:n eläkkeeseen. Jos edellä mainittu summa on ylittänyt säätiön 60 % eläkkeen, on ylite vähennetty lisäeläkkeestä.

Nykyisissä vapaakirjalaskelmissa ylite lasketaan eri tavalla. Eläkesäätiön perusteena oleva 60 %:n palkka on niin kuin aiemmissakin laskelmissa, mutta toisena vertailulukuna on käytetty kertynyttä TyeL-eläkettä ja TyeL-eläkkeen tulevan ajan kertymän summaa, mistä laskelmassa käytetään virheellisesti myös nimikettä lakisääteinen eläke. Sitähän se ei oikeasti ole (siitä jäljempänä lisää). Ylitettä muodostuu aivan varmasti tällaisella vertailulla, ja kun se vähennetään lisäeläkkeestä, niin maksettavaa ei yksinkertaisesti voi enää jäädä. Lisäeläke saadaan katoamaan kuin tuhka tuuleen.

40-luvulla syntyneillä yhteensovitusraja on isompi eli 66 % säätiön eläkkeen perusteena olevasta palkasta. Tämän 66 %:n soveltamisen tekee perin omituiseksi se, että sitä on käytetty vain yhteensovituksessa, mutta ei taas säätiön lisäeläkkeen eläkepalkkaa (vapaakirjaeläkettä) laskettaessa vaan se on jäänyt 60 %:iin.

Ylitteen käyttö on yleensäkin epäloogista ja perusteetonta jo ansaitun lisäeläkkeen kanssa. Onhan jokainen ansainnut eläkettä työvuosiensa ja ansioidensa mukaan.

Eläkkeiden yhteensovitus on tehty ennen vuotta 2005 vain julkisella sektorilla. Sen jälkeen sielläkään ei yhteensovitusta enää ole tehty. Finnair työnantajana ei ole julkinen toimija. Eläkesäätiön

säännöt eivät vastaa lainsäädäntöä eivätkä sen henkeä miltään osin.

Nyt pitempään kuin 30 vuotta palvelut saa huomomman lisäeläkkeen tai ei yhtään mitään! Valtiovalta pyrkii kannustamaan pitkiä työuria antamalla porkkanaa niin Finnair antaa keppiä.

Vapaakirjalaskelman TEL-peruseläkkeen (Tyl) korotus

Vapaakirjalaskelmassa käytetään yleisesti edellä mainittua indeksikorotusta ilmeisesti tarkoituksena saada lopullinen eläke vastaamaan 65-vuoden ikää sitten kun oikeus säätiön lisäeläkkeeseen muodostuu. Kuitenkaan korotuksen käyttö ei vastaa lopullista eläkettä, sillä työsuhteen aikaisempi päättymisen katkaisee palkkakertymän saman työnantajan palveluksessa. Ja tuntuu perin omituiselta laskea mukaan myös tulevan ajan palkkakertymää kun työsuhde on kerran päättynyt. Lisäksi elinaikakerroin meillä nuoremmilla pudottaa lopullista eläkettä mitä ei myöskään ole huomioitu. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen oikea arvio tulevasta eläkkeestä kertoo tarkkaan, että se ei korota nykyistä peruseläkettä kun työ on päättynyt. Se jää jopa hieman pienemmäksi kuin nykyinen eläkekertymä, joten Finnairin eläkekassan indeksikorotuksen käytölle Tyl-eläkkeen osalta vapaakirjalaskelmassa ei ole mitään todellisia perusteita. Ne ovat täysin tuulesta temmattuja mielivaltaisia tulkintoja tulevasta eläkkeestä.

Laskelmasta ei selviä myöskään kuinka korotus on laskettu. Mitä indeksilukua on käytetty? Miksi korotus on tehty? Mihin korotus perustuu?

Vapaakirjaeläkkeen määrittely

Edellä mainitun lisäksi laskelmasa käytetään virheellisesti suhdelukuja, eli palveluskuukausien suhdetta yhteenlaskettuun palveluskuukausien ja tulevan ajan summaan. Kun jakajaan viivan alle, eli palveluskuukausiin, lisätään tuleva aika, muodostuu tästä suhdeluvusta aina pienempi kuin yksi. Vaikka säätiön lisäeläkettä ja rajoi-

tettua lisäeläkettä muodostuisikin, niin edellä mainitulla suhdeluvulla kerrottuna maksettava vapaakirjaeläke muodostuu väistämättä pienemmäksi, tai jopa nollassa. On todella perin omituinen tulkinta ottaa mukaan tuleva aika kun työsuhde päättyy saman työnantajan palveluksessa YT-menettelyn kautta ennaikaisesti. Nyt tuo ansaittu lisäeläke mitätöidään laskelmassa lopullisesti, jos sitä ei ole onnistuttu jo aikaisemmillä laskutoimituksilla muutoin nollaamaan.

Tällaista vapaakirjaeläkkeen määrittelyä vapaakirjoissa ei ole aikaisemmin tehty vastaavasti muille kassan jäsenille.

Onko uusilla vapaakirjalaskelmilla tarkoitus antaa se mielikuva, että lisäeläkettä ei koskaan saa, jotta sitä ei vahingossakaan erehtyisi joskus hakemaan? Vapaakirjalaskelman tulisi olla mahdollisimman tarkasti lopullisen eläkepalkan mukainen siten, että 60 % eläke toteutuu kokonaisuudessaan myös käytännössä. Mikään ei estä maksamasta myös suurempaa eläkettä kuin 60 %.

A-osaston lisäeläkkeen perusajatushan on turvata juuri tuo 60 % eläke 30 palvelusvuoden jälkeen täysimääräisenä. Nyt tämä perusajatus pyritään romuttamaan kaikin keinoin.

Säätiön täysi eläke on karttunut 30 (360 kk) palvelusvuoden aikana kuten yleisesti vapaakirjalaskelmissa säätiön 60 % eläkettä laskettaessa on myös todettu. Niissä käytetään juuri tuota suhdelukua 360/360 mistä kertoimeksi saadaan yksi(1). Kun taas tulevan ajan mukaan ottaminen lisäeläkkeen laskentaan muuttaa kerrointa pienemmäksi, joka ei silloin ole enää loogista laskelmassa mainitun säätiön eläkkeen suhdeluvun 360/360 kanssa.

Tällaisen matematiikan käyttö vaikuttaa hyvin tarkoitushakuiselta saada nollettua nykyiset lisäeläkkeet. Tuleva aika on mukana vaikka työsuhde samalla työnantajalla on jo päättynyt? Kertoimen tulisi olla paremminkin palveluskuukausien suhde täyteen 30 vuoden (360 kk) eläkekertymään, jolloin pitempään kuin 30 vuotta palvelut saisi suurem-

man kertoimen ja mahdollisesti myös suuremman lisäeläkkeen, eikä päinvastoin. Nyt pitempään kuin 30 vuotta palvelutta rangaistaan tästä pienentämällä tai nollaamalla hänen lisäeläkkeensä!

Minulle toimitetussa vapaakirjalaskelmassa pyritään kaikin keinoin osoittamaan, että maksettavaa lisäeläkettä ei ole yhtikäs mitään. Jos lisäeläkettä olisinkin onnistunut saamaan, niin se olisi kumottu virheellisesti lasketulla ylitteellä ja lopulta koko summa virheellillä kertoimella.

Rahastoitu osuus – tyhjistä on paha nyhjäistä

Finnair on jättänyt lisäeläkkeet rekisteröimättä, niinpä se voi menetellä kuten haluaa. Mitään laskelmaa rahastoiduista osuuksista ei anneta.

Laillistako?

Eläkekassan puhalluksen osalta ollaan kyllä siinä rajoilla. Tilannehan oli se, että yhtiön kurssi oli alkuvuonna hie- man alle kuusi euroa. Tämä oli bonussopimuksen laukeamisraja. Johtoryhmä halusi bonukset hintaan mi- hin hyvänsä ja kun tulosta ei onnistuttu parantamaan, niin siirrettiin eläkekassan varallisuutta yhtiön taseeseen. Tu- loksesta tuli hyvä ja yhtiön pörssikurssi ampui odotetusti ylös. Tätä voisi kyllä pitää pörssisäännösten mukaan jo sisäpiiririkoksena. Johtoryhmä varsin hyvin tiesi mitä tapahtuu kun tasetta parannetaan tuolla tavalla. Oikeasti yhtiön toiminnallinen tulos ei parantunut, mutta pörssikurssiin se vaikutti.

Johtoryhmä osti bonussopimuksen mukaisesti yli kuuden euron arvoisia osakkeita eurolla. Ne, jotka jaksoivat odottaa kurssin nousua, niin saivat loppuvuonna kymmenen euron osakkeita eurolla!

Sääntömuutosten vaikutuksesta ei tiedotettu millään tavalla henkilökuntaa. Uusilla säännöillä henkilöstö saatettiin täysin eriarvoiseen asemaan, mikä on jo yksistään työsuhtesopimukslain vastais- ta. Ei pidetty YT-menettelyä. Myöskään suurinta osakkeen omistajaa valtiota ei

informoitu asiasta. Lisäksi työeläkeuudistus vuonna 2005 koski lakisääteisiä eläkkeitä eikä lisäeläkkeitä. Yhtiön taholta on perusteltu, että kassan säännöt pyrittiin saattamaan ja vastaamaan uutta työeläkelakia. Silloinhan myös eläkkeitten yhteensovitus ei pidä enää tehdä jos uutta työeläkelakia haluttiin soveltaa.

Minne meidän rahat lopulta katosivat?

Asiantuntijat ovat yhtä mieltä siitä, että tulos ei olisi parantunut rahtuakaan ilman eläkekassan kahdenkymmenen miljoonan euron siirtoa yhtiön taseeseen. Nyt eläkekassan edustaja on julkisuuteen antamassaan vastineessa väittänyt, että kyseessä oli lakisääteisistä eläkkeistä yli jäänyt 20 miljoonaa. Totuus löytyy vuoden 2004 tilinpäätöstiedoista. Siellä sanotaan selkeästi, että sääntömuutosten vuoksi yhtiö säästi kannatusmaksuissa tuon summan. Kannatusmaksut ovat juuri niitä lisäkeisiin varattuja rahoja.

Valtiovalta ja Ilmarinen suurimpina osakkeenomistajana kuittasivat osinkoina Finnairista ulos noin 13 miljoonaa johtoryhmän bonusten (7 milj. euroa) lisäksi. Tuo on yhteensä miltei tarkalleen sama summa kuin mikä katosi eläkekassasta. Hieman myöhemmin johtaja Hienonen syytti meitä työntekijöitä pohjattomasta ahneudesta! Uskomatonta röyhkeyttä!

Heidi Hautala on peräänkuuluttanut moraalia palauttaa saadut bonukset vuodelta 2009.

Eikö sitten meidän lisäeläkkeisiin varatut rahat tulisi myös palauttaa ja saatata säännöt vastaamaan kunkin työhöntulopäivää?

TAPIO JUVANI

Sähköisessä mediassa pitää muistaa hyvät käytöstavat ja toisten näkemysten kunnioittaminen.

Sähköinen media työelämässä

■ Sähköinen viestintä internet, intranet, facebook, twitter, chatit ja muut vastaavat sivustot ovat nykyajan viestintäkeinoja. Sähköinen yhteydenpito ystävien, tuttavien ja työkavereidenkin välillä on yleistynyt valtavasti sähköisen median myötä. Näiden lisäksi ihmiset kuuluvat sosiaalisen median kautta erilaisiin työpaikkojen, työyhteisöjen, yhdistysten ja yritysten luomiin ryhmiin ja keskustelupalstoille. Nykyään myös työpaikkojen tiedottaminen ja viestintä tapahtuvat suurelta osin intranetin tai sähköpostin avulla.

Mitä ja miten kirjoittaa työhön tai vapaa-aikaan liittyvistä asioista? Entä miten ne mahdollisesti voi yhdistää? Ja kannattaako niitä yhdistää lainkaan?

Kaikkien kanssa kaikkialla

Pohdiskellaan asiaa ensin työntekijän näkökulmasta. Mitä asioita, ja minkälaisella jakelulla voi kirjoittaa työhön liittyvistä asioista esimerkiksi sähköpostitse? Kuinka lähettää infoa työyhteisölle loukkaamatta ketään? Varsinkin jos kyseessä on tietoa, joka mahdollisesti antaa palautetta esimerkiksi jo tehdyistä virheistä. Tai miten yleensäkin kirjallisesti kommentoida työyhteisön asioita ilman, että niistä syntyy väärinkäsityksiä? Jokainen kuitenkin tulkitsee kirjoitettua sanaa eri tavoin.

Joidenkin yritysten työntekijöillä on pääsy työsähköpostiin myös kotikoneeltaan. Kannattaako käyttää vapaa-aikaansa kommentoimalla työhön liittyviä asioita? Kannattaako työsähköpostia avata vapaa-ajalla lainkaan?

Verkon silmässä
Sitten mietitään sosiaalista mediaa. Erilaisiin työyhteisöiden ja yhdistysten ryhmiin kuulumisen antaa monelle yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. Ne tarjoavat kanavan, jossa voi jakaa ajatuksiaan, kommentoida asioita ja purkaa paineita muille samankaltaisessa työssä oleville ihmisille. Mutta mitä sinne sitten voi kirjoittaa? Liike- ja ammattisa-



Jyrki Väyrynen

laisuuksien pitäminen on tietysti itsensänselvyys. On myös hienotunteisuuden asettamia vaitiolovelvollisuuden vaatimuksia. Miten voi sanoa työkavereista, työnantajasta tai esimiehestä? Entä kuinka tulisi luonnehtia asiakkaita tai matkustajia?

Kirjoitusten ja kommenttien olisi luonnollisesti hyvä olla asiallisia. Aihepiirin tulisi pitäytyä asiaankuuluvan ryhmän tai yhteisön asioissa. Lisäksi tulisi ottaa huomioon, että huolimattomilla ja asiattomilla kirjoituksilla saattaa aiheuttaa mielipahaa yhteisön tai ryhmän muiden jäsenten keskuudessa. Vaikka useimmat työhön ja yhdistystoimintaan liittyvät ryhmät ovat suljettuja ryhmiä, joihin uusia jäseniä voivat lisätä ainoastaan jo jäsenenä olevat henkilöt ja henkilökohdalliset sosiaalisessa mediassa olevat kaverit, saattavat ryhmän sivujen julkaisut kuitenkin päätyä esimiehen, työnantajan tai jopa asiakkaiden silmien alle, joten julkaisujaan kannattaa harkita tarkoin. Pahan mielen lisäksi on mahdollista aiheuttaa myös itselleen vahinkoa.

Työn ja vapaan raja

Työhön liittyvien yhteisöjen ja yritysten ryhmiin kuulumalla saattaa myös saada paljon tietoa ajankohtaisista asioista. Esimerkiksi lentoyhtiöiden, Eurocontrollin tai Finavian ryhmäsiivilta löytyy tietoa, jota voi hyödyntää työssään. Tämän lisäksi työhön liittyvien yhteisöjen tai yhdistysten sivuilla liikkuu samanhenkisiä, joiden kanssa keskustella harrastus- tai muusta vastaavasta toiminnasta. Edelleen kannattaa muistaa, että kaikki jäsenet eivät välttämättä tunne toisiaan.

Selvillä vesillä

Tuohtuneena ei vapaa-ajalla kannata puuttua työhön liittyviin asioihin kenties lainkaan. Ei varsinkaan silloin jos on alkoholin vaikutuksen alaisena. Valitettavan usein näkee ihmisten kirjoittelevan työhön liittyviä asioita facebookissa, joissa työ- ja vapaa-aika ovat päässä ohella sekoittuneet. Puhutaan pahaa, solvataan tai arvostellaan työnan-

tajaa, esimiestä tai työkavereita ja puretaan työstä johtuvaa pahaa oloa. Tuolloin entisten taukotilojen ja tupakkapaikkojen kehnoimmat perinteet ovat siirtyneet laajemman vastaanottajakunnan käyttöön.

Sähköisessä mediassa pätevät samat ehdot kuin elämässä yleensäkin: hyvien käytöstapojen muistaminen, sekä virtuaalikavereiden ja -kollegoiden mielipiteiden ja näkemysten kunnioittaminen.

SARI VIRTÄ

Crew Party

■ Kesä tulee, päivät pitenevät, hameet lyhenevät ja juttujen taso laskee. Jos kiinnostaa kuinka alas, saavu Airport Crew Partyyn 25. toukokuuta. Juhlaluoneisto on vanha tuttu Circus Juho Kusti Paasikiven patsaan takana Helsingissä.

Tilaisuus on yhdeksäs virallinen. Jos olet ollut mukana alusta asti, tule taas, niin saat olla vuosikymmenjuhlien ensimmäinen osallistuja. Niiden kesken ei arvota mitään, mutta suuresti ihmetellään.

KOBA

facebook

- mm. ARTISTIEN ESIINTYMISAIKATAULUT + INFO

THE 9TH OFFICIAL

airport
crew
party
2012

CIRCUS

AT CIRCUS (KAMPPI, HELSINKI)

FRI 25.5. 7PM-4AM

ENNAKKOLIPULLA JONOTTAMATTA SISÄÄN!

LIPUT

ENNAKKOON 10 €

ovelta 12 €

menosta vastaa:

PLAYA BAND

ELISA

BABES DJ.S

KOBA PUHE

TAAS TULI KESÄ-

Ilmanottokas kesäkuukausen pöytä

KARAOKE-

MÄTKAPALKINTO 2.LLE!

With Compliments - AIRFINLAND

* LIPUNMYNTI: AIRPRO TRAVEL SERVICES 24H 0600 03360 (1,97€/min +ppm.)

* FINAVIA/PALVELUNEUVOJAT 020 708 3103

* JUHLAISÄNNÄT MAX 045 882 8788 & MIKA 041 527 8923. Etsimme itsenäisiä lipunmyyjiä. Ota yhteyttä juhlaissäntiin, jos haluat hyvät bile-edut!

* THE CIRCUS (WWW.CIRCUS.FI) *

AIRPRO

HELSINKI AIRPORT

inn

Finland

ISS

Sampo Bank

ikkunapaikka

ALTO

AIRPORT HOTEL BONUS Inn

Ground Handling Oy

SSP Finland

Bigler

Tuomola

Tunnelmia maitokaapista

■ Järjestellessäni maitokaappia, tajusin, sama täytyisi tehdä omalle elämälle. Kylläkin toisinpäin, vanhat taakse – todella kauaksi, uudet eteen ja tulevaisuus ihan iholle. Maitokaapin järjestäminen vain on huomattavasti helpompaa kuin oman elämän.

Meillä ihmisilläkin taitaa olla parasta ennen päivämäärä. Ainakin näin on työelämässä tänä päivänä, siltä tuntuu nyt. Meitä vain ei laiteta kompostiin, todetaan vain kylmästi, kuulut jääkaudelle tai dinosaurusten aikaan. Kompostiin menevillä on vielä annettavaa, ravintoa uudelle kasvulle. Meilläkin on annettavaa, rautainen ammattitaito ja -tieto, mutta se ei riitä.

Maitokaapin sisältö on järjestyksessä, suorissa riveissä, aika järjestyksessä.

Seuraavaksi taidan mennä laittamaan leikkeleet ja muut, ehkäpä jo huomenna aloitan oman elämäni järjestämisen.

Aurinko lämmittää sulattaen jäätelöä kädessäni, on kevät. Nyt alkaa uuden rakentaminen. Lupaan ajatella toisella

tavalla tästä päivästä eteenpäin. Minua ei enää vanhat kaavat ahdist, saan sanoa ja ajatella toisin.

Annan auringon ja tuulen viedä...

terveisin,
Tonkat Tanassa

KUVAKULMA



Arto Kujala

Aattoiltana oli haavissa Manta, mutta hylkeeksi se muuttui silliaamiaisien mennessä. Klaaraa vappu!

UNIONIN ILMESTYMINEN 2012

Numero 3 ilmestyy 22.6.
aineisto toimitukseen 4.6.
Numero 4 ilmestyy 7.9.
aineisto toimitukseen 20.8.
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 €

*Newspeak –
Konsulentti teki toimeksiannosta
globaalin markkinan
kustannuskilpailukyky selvityksen.
George Orwell pyöri haudassaan
naurusta.*



Hugo Tungs

Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI

Puhelin: (09) 4785 71 (vaihte)
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

Eläkeläisten lounastapaaminen

Taas on aika tavata ystäviä, työkavereita ja tuttuja. Kuunnella toistemme kuulumiset ja suunnitelmat tulevalle kesälle.

Maanantaina 14. 5. 2012 klo 13.00
IAU:n tiloissa Hakaniemi-salissa
John Stenbergin ranta 6, Helsinki

Nyt kokoonnumme ystävien tapaamisen merkeissä, syömme ja juomme kahvit.

Elhäpä Haapasaaren Jussi tai Hautamäen Reiska antaa meille pienen tilannekatsauksen missä tällä hetkellä työelämässä mennään, vai kiinnostaako-han se meitä?

Ilmoitteleko Hautamäen Reijolle,
reijo.hautamäki@iau.fi, (09) 4785 7221
tai Kainulaisen Pekalle, pekka.kainulainen@iau.fi (09) 4785 7227.

Ilmoitus olisi hyvä tehdä jotta lihapullia riittäisi meille kaikille.

Ps. miettikää samalla mikä olisi teemana syksyn tapaamiselle. Odotan taas innolla teidän näkemistä.

Koollekutsuja Erkki Luoto



ERIKOISTEHOSTE-HOHTOMINIGOLF



**IAU:N JÄSENKORTTIA
NÄYTTÄMÄLLÄ**

**HOHTOGOLFKIERROS
10 EUR/HLÖ!**

(hohtogolfkierros norm.12-14 eur/hlö)

Erikoistehoste - hohtominigolf, Hohtogolf West Coast on ensimmäinen laatuaan koko Euroopassa. Ennennäkemättömät erikoistehosteet tekevät hohtominigolfista elämyksellisen ja hauskan niin ryhmille kuin yksittäisille pelaajille.

Tropical-baarista saatavilla viileitä juotavia (anniskelu oikeudet koko tilassa, myös radoilla).

Meillä vietät ainutlaatuiset;
- yritystilaisuudet
- polttarit
- aikuisten ja lasten synttärät
- hauskan illan kaveriporukalla
- tai elämyksellisen minigolfin vaikka kaksin

Vantaa:

Hohtogolf West Coast Flamingo
Tasatie 8, 01510 Vantaa
viihdekeskus Flamingo 2. krs
puh. 09-42890112
www.hohtogolf.fi/flamingo
flamingo@hohtogolf.fi

Turku:

Hohtogolf West Coast
Yliopistonkatu 17, 20100 Turku
kauppatorin laidalla
puh. 02-2534355
www.hohtogolf.fi/turku
turku@hohtogolf.fi

**HOHTOGOLF
WEST COAST**



IAU:n kesäpäivät Tallinnassa

Liiton kesäpäivillä 1.–2.9.2012 on taas luvassa monipuolista ja virkistävää ohjelmaa.

Kesäpäivien majoittumispaikkana on Tallinnan satamassa sijaitseva Tallink Spa & Conference Hotel.

Hotellin rentouttavalla kylpyläosastolla on erilaisten saunojen lisäksi mahdollisuus pulikoida useissa eri uima-altaissa.

Matkat tehdään M/S Star laivalla. Lähtö lauantaina 1. 9. kello 10.30 ja paluumatka alkaa sunnuntaina 2. 9. kello 13.30.

Kesäpäiville voi osallistua liiton jäsenen lisäksi myös perheenjäsenet. Ilmoittautumisesta ja ohjelmasta tiedotetaan tarkemmin liiton Member-jäsensivuilla (www.iau.fi) ja kesäkuun Unioni-lehdessä.

TERVETULOA