

ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

18.5.2007

NRO 2

**LENNOKKAAT VUODET –
historialiite keskiaukeamalla**

Erilaisuus sallittu s. 14

Ilmailualan Unioni 50 vuotta 1957–2007
IAU

- 2 Pääkirjoitus
- 4 "Moottori No:2 vapaa käynnistykseen"
- 7 Yhteistoimintalaki pohjaa perusoikeuksiin
- 8 Sata vuotta palkansaajien edunvalvontaa
- 10 SAK on ymmärtänyt kansainvälistymisen ja teknologistumisen haasteet jo varhain
- 12 SAK käynnisti tulevaisuushankkeensa
- 12 Palkansaajat työeläkeyhtiöiden yhtiökokouksiin!
- 14 Eriaisuus sallittu
- 16 Pääluottamusmiehet muutosten keskellä
- 20 Uusi jättiliitto suunnitteilla
- 22 Ay-liikkeen ruuhkavuodet
- 23 Kolumni

24 IAU:n 50-vuotisjuhlat Kalastajatorpalla



- 26 Istuvan edustajiston jäähvähäiset
- 28 Helsinki-Vantaan asemataso – yhteinen työpaikka
- 30 Työkuolemista lähes puolet tapahtuu yhteisillä työpaikoilla
- 30 Lentokonemekaanikon kuolemaan johtaneesta työtapaturmasta valmistui raportti
- 31 IAU:n edustajiston jäsenet valittu
- 32 Muistokirjoitus: Liittosihteeri Heimo Rinne
- 33 Steppiä – ja uudet kengät
- 34 Teboil tiedottaa
- 34 Kuvakulma
- 35 Pellen päiväkirja

KANSIKUVA: Lentokonesähköasentaja Jarmo Hakala sähkötöissä Caravelle-koneen ohjaamossa vuonna 1984.

Unioni

Levikki 4500
11. Vuosikerta

Julkaisija
Ilmailualan Unioni IAU ry

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

Päätoimittaja
Tapani Kautto
Puh. (09) 47857 221

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

Toimituskunta
Markus Berg
Arto Kujala
Erkki Luoto
Ari Miettinen
Tuomo Oksanen
Alpo Pehkonen
Pasi Poutiainen

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

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

Ilmestyminen
Lehti ilmestyy v. 2007 kuusi kertaa.
Ilmestymisaikataulu sivulla 39.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetyksistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Sign Design/Sanna Kallio

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy, Somero

Kansikuva
Juha Hyytiä

Mihin suuntaan IAU?

Helsingin Sanomat uutisoi suurimman työnantajamme Finnair Oyj:n osavuositarkastuksen. Taloudellinen tulos oli hyvä ja voitollinen, mutta yksi lause nousi voimakkaasti esiin katsauksessa. Finnair Oyj aikoo jatkaa säästökuuriaan muun muassa syksyllä edessä olevissa työehtosopimusneuvotteluissa. Tämä tietää myös meille IAU:ssa vaikeutuvaa syksyä.

Tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun tukeutuminen on nyt haudattava, kaikki ratkaisut tulevat olemaan liittokoh-taisia. Ilmailualallakin on kerääntynyt voimakkaita paineita myös tekstikysymyksiä huomioimiseen. Ne vaativat nyt ratkaisuja, pelkkä rahapalkan korotus ei riitä. Ehkäpä laajapohjainen tupo olisikin haudannut nämä meillä tärkeät kohdat alleen ja vaikeuttanut niiden läpimenoa. Helppoa se ei tule olemaan nytkään, mutta onhan asioiden arvottaminen nyt meidän omissa käsissämme. Uuden hallintokauden alun tärkein tehtävä on seuraavan työehtosopimussemme neuvottelutavoitteiden ja -strategioiden luominen.

Työnantajien järjestellessä omaa toiminta-aluettaan, emme tiedä kenen kanssa me tulevaisuudessa neuvottelemme omat sopimusme tai kuinka monessa yrityksessä joudumme jatkossa hoitamaan jäsenistömme edunvalvonnan.

Työntekijäliitotkin hakevat voimaa ja synergiaa yhdistämällä toimintojaan. Uusi teknologialiitto perustetaan vuonna 2010 ja myös muitakin järjestelyjä on tulevaisuudessa edessä. Meidän alueellamme pilkotaan vanhoja ja synnytetään uusia yrityksiä kiihtyvällä tahdilla. Mikä on meidän asemamme näinkin radikaalisti muuttuvassa maa-

ilmassa? Miten me pärjäämme pienenä liittona sopimusneuvotteluissa ja edunvalvonnassa? Onko jo vihdoinkin aika vahvistaa omaa voimaamme tuleviin koitoksiin? Epäilen, että meidän omat resurssimme yksin eivät tule riittämään vastataksemme näihin suurentuviin tulevaisuuden haasteisiin taataksemme jäsenistöllemme lupaamamme mahdollisimman hyvän palvelun.

Seuraavassa lyhyesti kolme mahdollista vaihtoehtoa, eihän nämä ole ainoat, eikä sulje pois mitään muitakaan hyviä ratkaisuja.

1) Ilmailualan yhdistyminen yhdeksi suuremmaksi liitoksi siis aivan uusi liitto, uudella nimellä. Yhteistyössä saisimme käyttöön suuremmat resurssit ja taaksemme enemmän voimaa.

2) Merimiesten, ilmailualan ja rautatieläisten MIR-hanke, jossa yhteistyötä koulutuksessa on jo aloitettukin. Meillä säilyisi itsellä sopimuksen teko ja edunvalvonta oikeus. Yhdistettäviä asioita olisivat ainakin osittain taloushallinto, tiedotus ja toimisto-organisaatio. Tällä saavuttaisimme paremmat palvelut jäsenistöllemme.

3) Lähtemällä mukaan uuteen isoon teknologianliittoon ja siellä olevaan logistiikkasektoriin. Tämä tietäisi todella voimaa taaksemme ja samalla kuitenkin sopimusoikeus ja edunvalvonta säilyisivät meidän omissa käsissämme.

Omaa toimintaamme miettiessämme meidän on myös ajateltava ammattiosastojemme asemaa liittorakenteessamme. Onko ammattiosastojen rooli oikea nykyisessä tai tulevassa liitto-organisaatiossa? Onko ammattiosastojen lukumäärä tai niiden rakenne oikea? Onko niissä alueellisuus otettu riittävästi huomioon? Kuuluuko pienten työpaikkojen ääni riittävästi ja mi-



ten he kokevat osallistuvansa yhteisten päätöksiemme tekemiseen? Jospa muutammekin ajatteluamme radikaalisti ja kysymme: tarvitsemeko ammattiosastoja ollenkaan? Jäsenet olisivat suorassa jäsenyyssuhteessa liittoon ja kehittäisimme suoran kontaktipinnan liiton päättäjien ja jäsentemme välille. Näitä kysymyksiä uuden edustajiston ja hallituksen tulee miettiä turvataksaan laadukkaan palvelun jäsenistöllemme.

Olen itse siirtymässä hiljalleen siivuun aktiivitoiminnasta ja raivaamassa tilaa omille harrastuksilleni. Aika, jonka olen saanut toimia aktiivina IAU:ssa on ollut mielenkiintoista ja antoisaa. Olen saanut olla hyvällä näköalapaikalla työelämän muutoksissa. Toivon että minäkin olen hyödyttänyt omalla panoksellani yhteisöämme, parhaani olen ainakin tehnyt. Olen saanut tutustua moniin mielenkiintoisiin ihmisiin, joista monia saan kutsua ystäväkseni. Kiitos teille kaikille näistä vuosista. Hoitakaa alamme edunvalvontaa huolella, viisaudella ja rohkeudella meidän kaikkien jäsentemme eduksi!

ERKKI LUOTO

Edustajiston puheenjohtaja



"Moottori No:2 vapaa käynnistykseen"

Niin kutsuttu Push-out-lähetys on Suomessa ennen kokemattonta, vaikka maailmalla sitä onkin tehty jo kauan.



Push-out lähetys alkanut.



Jari Järvinen on päättänyt työntönsä tarkasti rullauskaistalle.



Ari Riski on juuri päättänyt Push-out lähetuksen ja on katkaisemassa puheyhteyttä.

■ Push out-traktorin ajaja työntää lähtevän koneen pois matkustaja-sillasta sekä samanaikaisesti osaltaan lähettää koneen, eli antaa koneen kapteenille luvan käynnistää moottorit.

Push out -lähetyksiä voi suorittaa vain konetyypeillä, joiden rungot ovat riittävän korkealla, jotta lähettäjällä on riittävä näköyhteys koneen taakse. Tällä menettelyllä saadaan kuormausryhmä vapautettua toiselle koneelle heti koneen kuormaamisen jälkeen, ei-

kä heidän tarvitse jäädä odottamaan lähtöhetkeen asti. Helsinki-Vantaalla Northport Oy:n Ramp-järjestelyryhmä on saanut tämän tehtävän vastuulleen, sillä onhan heillä kymmenien vuosien kokemus raskaasta kalustosta sekä erikoisajoneuvoista.

Tarkastettavaa riittää

Järjestelymiehen saavuttua lähtevälle koneelle hän asettaa etutelineen ohivirtauspinnan paikoilleen ja ajaa traktorin

kiinni koneen etutelineeseen. Ohivirtauspinna estää etutelineen tahattoman kääntämisen ohjaamosta. Seuraavaksi hän tekee koneen ulkopuolisen lähtötarkastuksen. Lähtötarkastuksella varmistetaan, että ovet ja luukut ovat varmasti kiinni, koneen rungossa tai telineissä ei ole mitään epäilyttäviä kolhuja tai jälkiä, eikä moottoreista valu nestettä jne.

Talviaikana on erittäin tärkeää lentokoneen pinnoille muodostuvan jään- tai lumenpoisto ja niiden ehkäisy. Tässä

esimerkkinä talvisin meillä täällä etelässä varsin yleinen tapaus.

Ilman lämpötila oli +1 °C ja satoi vettä. Laskeutunut kone saapui putkeen numero 18. Koneen kääntöaika oli yksi tunti. Lähtevän koneen kapteeni ei tilannut koneelle jäänpoistoa, koska pinnat näyttivät puhtailta. Tarkastaessani konetta puoli tuntia myöhemmin huomasi, että polttoainetankkien kohdalle siipien alapinnoille oli muodostunut n. 2 cm paksuja 1.5 m pitkiä jäärantuja. Otin yhteyttä kapteeniin koneen sisäisen yhteydenpitokanavan kautta ja pyysin häntä tilaamaan jäänpoistoryhmän koneelle. Huolimatta siitä, että ulkolämpötila oli plussan puolella, siiven alapinnoille muodostui runsaasti jäätä, joka rikkoisi siiven virtaukset ja kone olisi erittäin epävakaa lentää. Tilanne johtui siitä, että saapuessaan Helsinkiin lentokone lensi useita tunteja n. 8000–10000 metrin korkeudessa, missä ilman lämpötila on n. -50 °C. Kun lentokone oli saapunut perille, polttoaineen lämpötila oli pitkälti pakkasen puolella, jolloin sateen aiheuttamat vesinorot jäätyivät polttoainetankkien alueelle. Jäänpoistoryhmän tultua paikalle se pesi siivet jäänpoistokemikaaleilla ja kone pääsi jälleen turvallisesti matkaan.

Lähtötarkastuksen jälkeen järjestelymies ottaa yhteyden koneen kapteeniin headsetin kautta ja ilmoittaa olevansa valmis työntöön sekä käynnistykseen. Kun työntölupa on saatu, annetaan kapteenille lupa käynnistää moottorit ja samalla kuunnellaan, jos asematasoliikenteen ohjauspisteestä tulee ohjeita työnnon suunnasta tai pituudesta. Usein kone joudutaan työntämään melko pitkälle seisontapaikastaan, koska uusi lento on jo tulossa matkustajasiltaan. Työnnon aikana tarkkaillaan, ettei käynnistykseen yhteydessä tapahdu mitään epätavallista eikä moottoreista valu nesteitä.

Esimerkiksi kovilla pakkasilla saatetaan moottoreista valua käynnistettäessä useita desilitroja polttoainetta. Se on tavallista erittäin kylmillä ilmoilla, mutta valumisen pitää loppua viides-



Jari Järvinen tekee ulkopuolista lähtötarkastusta ja tutkii onko siiven alapinnalle muodostunut jäätä.

sä minuutissa siitä hetkestä, kun moottori on käynnistynyt, muutoin kutsutaan mekaanikko tarkastamaan vuodon syy. Kun moottorit ovat käynnistyneet ja kone on työnnetty rullauskaistalle, pyydetään kapteenia asettamaan parkkijarrut päälle ja peruutetaan traktori pois etutelineestä sekä lopuksi käydään poistamassa ohivirtauspinna. Lentäjien

ilmoitettua, että moottorit ovat käynnistyneet normaalisti, katkaistaan puheyhteys, ajetaan sivuun ja viimeiseksi näytetään OK-merkki peukalolla merkiksi siitä, että kaikki on hyvin. Nyt kone matkustajineen pääsee turvallisesti ja omin avuin jatkamaan matkaansa.

teksti ja kuvat: PASI POUTIAINEN

Yhteistoimintalaki pohjaa perusoikeuksiin

■ Heinäkuun alusta voimaantuleva Laki yhteistoiminnasta yrityksissä perustuu pitkälti ihmisoikeusajatteluun. Vaikka tuleva laki ei puutukaan työnantajan työnjohto-oikeuteen, voidaan lain henkenä pitää vaatimusta ”kansalaisoikeudet työpaikalle”. Toki on samaan hengenvetoon todettava, että työnantaja voi edelleen organisoida työt uudelleen siten, että tarjolla oleva työ vähenee, ja irtisanoa työntekijöitä.

Itse asiassa voimassa olevankin, yli neljännesvuosisata sitten säädetyn yhteistoimintalain henki ja tarkoitus perustui pitkälti työntekijöiden oikeuksien ja vaikutusmahdollisuuksien lisäämisajatteluun. Tuleva laki puolestaan ammentaa lisää perusteluita ja näkökulmia EU:n tason säädöksistä, joissa korostetaan yksioikoisten normien sijasta osallisten harkintaa sekä toistakymmentä vuotta vanhan Suomen perustuslain oikeuksista. Ne korostavat yksilön – siis työntekijän – mahdollisuuksia vaikuttaa (työ-)ympäristöönsä.

Itse asiassa tulevan lain kokonaisuusdistus onkin kuin herätyskellon muistutus viime lokakuun työolobarometristä. Sen mukaan työntekijät kokevat omien vaikutusmahdollisuuksiensa heikentyneen ja pomotuksen lisääntyneen. Mikä huolestuttavinta, niin samanaikaisesti tutkimustulokset osoittavat toistuvasti, että työntekijöiden oikeus saada tietoa ja vaikuttaa omaan työhönsä, vaikuttaa myönteisesti niin työntekijöiden jaksamiseen ja terveyteen kuin tuottavuuteenkin. Itse asiassa tuottavuutta parantavat muutokset tehdään usein käytännön ruohonjuuritasolla.

Tulevasta laista ja sen perusteluista on syytä poimia muutama näkökulma. Tärkeää on huolehtia pelkän edustuk-



sellisuuden sijaan jokaisen yksittäisen työntekijän osallisuudesta silloin, kun jaettava tieto tai yritystoiminnan muutos koskee häntä. Edes liikesalaisuus ei ole asia, jota ne työntekijät, joita asia koskee, eivät voisi käsitellä.

Laaja näkemys muutosten vaikutuksista mahdollistaa työsuojeluedustajien osallistumisen luottamusmiesten lisäksi. Myös työntekijöiden aloitteellisuutta peräänkuulutetaan säätämällä henkilöstöryhmien edustajien neuvotteluesitysoikeudesta.

”Yhteistoiminnan hengessä yksimielisyyden saavuttamiseksi” kirjataan neuvottelujen pelisäännöksi monen asian yhteydessä. Kaiken kaikkiaan vihdoin nyt olisi kummankin työmarkkinaosapuolen päästävä irti ajattelusta, että yhteistoimintalaki olisi pelkkä työvoiman vähentämistä koskeva menettelytapasäädös, kuten julkinen sana antaa ymmärtää. Suuri osa neuvottelujen kohteista käsittelee kokonaisuuksia, missä yritysten toimintaa ja työntekijöitten hyvinvointia voidaan kehittää. Itse asiassa on uskottava tutkimustuloksia, että työntekijöiden osallistumi-

nen tuottaa aina lisäarvoa kummallekin osapuolelle.

Työntekijäpuolen on erityisesti painuttava siihen mitä tarkoitetaan sillä, että ”henkilöstön edustajalla on oikeus saada tässä laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi samoin kuin yhteistoimintakoulutusta varten riittävästi vapautusta työstään”. Vapautus työstä ei suinkaan tarkoita pelkkiä neuvotteluja työnantajan kanssa, vaan erityisesti työntekijäpuolen yhteistä valmistautumista.

Myös uusi näkemys, että yhteistoimintavelvoitteen laiminlyönti ja työntekijän osallistumisoikeuksien laiminlyönti irtisanomisen yhteydessä on henkinen loukkaus ja siitä on maksettava hyvitys, korostaa lain taustalla olevaa ihmisoikeusajattelua, työelämän demokratisointia sekä oikeudenmukaisia menettelytapoja työelämän muutostilanteissa.

LEO LINDSTEDT

Kirjoittaja on
yhteiskunnallisten
aineitten opettaja
kuvitus: SANNA KALLIO

Sata vuotta palkansaajien edunvalvontaa

■ Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK täytti huhtikuun 15. päivänä sata vuotta. SAK:n edeltäjä, Suomen Ammattijärjestö perustettiin Tampereen työväentalossa 15.–17. huhtikuuta 1907. Perustamiskokoukseen osallistui 365 ammattiliittojen, ammattiosastojen, työväenyhdistysten ja torpparien edustajaa, jotka edustivat noin 40 000 työläistä.

Ammattiyhdistystoiminnalla oli 1800-luvun lopulla jo pitkät perinteet Englannissa, Saksassa ja Ranskassa. Ulkomailta saadut kokemukset, työväestön perinteinen yhteistoiminta ja ristiriidat työnantajien kanssa loivat edellytykset myös suomalaisen ammattiyhdistystoiminnan syntymiselle. Helsingin kirjanpainajat perustivat Suomen ensimmäisen ammattiosaston 1885 ja pian sen jälkeen omat ammattiosastonsa saivat myös maalarit, räätälit, pelti- ja vaskisevät, puusevät, muurarit ja suutarit. Ensimmäiset naisammattiosastot perustettiin myös ennen vuosisadan vaihtumista. Ompelijat, kauppalaiset ja palvelijattaret olivat uranuurtajia naisten järjestäytymisessä.

Vuoden 1905 suurlakko vauhditti työväenliikkeen nousua, järjestäytymistä ja uusien ammattiliittojen perustamista. Työntekijöiden ja työnantajien keskusjärjestöt syntyivät Suomessa poliittisen levottomuuden innostamana ja pelottamana - työnantajienkin keskusjärjestö Suomen Yleinen Työnantajaliitto perustettiin maaliskuussa 1907. Vuoden 1907 lopussa ammattiliittoihin kuului noin 35 000 jäsentä, joista oli Suomen Ammattijärjestön riveissä noin 25 000. Vuoden 1917 loppuun

mennessä järjestön jäsenmäärä nousi yli 160 000:een.

Ammattiyhdistysliike oli Tanskassa, Norjassa ja Ruotsissa merkittävä yhteiskunnallinen vaikuttaja jo 1920- ja 1930-luvuilla. Suomessa ammattiyhdistysliike oli kuitenkin yhteiskunnallisessa paitsiossa aina talvisotaan saakka. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton (SAK, per. 1930) asema suomalaisessa yhteiskunnassa vahvistui, kun kansakunta yhdisti kaikki voimavaroinsa talvi- ja jatkosodan aikaan. Suomen Työnantajain Keskusliitto (STK) hyväksyi vasta Suomen sotilaallisen tappion jälkeen työehtosopimukset työelämän suhteiden perustaksi. Muutos tapahtui asteittain vuosina 1944–1946.

Hyvinvointia kaikille

SAK ja koko ammattiyhdistysliike rakensivat toisen maailmansodan jälkeen suomalaista hyvinvointivaltiota. Lapsilisä uudistus vuosina 1947–1948 oli aluksi osa palkkaratkaisua, mutta vahvisti lopulta kaikkien äitien taloudellista asemaa. Ammattiyhdistysliikkeen ajama työttömyyskassalain uudistus nosti korvauksia ja pidensi korvausaikaa vuoden 1961 alussa. Eläkelakeja uudistettiin yhteistyössä SAK:n ja STK:n kanssa 1950-luvun lopulla ja 1960-luvun alussa. Suomen eläkemalli täydentyi näin yleisillä lakisääteillä ansioeläkkeillä, joita yksityiset vakuutuslaitokset rahastoivat ja hallinnoivat. Vuonna 1963 eduskunta hyväksyi ammattiyhdistysliikkeen pitkään ajaman sairaskorvauslain.

Työajan lyhennys eteni asteittain. Viikkotyöaika oli lähes kaikilla aloilla

vuonna 1959 korkeintaan 45-tuntinen ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 42-tuntinen. Vuoden 1960 vuosisilomalaki takasi pysyvissä työsuhteissa oleville 18–24 päivän loman. SAK ja sen jäsenliitot ajoivat näyttävillä kampanjoilla työajan lyhennystä 1960-luvulla. Ammatilliset keskusjärjestöt ja STK sopivat kesäkuussa 1965 siirtymisestä 40-tuntiseen ja 5-päiväiseen työviikkoon vuoteen 1970 mennessä.

Tulopolitiikan aikaan

Ensimmäiset tulopoliittiset ratkaisut, jotka tehtiin 1960-luvun lopulla, vahvistivat olennaisesti ammattiyhdistysliikkeen toimintaedellytyksiä. Ammattiliittojen järjestövoima kasvoi ja järjestäytymisaste vakiintui Suomessa uudelle kansainvälisesti korkealle tasolle 1970-luvulla.

Suomen markan devalvointi lokakuussa 1967 käynnisti vakavat keskustelut työmarkkinajärjestöjen, hallituksen, Suomen Pankin ja maataloustuottajien kesken talouden vakauttamisesta. Liinamaa I nimellä tunnettu ratkaisu kytki vuodeksi 1969 palkat, hinnat, korot, työttömyysturvan, eläkeratkaisut, maataloustuet ja monet muut sosiaalipoliittiset ratkaisut tiiviiksi pakeiksi.

Tasasuuruiset tunti- ja kuukausipalkkojen korotukset suosivat pieni-palkkaisia. Solidaarinen pennilinja oli vallitseva myös seuraavissa tulopoliittisissa ratkaisuissa. SAK pystyi sekä työnantajajärjestöjen kanssa sopimalla että lainsäädännön kautta parantamaan luottamusmiesten työsuhteturvaa, toimintaoikeuksia ja palkkioita. Ammat-



sopimukset ovat strategisesti muovanneet työmarkkinasuhteita.

Vahva yhteiskunnallinen vaikuttaja

Suomalainen ammattiyhdistysliike on tänä päivänä kansainvälisessä vertailussa poikkeuksellisen vahva. SAK on yli miljoonan suomalaisen ammatillinen keskusjärjestö. Sen jäsenenä on 22 teollisuuden, julkisen sektorin, kuljetusalojen ja yksityisten palvelualojen ammattiliittoa. SAK on Suomen suurin etujärjestö, mutta samalla myös kansalaisjärjestö, joka tarjoaa palkansaajille vaikutusväylän työelämään ja yhteiskuntaan.

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontatyössä on aktiivisesti mukana noin satatuhatta ihmistä ympäri Suomea. Ammattiyhdistystoiminnan ytimen muodostavat luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja työntekijöiden edustajat työpaikkojen hallintoelimissä. He huolehtivat työpaikoilla SAK:laisten jokapäiväisestä edunvalvonnasta.

SAK:n satavuotinen historia kuvastaa suomalaisen sopimusyhteiskunnan rakentamista. SAK:laisen liikkeen osuus niin työelämän kehittämisessä kuin työmarkkinapolitiikassakin on kiistämätön. Työmarkkinajärjestöjen halu sopia ja parlamentaarisen demokratian toimivuus ovat olleet hyvinvointiyhteiskunnan rakentamisen tukipilareita. Kolmikantayhteistyö – Suomen malli – on ollut keskeinen keino yhdistää palkansaajien edunvalvonnalliset tavoitteet ja Suomen menestyminen.

SAK/viestintä

tyhdistysliike kiinnittyi aiempaa lähemmäs työpaikoille, kun liittojen jäsenmäärät nousivat ja luottamusmiesten asema vahvistui olennaisesti.

Vuosien varrella laajat tulopoliittiset sopimukset, yhtenäiset kokonaisratkaisut, SAK:n ja suurten liittojen koordinoimat liittokierrokset sekä puhtaat liittokierrokset ovat seuranneet toisiaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Tulopoliittiset ratkaisut ovat taanneet

kaikille palkansaajille samat edut toimintaoikeuksissa, lakisääteisessä sosiaaliturvassa ja työaikasäännöksissä. Toisaalta yksittäisten ammattiliittojen saavuttamat loma-, palkka- tai muut työsuhte-edut ovat saattaneet vähitellen siirtyä muiden alojen työsopimuksiin. Tämän vuoksi sekä keskitetyt sopimukset että eri alojen omat työehto-

SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen:

SAK on ymmärtänyt kansainvälistymisen ja teknologistumisen haasteet jo varhain

■ SAK:n puheenjohtaja **Lauri Ihalainen** korostaa, että järjestö on ottanut myönteisen kannan kansainvälistymiseen ja teknologiseen kehitykseen jo hyvin varhaisessa vaiheessa.

– SAK on kansainvälisenä liikkeenä ollut kauan vapaakaupan kannattaja ja ymmärtänyt myös viennin merkityksen hyvinvoinnillemme. Tälle linjalle oli hyvin johdonmukaista myös lähihistoriamme kannalta tärkeät EU-jäsenyyttä ja talous- ja rahaliittoa koskevat ratkaisut, joita SAK voimaperäisesti oli tukemassa – eikä ole jälkeenpäin tarvinnut niitä linjauksia harmitella.

– Toinen mainittava seikka on, että kantamme teknologiseen kehitykseen, tuottavuuteen ja kilpailukyvystä huolehtimiseen on ollut myönteinen. Tälle linjalle johdonmukaista on ollut aloitteellinen roolimme myös tänä päivänä

elinkeinopoliittisessa vuoropuhelussa, jossa tehdään työn ja pääoman yhteistyötä työn turvaamiseksi ja kakun kasvattamiseksi Suomessa, Ihalainen sanoi SAK:n 100-vuotisjuhlavastaanotolla 13.4. Helsingissä.

Hänen mukaansa 1960-luvulta alkaen myös työnantajapuoli näki, että pyrkimys palkkatasa-arvon edistämiseen ei ollut ristiriidassa hyvän tuottavuuskehityksen kanssa – päinvastoin: ne tukivat toisiaan. Siihen liittyi ja liittyy jatkossakin oma sisäinen dynamiikkansa. Tälle linjalle on johdonmukaista ajamamme tasa-arvoa vahvistava palkkapolitiikka ja uusi aloitteemme työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kehittämisestä toisiaan tukeviksi. Uuden hallituksen ohjelmassa soisimme näkevämmme tätä ajattelua tukevan, poikkihallinnollisen työelämän kehittämisen ohjelman.



Petteri Raito

Tampereen kaupunki järjesti SAK:lle juhlavastaanoton Raatihuoneella.

Ihalaisen mukaan jo lyhyt kurkistus historiaamme viestii monia asioita tulevaisuuteen. Tie sopimus- ja neuvottelu-oikeuksiin, oikeuksiin tarvittaessa työtaistella on ollut pitkä ja vaatinut suunnattomasti työtä. Me emme halua olla se sukupolvi, joka näitä perusasioita rapauttaa tai heikentää. Palkansaajien perusturvana on jatkossakin yleissitovat valtakunnalliset työehtosopimukset ja demokraattiseen sivistisyhteiskuntaan kuuluva – koskematon perusoikeus - lakko-oikeus.



Petteri Raito

SAK juhli eri paikkakunnilla. Pääjuhla pidettiin Tampereella, jossa järjestettiin myös yksi juhluvuoden toritapahtumista.

SAK:n puheenjohtajan mukaan toimiva sopimussyhteiskunta ei kiistä riski- ja jatkuvuuden vastakkainasettelun olemassaoloa, mutta juuri työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sopimustoiminta on se tapa, jolla niitä ratkotaan.

SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen puhui myös oman liikkeensä haasteista ja muutostarpeista.

– Suurin haasteemme on omien rakenteidemme uudistamisen ohella toimintatapojemme kehittäminen ja edunvalvonnan painottaminen niin, että nuo-

ret myös jatkossa kokevat ammatillisen järjestäytymisen tärkeäksi ja liikkeemme asioidensa ajajaksi. Nuorille ja naisille on raivattava tilaa myös ay-liikkeen päätöksenteossa ja hallinnossa.

– Kansalliset rajat ylittävä palkansaajien yhteistyö ja sopiminen on tulevaisuutta. Kansainvälisen edunvalvonnan rakenteitamme on vahvistettava. Suuri tavoite on aikaansaada kansalliset rajat ylittävä neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä ja tarvittaessa työtaisteluoikeudet. EU-tasolla tarvitaan eurooppalainen yleissopimus neuvotte-

lutoiminnan yleisistä pelisäännöistä. Ihalaisen mukaan edunvalvonnallisen perustehtävämme palkoista ja työajoista sopimisen ja työelämän ja palkkaperusteisen sosiaaliturvan kehittämisen ohella on tärkeää, että osaamme yhdistää muutosvalmiuden ja muutosturvallisuuden.

– Turvallisuus luo muutosvalmiutta ja kääntäen pelko ja tarpeettomuuden tunne työelämässä ei ole hyvä matkasauva tulokselliselle työlle, Ihalainen sanoi vastaanotolla.

SAK/viestintä

SAK käynnisti tulevaisuushankkeensa

■ Sata vuotta täyttänyt SAK haluaa uusiutua. Tampereella 15.4. koolla ollut järjestön 100-vuotisjuhlavaltuusto päätti käynnistää Tulevaisuushankkeen, jonka lopputuloksena uudistettaneen myös SAK:n periaateohjelmaa.

– Millainen on se tulevaisuuden maailma ja tulevaisuuden työelämä, jota me haluamme olla rakentamassa? Millainen on palkansaajan ja ihmisen tulevaisuuden arki? Millainen on tulevaisuuden ammattiyhdistysliike?, SAK:n kehittämisjohtaja Eija Hietanen asetti kysymyksiä alkavalle tulevaisuustyölle juhla­valtuuston kokouksessa.

Vastauksia edellä mainittuihin ja moniin muihin tulevaisuuden työelä-

mää liittyviin kysymyksiin haetaan laajalla rintamalla. Tulevaisuushankkeessa keskustelua viritetään muun muassa SAK:n jäsenliitoissa, paikallisjärjestöissä ja työpaikoilla.

Työn taustalla käytetään myös tutkijoita ja muita asiantuntijoita. Erityisesti nuoret halutaan pitää tulevaisuudesta keskusteltaessa aktiivisesti mukana.

– Yksilöllisiä ratkaisuja kaivataan yhä enemmän, mutta missä rajoissa voimme luopua yhteisistä lakien tai työehtosopimusten puitteista? Mikä on vapautta ja mikä on vapaudeksi naimioitua epävarmuutta? Onko valinnan vapaus ristiriidassa globaalin vastuun

kanssa?, Hietanen jatkoi kysymysten esittämistä.

Hänen mukaansa SAK on uudistuskyykyinen järjestö. Hietanen korosti uudistustyössä SAK:n valtuuston roolia, koska sen jäsenillä on kosketus suomalaisen työelämään ja arkipäivän ammattiyhdistystoimintaan.

– Nyt lähdemme rakentamaan uusia unelmia, tavoitteenamme laaja, yhteinen, avoin ja läpinäkyvä hanke, jossa SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen arvopohja, voima, yhteisyys ja uudistuskyykyisyys vahvistuvat, Hietanen viritti SAK:laista väkeä.

SAK/viestintä

Palkansaajat työeläkeyhtiöiden yhtiökokouksiin!

SAK:ssa toivotaan, että työntekijät nykyistä innokkaammin osallistuisivat työeläkeyhtiöiden yhtiökokouksiin.

■ Työeläkeyhtiöihin on kerätty mittavat työeläkevarat, joiden kartuttamiseen palkansaajat osallistuvat.

– Yhtiökokoukseen osallistuminen on yksi tapa saada tietoa ja valvoa, että eläkevaroja hoidetaan hyvin. Kokouksissa on myös mahdollisuus esittää kysymyksiä, sanoo lakimies **Janne Metsämäki** SAK:sta.

Työeläkeyhtiöiden yhtiökokouksiin on jo useamman vuoden ajan voitu valita myös vakuutettujen eli palkansaajien edustajia. Tämän vuoden alusta lainsäädäntöä muutettiin siten, että vakuutettuja voi yhtiökokouksessa edustaa myös asiamies, esimerkiksi ammat-

tiliiton toimitsija, valtakirjalla. Luontevasti asiamieheksi sopii myös eläkeyhtiön hallintoneuvoston SAK:lainen jäsen.

Vakuutettujen edustaja valitaan ytimen­netyssä työpaikalla. Työnantajat, jotka myös maksavat työeläkemaksuja, lähettävät oman edustajansa yhtiökokouksiin. Samasta yrityksestä kokoukseen voi siis osallistua sekä työntekijöiden että työnantajien edustaja. Parhaassa tapauksessa yhtiökokouksessa käynti vahvistaa työpaikan yhteistyösuhteita muissakin asioissa.

Yhtiökokouksessa käsitellään yhtiön tilinpäätös ja toimintakertomus, josta selviää myös yhtiön harjoittama sijoitustoiminta.

Suomalainen työeläketurva, joka on merkittävä osa lakisääteistä sosiaaliturvaa, hoidetaan valtaosin eläkeyhtiöiden

kautta. Siksi on myös periaatteellisesti tärkeää että palkansaajat osallistuvat työeläkeyhtiöiden hallintoon, Janne Metsämäki korostaa.

– Tavoitteena on palkansaajaedustajien valitseminen mahdollisimman monessa yrityksessä, vaikkei yhtiökokouksissa normaalisti synnykään äänestyskiä.

SAK on sopinut jäsenliittojensa kanssa, että liitot informoivat työpaikkoja tulossa olevista eläkevakuutusyhtiöiden yhtiökokouksista ja niiden edellyttämistä toimenpiteistä, jotta palkansaajien edustus kokoukseen saadaan varmistettua.

Lisätietoja yhtiökokousvalinnoista antavat SAK:sta Janne Metsämäki ja sosiaalipoliittinen asiantuntija **Kaija Kallinen**.

PIRJO PAJUNEN



Nordea Pankki Suomi Oy / Nordea Rahoitus Suomi Oy

Yhdellä kortilla saat monta etua

Hanki nyt Liitto MasterCard, saat kätevästi samalla kortilla sekä liittosi jäsenkortin että kansainvälisen maksuaika- ja luottokortin tarjoamat edut. Liitto MasterCard on sekä jäsenkortti että maksuaika- ja luottokortti. Korttiin sisältyy lisäksi käteviä lisävakuutuksia ja myös halutessasi Nordean pankkikortti sekä automaattikortti. Saat yhdellä kortilla kolmen kortin edut. Liitto MasterCard -korttia voit hakea, olitpa minkä tahansa pankin asiakas.

Liitto MasterCard -kortilla saat nämä edut:

- 1 000 - 5 000 euron luottolimiitti
- Korotonta maksuaikaa keskimäärin 30 päivää
- Käteisnostot sekä kotimaassa että ulkomailla
- Liittosi jäsenedut
- Liittosi valitsemat vakuutusedut: ostoturva ja käteisnostoturva

Lisäksi voit halutessasi yhdistää Liitto MasterCard -korttiin myös Nordean pankki- ja automaattikorttiominaisuudet sekä verkkopankkipalvelut.

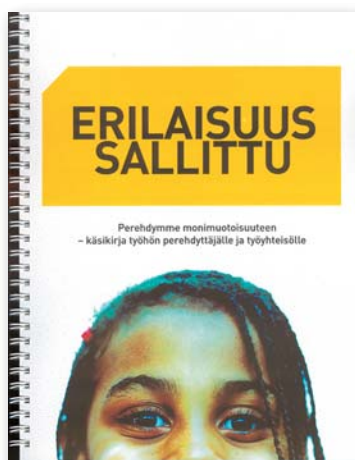
Tilaa hakemus jo tänään!

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

* Luoton myöntää Nordea Rahoitus Suomi Oy. Sen korko on 3 kk euribor + 7,5 %. Kun nimelliskorko on esim. 11,36 % (03/07), on todellinen vuosikorko 14,36 %. Todellinen vuosikorko on laskettu käytössä olevalle 2 000 euron luotolle ja siinä on huomioitu pääkortin vuosimaksu 60 €.

Erilaisuus sallittu

Perehdyttämällä monimuotoisuuteen (PETMO) -projektin päätösseminaari pidettiin 22.–23.3.2007 Työväen Akatemiassa Kauniaisissa. Tilaisuudessa julkaistiin monimuotoisuus perehdyttäjän käsikirja – Erilaisuus sallittu.



■ Petmo eli perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön projekti on SAK:n hallinnoima hanke, jonka tarkoituksena on edistää monikulttuurisuuden ja erilaisuuden hyväksymistä työelämässä. Hankkeen aikana on koulutettu monimuotoisuusosaajia, joiden on tarkoitus toimia työpaikoilla niin maahanmuuttaja taustaisten suuntaan, jotta heille olisi helpompaa päästä sisään työyhteisöön sekä muun työyhteisön suuntaan, jotta osattaisiin vastaanottaa maahanmuuttajat. Hanketta on toteutettu 17 työyhteisössä pääkau-

punkiseudulla ja yhtenä osallistujana on ollut Finnair Catering Oy. Ilmailuala Unioni on toiminut hankkeessa yhtenä kumppanina. Vuonna 2004 alkaneen projektin ohjausryhmään ovat liitostamme kuuluneet **Alpo Pehkonen** sekä **Henry Appleton**.

Päätösseminaari

Petmon päätösseminaari pidettiin Työväen Akatemiassa 22.–23.3.2007. Tilaisuudessa kuultiin Petmossa mukana olleiden työyhteisöjen puheenvuoroja omista perehdyttämishajelmistaan.



Ari Miettinen

Pyöreän pöydän keskustelu Petmon päätösseminaarissa. Kuvassa vasemmalta henkilöstön kehittäjä Tiina Pulkkanen, Finnair Catering Oy, pääluottamusmies Pasi Koliseva, HK Ruokatalo, liittosihteeri Alpo Pehkonen, IAU, aluekoordinaattori Terry Price, Englanti, projektipäällikkö Joe Fearnough, Englanti.

Dealien edustajat pitivät puheenvuoron muiden maiden kokemuksista, kansainvälisestä kumppanuudesta ja hyivistä käytännöistä. SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen kertoi monimuotoisuuden haasteesta ay-liikkeelle. Kahden päivän aikana kuultiin puheenvuorot myös työministeriöstä, Vaasan yliopistosta ja Kaakkois-Suomen MOKS hankkeesta.

Erilaisuus sallittu -oppikirja

Työyhteisöjen ja monimuotoisuusperheiden käyttöön on tuotettu käsi-

ja oppikirja Erilaisuus sallittu. Kirjan on toimittanut Päivi Vartiainen-Ora Työväen Sivistysliitosta. Kirja valmistettiin perehdyttäjien testikurssilla helmikuussa 2006. Kurssille osallistui yksi edustaja kustakin Petmossa mukana olevista työyhteisöistä.

Kirja jakaantuu kolmeen lukuun. Ensimmäisessä luvussa kerrotaan muun muassa erilaisuuden kohtaamisesta, kulttuurien peruseroista, aikakäsityksistä, uskonnosta ja viestintätilanteista. Toinen luku on perehdyttäjän avuksi tarkoitettu osa. Siinä annetaan työka-

luja perehdyttäjälle. Kolmas luku, joka on kirjoitettu selkokielellä, on tarkoitettu oppaaksi maahanmuuttaja työntekijälle. Siinä käydään läpi suomalaista työkulttuuria ja tapoja, Suomen työsuhteita ja työehtoja sekä työsuojelua ja työturvallisuutta.

Kirja soveltuu mainiosti, paitsi perehdyttäjille, myös koko työyhteisölle oppaaksi sekä ammattiosastoille ja luottamusmiehille eri kulttuureihin tutustumisessa. Kirja löytyy pdf-tiedostona osoitteesta www.sak.fi/petmo.

ALPO PEHKONEN

Haastattelut: TUOMO OKSANEN ja PEKKA KAINULAINEN Kuvat: PEKKA KAINULAINEN

Pääluottamusmiehet muutoksien keskellä

Ammattiosastojen jäsenet valitsivat pääluottamusmiehet ja osaston luottamusmiehet helmikuussa alkaneelle kaksivuotiskaudelle. Pääluottamusmiehet ovat Ilmailualan Unioni IAU:n ry:n edustajia työpaikalla. Kyselimme uusilta sekä aikaisemmin liiton lehdessä esitelmättömiltä pääluottamusmiehiltä tuntemuksia uuden kauden alkaessa.

Liian pieni työntekijämäärä rassaa

■ Rampmies Mikko Tuunanen 32 v. on tullut 1998 ensin Nurmiselle ja siirtynyt vuoden 2004 syksyllä

SAS:n palvelukseen. Hän oli 2005-2007 rampin osaston luottamusmies, vuoden 2006 alusta

työsuojelupuolen toinen varavaltuutettu. IAU:n edustajistoon hän on kuulunut vuoden 2005

keväästä ja ollut ULT:n johtokunnassa vuoden 2005 syksystä lähtien, ja myös sen varapuheenjohtajana kulu-
van vuoden alusta.

Suurimpana haasteena näissä tehtävissään hän pitää henkilökunnan luottamuksen saamista. Työpaikalla on liian paljon työntekijöitä, jotka eivät tunne tai ole vuosiin nähneet omia luottamusmiehiään. Tämä voi synnyttää hieman risti-riitaisia ajatuksia, kun moni jo saavutettu etukin on hävinnyt. Neuvottelutarpeita on paljon, mutta tänä päivänä on melkein mahdotonta sopia asioihin parannuksia,

kun useasti pyydetään päinvastoin sopimaan huonon-
nuksista.

Näyttää siltä, että työntekijöiden loppuun ajaminen työtä tehostettaessa ei taida loppua koskaan. Esimerkiksi nytkin saa taistella töissä tauoista. Liian usein näkee ja kuulee, kun työntekijät eivät pääse edes syömään, on sitten miten pitkä vuoro tahansa. Henkilökuntaa on liian vähän ja uusia ei voida palkata. Sitten tehdään taas listavajeille ylitöitä. Tämä on ikävä oravanpyörä: ylitöistä seuraa työnantajalle kuitenkin merkittävät tappiot, ja taas palataan alkuun, firmalla menee heikosti, ja taas pitäisi tehostaa.

Mikon mielestä tämän päivän työntekijöitä voisi hyvin verrata pelinappuloihin. Niin kauan kun työntekijä miellyttää esimiestään, hän on hyvä nappula. Jos hän kuitenkin on sairaslomalla tai ei miellytä esimiestään, hän ei ole yhtään mitään. Sitten etsitään vain

syystä, millä työntekijästä voisi päästä eroon. Sama asia koskee kaikkea, mitä työntekijät tekevät: jos olet esimiehen suosiossa, saat paremmat työvuorot, paremmat lomat jne. Jos taas olet huono pelinappula, saat mitä jää jäljelle.

Esim. tulopalvelu ei muka kannata, no myydään pois! Tulopalvelun pitäisi olla erittäin tärkeä asia lentoyhtiölle, mutta yhtiön mielestä se ei ole.

Harrastuksiin kuuluvat kalastus, koripallo ja uinti. Mikko on naimisissa ja kotona on kolme nuorta tyttöä: nuorin 6 kuukautta, muut 2- ja 4-vuotiaita, eli kotona riittää tekemistä.

Koripallossa hän on valmentanut eri-ikäisiä juniorijoukkueita nyt kymmenen vuotta. Se on erittäin mukava harrastus, joka vie paljon aikaa, mutta myös antaa paljon. Kun hän kaksi vuotta sitten valmensi c-junioreita, niin oltiin Suomen parhaita ja pohjoismaiden toisia.



**Mikko Tuunanen, SAS
Ground Service Finland Oy**

Valmentaminen on kuitenkin ollut aina harrastus ja tulee pysymäänkin. Kallion kaduilla kasvaneena hänen mielestään pitääkin saada pojat mieluummin salille kuin olemaan kaduilla.

Näillä eväillä hän haluaa toivottaa hyvää kesää jokaiselle työntekijälle. Alkaa taas supistettu liikenne, mitä työntekijät eivät koskaan huomaa, kun jokainen lento on täysi.

IAU:n sopimuksen noudattaminen esillä

■ **Pekka Laaksonen** 49 v. on elektroniikka-asentaja, joka tuli vuoden 1995 alusta töihin silloiselle Finnairin sähkölaitokselle, pitämään Finnairin radiopuhelinjärjestelmiä kunnossa. Pekka on perheetön, harrastaa soitinrakennusta ja keräilee vanhoja 20- ja 30-luvun kitaroita. Itse soittaminen on kuitenkin jäänyt viime vuosina vähemmälle.

Viimeiset, noin kaksi kautta, hän on ollut Finnair Facilities Management Oy:n eli Faman työsuojeluvaltuutettuna.

Faman toimintojen tultua ulkoistuksen kohteeksi hän on tänä vuonna ollut YIT Kiinteistötekniikka Oy:n alueen ilmailualan henkilöiden pääluottamusmiehenä.



Pekka Laaksonen, YIT Kiinteistötekniikka Oy

– Ulkoistuksen myötä suurin haaste varmaankin on saada meidät pysymään IAU:n työehtosopimuksen piirissä, kun uusi työnantaja haluaisi ryhtyä noudattamaan Metallin sopimusta

nykyisen tes-kauden päätyttyä, Pekka toteaa.

– Eroja löytyy paitsi palkkataulukoista myös esim. varallaolokorvauksista, yllätys yllätys: IAU:n hyväksi, sekä kuudes vuosilomaviikko.

Tulevaisuuden näkymät ovatkin edellä mainitun johdosta hieman epävarmat. Myöskin työntekijämäärä on pienentynyt ja pienenee lisää tänä vuonna kun taas työmäärä on pysynyt samana. – Tästäkin syystä, ja koska hän kertoo joutuneensa liikkeenluovutuksen yhteydessä miettimään ja vertailemaan useampaakin TESsiä, niin hän sanoo huomanneensa, että meidän todella kannattaa pitää kiinni omasta TES-sistämme!

Avointa yhteistyötä

■ **Minna Katariina Stackelberg** 44 v., eli kutsumanimeltään Minttu, on ollut ilmailun ja matkailun kanssa tekemisissä vuodesta 1982 ja on nykyisin RC:nä. Aiempia työpaikkoja löytyy: KLM, Delta Airlines, Pan Am, Laatumatkat, Area, SMT. Hän on toiminut ammattiosaston johtokunnassa varapuheenjohtajana n.5 vuotta. Nykyinen osasto on Lentoliikenteen Maapalvelutyöntekijät LeMa ry 006.

Minttu asuu Porvoossa, kauniissa merellisessä Tarkisten kylässä. Perheeseen kuuluu aviomies ”Rellu” Jarmo Knuutinen ja 7v. barcelonalainen adoptiokoiran Neni. Ympäristöön sopii hyvin, että meri ja etenkin purjeh-

dus ovat lähellä sydäntä sekä matkailu.

Haasteena Minttu näkee jäsenistön aktivoimisen ja uusien jäsenten hankinnan. Myös nykyisen TES:n tulkinta näin ”uudessa” firmassa IAU:ssa on ollut ja tulee olemaan haastava. Tulevaisuuskin on haastava, kun mm. valmistaudutaan uuden TES:n tekoon ja neuvotteluihin. Alalla työvoimatarvekin vaihtelee nopeasti, kun handlingsopimukset ovat usein lyhyitä.

Hän toivoo avointa yhteistyötä työnantajan kanssa ja kohtuullisuutta uusiin tilanteisiin sopeuduttaessa. Mikäli työelämän joustoihin joudutaan, hän toivoo molempien osapuolien joustava-



”Minttu”, Minna Katariina Stackelberg, Servisair

van jotta balanssi säilyy.

Työntekijöiden viihtyvyyden parantaminen ja hyvä yhteisymmärrys työnantajan kanssa voivat tapahtua samanaikaisesti.

Tulee saada pois ajatus ”liitto-möröstä” ja turhasta vastakkainasettelusta, sanoo Minttu, ja toivottaa lämmin-
tää alkavaa kesää kaikille!



Pyry Young, Lassila & Tikanoja Oyj

Uuden oppimista

■ **Pyry Young** 23v. on ollut kenttäavustajana 2 vuotta Lassila-Tikanojalla. Vantaalla asuva Young edustaa jäsenistömme nuorta polvea.

Luottamustehtäviä hänellä on ollut jo koulu-aikana oppilaskunnassa kauppaoppilaitoksessa. Hän on ollut Siviililento-
liikenteen Työntekijät ry 012:n jäsenenä nyt vuoden ja pitää uuteen luottamustehtävään pääsyä loistavana tilaisuutena oppia uutta ja vastuunkin kantoa laajemminkin.

Oman ammatinkin tulevaisuus on turvattu koska toiminta koko ajan laajenee, jolloin avustettavienkin matkustajien määrä lisääntyy... Itsekin hän kertoo paljon matkustavansa ja vapaa-aika kuluu usein myös leffoja katsellessa.

Aktiivisuudella voidaan vaikuttaa

■ Pekka Kähkönen 40v. on ollut ramp-mies vuodesta -94 ja vt. ramp-esimies vuodesta -99. Hän on ehtinyt olla myös Rampin luottamusmies, 012 varapuheenjohtaja ja edustajiston jäsen.

Haasteita lienee uudessa luottamustehtävässä edessä lievästi sanoen riittävästi, alkaen Nopon omistuksen mahdollisista uudelleenjärjestelyistä ja lähestyvistä TES -neuvotteluista. Myös sopimusten ja lakien valvonassa riittää haastetta. Mahdollisuudet tietysti liittyvät tehtävässä onnistumiseen. Hän luottaa kuitenkin jäsenten aktiivisuuteen ja tukeen.

– Yksin meistä ei kukaan pärjää, vaan tarvitsemme

toisiamme myös työyhteisön haasteissa.

Hän kertoo olevansa luottavainen tulevaisuuden suhteen. Tosin ajat näyttävät muuttuvan siihen suuntaan, että mikään ei enää ole itsestään selvää, vaan tulevaisuus täytyy tehdä. Isossa mittakaavassa uusliberaali talouskeskeinen maailmanjärjestys pyrkii alistamaan ihmiset suurpääoman armoille.

– Meilläkin tämä kehitys näkyy jatkuvina tehostamisvaatimuksina ja kilpailuttamisena. Työn hinnalla ei kuitenkaan pitäisi voida kilpaila. Se on ay-liikkeen haaste nyt ja tulevaisuudessa - lentokentällä ja globaalisti.

Kotona on vaimo ja kolme lasta. Vapaa-aikanaan Pekka-kin fiksaa kämppää ja tuottaa sivutoimenaan suomalaisten laulaja-lauluntekijöiden levyjä Humble House -levymerkin alla. Kesäisin hän osallistuu Hämeenlinnan ryhmässä rock-futis sm-turnaukseen ja talvella vastaavaan hockey-turnaukseen.

– On ollut opettavaista aikaa olla rampin luottamusmiehenä, sanoo Pekka ja jatkaa:

– Luulisin, että olemme yhdessä oppineet sitä, että me itse olemme ”liitto” ja voimme vaikuttaa oman työyhteisöemme kehitykseen omalla aktiivisuudella. Ei aina tarvita jotakuta ulkopuo-



Pekka Kähkönen,
Northport Oy

lista auttajaa, vaan pyritään itse pitämään huolta omista asioistamme. Se lienee työpaikkademokratiaa parhaimmillaan.

Rahdissa käy tilat ahtaaksi

■ Pasi Rönn 35v. on rahtimies Finnair Cargossa ja tullut näihin töihin 1990. Kun kaksi isoa työssä tapahtuvaa muutosta osuu kevääseen, eli organisaatiomuutos varastossa ja uuden käyttöjärjestelmän, E-go:n käyttöönotto, on haasteita varmasti koko kaudeksi. Normaali jokapäiväinen edunvalvonta työllistää myös, mutta jos asioista voidaan asiallisesti keskustella työnantajapuolen kanssa samassa pöydässä, on yhteisymmärrykseenkin helpompi päästä.

Tulossa on mielenkiintoinen kausi. Työehtosopimus päättyy syksyllä ja uudesta neuvottelu on varmasti hankalaa. Rahdissa on omat isot muutoksensa, lentoliikenne kasvaa koko ajan ja samalla vastaavasti rahdin määrä. Terminaali on kuitenkin jäämässä pieneksi ja uuden valmistumiseen on vielä pitkä matka. Töitä on siis kaikilla saroilla.

Perheeseen kuuluu avopuoliso, saksanpaimenkoira ja kaksi kissaa. Harrastuksiin kuuluu metsissä vaeltelu

koiran kanssa. Vuosi sitten omakotitalon ostaneena Pasi-lla riittää kaikenlaista rakentelua ja nikkarointiakin.

Pasi seuraa myös Englannin valioliigaa ja siellä Manchester Cityä, mikä on 25 vuoden fanittamisen aikana saanut ainakin päästä tukkaa pois. Joukkueen historiaa tuntevat tietävät kyllä miksi.

Pasin motto on kuitenkin: ”Yrittäkää nauttia joka päivästä, vaikka vaikeaa joskus olisikin. Kerran täällä vain ollaan.”



Pasi Rönn,
Finnair Cargo Oy

Ei aikaa harrastuksiin

■ **Jouni Lehtinen** 42 v. on lentokonemekaanikko ja ollut Vantaalla keväästä 1998 Air Botnialla, nykyisellä Blue1:llä.

Lentokoneisiin liittyvästä tekniikasta hän on saanut tätä aikaisemmin kokemusta oltuaan töissä vuodesta 1986 mm. lentokoneiden osia valmistaneella Patrialla, Kuorevedellä.

Koska hänellä ei ole kokemuksia tai uraa luottamustehtävissä, niin uutena luottamusmiehenä haasteita

tuntuu olevan kovasti.

–Mahdollisuudetkin selvinnevät aikanaan. Toisaalta nykyisellä kehitysvauhdilla tulevaisuutta ei osaa hahmottaa kovinkaan pitkälle. – Paljon on vielä opittavaa.

Perhe, vaimo ja kaksi poikaa, asuu Jämsässä, missä hän itsekin on niin paljon kuin mahdollista. Onneksi jaksotyössä poissaolot kotoa ovat vielä kohtuullisia.

Nykyisten vuorojen muuttamisesta on neuvoteltu työn-

antajan kanssa, että voisi hoitaa asioita toimisto-aikojen puitteissa ja voisi tavata kaikkia työntekijöitä edes joskus. Samalla voisi olla kontaktihenkilönä muunkin tiedon siirtämisessä vuorojen väleillä. Ongelmana on, ettei vuoroon riitä tekijöitä kun nyt jo vuoromme on alimiehitetty töiden määrään nähden. – Samaa asiaa kuvastaa jossain määrin sekin, että harrastuksia Jounilla olisi useita, mutta aikaa niihin liian vähän.



Jouni Lehtinen, Blue1

THE 4TH OFFICIAL
AIRPORT CREW PARTY 2007 at
la 26.5.2007 klo.19-04

**HAPPY
HOUR
19-21**

MENOSTA VASTAAVAT:
TENDER BLENDER
HELSINKI POP MACHINE
FLIPPER
DJ JOCC / DANCE & DISCO
DJ JOCC / SUOMI POP
ENNAKKOLIPULLA NOPEIMMIN SISÄÄN
LIPUT 12 EUROA
KOBAN TERVETULIAISPUHE

PRIVÉ

Lipunmyynti:
Travel Services 24h 0600-03360 (1,46 €/min+pvm)
Finavian oppaat 09 8277 3103
Max 040 555 0737, max@airportcrewparty.com
www.airportcrewparty.com

Blue1 **FINNAIR** **ikkinapaikka** **Servisair** **NORTHPORT**

Selvitysmies esittää Teknologian ammattilaisten unionin (TEAM) synnyttämistä

Uusi jättiliitto suunnitteilla

■ SAK:laiset Kemianliitto, Metallityöväen Liitto, Paperiliitto, Puu- ja erityisalojen liitto, Sähköalojen ammattiliitto ja Viestintäalan ammattiliitto antoivat joulukuussa 2006 selvitysmies **Lauri Lylylle** tehtävän selvittää erilaisia rakennevaihtoehtoja liittojen yhteistyön tiivistämiseksi. Kuuden liiton tavoitteena on jäsenten edunvalvonnan ja sopimusturvan kehittäminen elinkeinoelämän rakennemuutoksessa.

Näillä liitolla on yhteensä 360 000 jäsentä ja se on 35 prosenttia SAK:n jäsenkunnasta. Liitot solmivat yhteensä 53 työehtosopimusta 24 eri työnantajatahon kanssa, joista pääosa on EK:n jäsenliittoja. Liittojen toiminta-alueen työpaikat muodostavat noin 75-80 prosenttia Suomen vientisektorista. Päivittäistä edunvalvontaa työpaikoilla hoitaa noin 12 300 luottamushenkilöä. Liittojen palveluksessa on 360 henkilöä.

Lylyn tänään liitoille jättämässä 120-sivuisessa raportissa käsitellään mm. toimintaympäristön ja edunvalvonnan muutosta, jäsenten odotuksia, liittojen keskeisiä toimintoja ja palveluita, jäsenmaksuja, hallintoa, henkilökuntaa, taloutta ja työttömyyskassoja. Niitä vertailtiin neljään erilaiseen toimintamalliin, jotka olivat nykyinen liittorakenne, nykyinen liittorakenne lisääntyvällä yhteistyöllä, ns. unionimalli sekä liittofuusio.

Raportin mukaan liittojen on perinteisen edunvalvonnan lisäksi siirrettävä painopistettä yhä enemmän mm. työpaikkojen kehittämistyöhön, ennakoivan edunvalvonnan suuntaan esimerkiksi koulutuksessa ja työvoiman tar-

jonnassa. Työehtoihin liittyvä sopimustoiminta muuttuu väijäämättä toimintaympäristön muutoksen vuoksi. Haasteena on, miten liitot itse ohjaavat tätä muutosta. Liitot ovat hoitaneet perinteisen edunvalvontatehtävänsä kohtuullisen hyvin, mutta kehitettävää on kaikilla. Etenkin uusien asioiden edunvalvontatyössä. Liittojen on vaikea siirtyä uusiin tehtäviin, koska vanhat tehtävät työllistävät paljon. Liitot tekevät myös paljon päällekkäistä työtä.

Jäsenten odotukset eri edunvalvontasioissa ja tehokkain toimintaorganisaatio eivät aina kohtaa.

Jäsenpotentiaalia riittää jatkossakin

Kuuden liiton toimialueella on lähes nykyinen työntekijämäärä myös tulevaisuudessa eli jäsenpotentiaali on jatkossakin. Haasteena on, miten liitot saavat jäseniksi uusia ammattilaisia, määräaikaaisia ja muita epätyypillisiä työsuhteissa olevia. Kansainvälisessä edunvalvonnassa sekä ulkoisessa ja sisäisessä viestinnässä on saatavissa helposti synergiahyötyjä. Kuusi liittoa ovat taloudellisesti vakaita. Niiden toiminta rahoitetaan pääosin jäsenmaksulla. Jäsenmaksuissa on melko suuret erot. Liittojen varallisuudessa on myös merkittäviä eroja, mutta kaikki ovat varustautuneet kohtuullisesti mahdollisiin työtaistelutilanteisiin.

Liittojen kanssa samalla jäsenpohjalla olevat työttömyyskassat toimivat hyvin ja rahastointiasteet ovat niissä kunnossa. Toiminnalliset ja jäsenmaksuerot selittyvät niissä työttömyyden ta-

Uusi liitto muodostuisi vuoden 2010 alusta yhdeksänmelko itsenäisen toimintasektorin pohjalle.

soeroilla ja soviteltujen päivärahojen määrillä. Liittojen kokonaisjäsenmaksuja heilauttelevat eniten työttömyyden vaihtelut.

Miten tästä mennään eteenpäin? Ennen rakennepäätöksiä liitoilla pitää olla halu muuttaa nykyistä toimintaa. Rakennepäätökset ovat vain väline. Haasteena on, että uusien rakenteiden pitäisi vastata myös huomisen ongelmiin.

Uusi liitto yhdeksän toimialasektorin pohjalle

Selvitysmies esittää mm. edunvalvonnan monipuolistamiseksi, neuvotteluvoiman kasvattamiseksi, asiantuntemuksen kokoamiseksi, resurssien siirtämiseksi uusille alueille ja jäsenmaksujen alentamiseksi **Teknologian ammattilaisten unionin ry:n (TEAM)** perustamista Viestintäalan ammattiliiton sääntöjä muuttamalla. Se toimisi nykyisellä toiminta-alueella niiden ammattilais-



ten edunvalvojana, jotka työssään käyttävät, tekevät, huoltavat ja hyödyntävät paljon teknologiaa. Muut liitot ”fuusioiduivat” uuteen organisaatioon yhteisen toiminnan alkaessa. Viestintäalan ammattiliitto on maan vanhin ammattiliitto. Lisäksi siirtymäaikana on helpompi tehdä uuden puolesta käytännön ratkaisuja jo olemassa olevan organisaation kanssa.

Uusi liitto muodostuisi vuoden 2010 alusta yhdeksän melko itsenäisen toimialasektorin pohjalle. Sektorit hoitaisivat pääosan toimialueensa tes-edunvalvonnasta, työelämän kehittämisestä sekä koulutus- ja elinkeinopolitiikasta. Sektorit olisivat:

- kemia
- kulutustavara
- logistiikka
- energia, tieto ja sähkö
- metalli ja elektroniikka
- paperi

- puutuote
- viestintä
- ympäristö

Uusia asioita liitoille jätetyssä esityksessä on mm. sektoripohjainen hallinnon rakenne, edunvalvonnan painopisteen muuttaminen ja kehittämistoimien nostaminen perinteisen edunvalvonnan rinnalle, nettivaalit, jäsenyyden rakentaminen suoraan liittoon, toistaiseksi voimassaolevilla prosenttipohjainen ja määräaikaisilla sekä työttömillä euroääräinen jäsenmaksu, ammattiosastoille liittojen lomaomaisuuden siirto, sähköisen tiedonsiirron hyödyntäminen kaikessa toiminnassa, valtuuston valitsema määräaikainen sektorijohto, jne.

Ennen uuden liiton alkamista liitoilla olisi yhteinen projektihallitus, joka käsittelee käytännön asiat ja nimittäisi valmistelutyöryhmät jne. Henkilökunta siirtyisi ns. vanhoina työntekijöinä TEAM:iin.

Uudessa organisaatiossa olisi Helsingin keskustoimiston lisäksi kuusi aluepalvelukeskusta ja maakuntatoimistot. Tampereelle sijoittuisi liiton koulutuksen ohjausyksikkö sekä osa rekisteröimistöistä ja tutkimuksesta. Aluepalvelukeskuksiin sijoittuisi mm. sektoriasiantuntijoita, laki-, viestintä-, järjestö- ja koulutusasiantuntijoita. Maakuntatoimistot keskittyisivät toiminnassaan paikallisen sopimisen tukemiseen, työsuhdeneuvontaan, järjestäytymiseen, koulutukseen ja työvoimatarjontaan vaikuttamiseen. Toiminnassaan ja jäsenpalveluissaan liitto hyödyntäisi myös sähköisen tiedonsiirron ja call center -mallia.

Jäsenlehdessä tulisi 360 000 levikillään yksi maan laajalevikkisimpiä lehtiä.

TEAM olisi ylivoimaisesti suurin ammattiliitto Suomessa 360 000 jäsenellään ja 12 300 luottamushenkilömäärällään. Sillä olisi noin 1 200 ammattiosastoa ja noin 300 palkattua työntekijää.

Paperiliitolle ja Sähköliitolle tehtäisiin erityisjärjestelyjä mm. niin, että osa niiden varallisuudesta sijoitettaisiin asianomaisiin alakohtaisiin sektorirahastoihin.

Uusi liitto synnyttäisi Suomen suurimman työttömyyskassan

Samalla esitetään työttömyyskassojen yhdistämistä. Siitä syntyisi maan suurin työttömyyskassa noin 285 000 jäsenellään, jolla olisi myös alueellinen palveluverkko. Sen koko mahdollistaisi vakaamman jäsenmaksun ja se kykenisi kehittämään toimintojaan joka alueella. Sähköinen asiointi olisi kaikilta osin mahdollista.

LISÄTIETOJA:

Selvitysmies Lauri Lyly
puhelin 050 68 293
Selvitysmiehen raportti
pdf-muodossa
osoitteessa www.sak.fi

SAK:n historian neljäs osa valmistunut

Ay-liikkeen ruuhkavuodet

■ SAK:laisen ay-liikkeen ruuhkavuosia elettiin 1960-luvulla. Jäsenmäärä kasvoi kohisten ja palkansaajien asemaan tehtiin monia parannuksia. Vuosikymmenen lopulla solmittiin ensimmäinen keskitetty tulopoliittinen sopimus.

Historiantutkija **Tapio Bergholmin** mukaan ensimmäisen tuposopimuksen, Liinamaa I:n synnyssä 1969 valtiolla oli vahvasti sormensa pelissä.

– Kyse oli jo tuolloin aidosta kolmi-kannasta.

Kukaan ei kuitenkaan vielä ajatellut, että tupoista tulisi pysyvä ja vahva elementti suomalaiseen työmarkkinapolitiikkaan. Lähtökohtana oli pikemminkin ajatus väliaikaisesta sen hetken tarpeisiin sopivasta ratkaisusta.

Tämä käy ilmi SAK:n historian neljännestä osasta, jonka kirjoitustyön Tapio Bergholm on saanut päätökseen. Teos Sopimusyhteiskunnan synty II – Hajaannuksesta tulopoliitiikkaan julkaistiin SAK:n 100-vuotisjuhlien yhteydessä huhtikuussa. Kirja kattaa ajanjakson 1950-luvun lopulta vuoteen 1969.

Suomalaisessa yhteiskunnassa, työelämässä ja palkansaajien asemassa tapahtui 1960-luvulla suuria muutoksia. Muutto maalta kaupunkeihin kiihtyi ja yhteiskunta muuttui aiempaa tasa-arvoisemmaksi.

Eduskunta säätöi 1960-luvun alussa työeläkelait, joiden myötä vanhus-ten köyhyys saatiin lähes nujerrettua. Jo tätä ennen ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajien myötävaikutuksella oli uudistettu työttömyysturvajärjestelmä, ja ammattiliittojen yhteydessä toimineet työttömyyskassat vahvistuivat.

Uusi työaika- ja vuosilomalainsäädäntö lyhensi työviikon viisipäiväiseksi 40 tuntiin ja lisäsi vuosiloman määrää asteittain 1960-luvun loppuun mennessä.



Tuutikki Holopainen

Työntekijöiden vapaa-aika lisääntyi merkittävästi, mikä osaltaan tasa-arvoisti suomalaista yhteiskuntaa, toteaa historiantutkija Tapio Bergholm.

– Työntekijöiden vapaa-aika lisääntyi merkittävästi, mikä osaltaan tasa-arvoisti suomalaista yhteiskuntaa. Esimerkiksi virkamiehillä oli aiemmin työntekijöitä pitempi vuosiloma.

Hajaannuksesta eheytymiseen

SAK:lainen ay-liike hajosi kolmeen osaan 1950-luvun lopulla ja 1960-luvun alussa. Bergholmin mukaan hajaannus jäi eurooppalaisesta näkökulmasta kuitenkin varsin lyhytaikaiseksi, sillä eheytyminen käynnistyi jo 1960-luvun puolivälissä.

Ammattiyhdistysliikkeen hajoaminen ei myöskään haitannut jäsenhankintaa, sillä SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jäsenmäärä kasvoi 1960-lu-

vun alusta lähtien kovaa vauhtia. Vuonna 1961 jäseniä oli noin 230 000, mutta eheytynyt SAK oli 60-luvun lopulla jo yli puolen miljoonan jäsenen järjestö. Tapio Bergholmin mukaan Suomi nousi jäsenmäärällä mitattuna 1960-luvulla ay-liikkeen takapajulasta yhdeksi Euroopan kärkeksi.

Ay-liikkeen eheytyksen yhteydessä ratkottiin onnistuneesti myös ammattiliittojen välisiä kiistoja jäsenistä, sillä monilla aloilla oli työntekijöille tarjolla vaihtoehtoisia ammattiliittoja. Tapio Bergholm pitääkin useita vuosia kestänyttä eheytymisprosessia rohkeana projektina, jossa neuvottelijat uskalsivat tehdä kauaskantoisia ratkaisuja.

PIRJO PAJUNEN

Terve työyhteisö?

Olen huolissani seurannut lentoasemalla työskentelevien työntekijöiden turvallisuusajattelun unhoittumista. Tosin se on pikku hiljaa kadonnut työnantajiltaan, yhtiöstä ja asemasta riippumatta. Useimmissa paikoissa pidetään yllä työturvallisuusorganisaatiota vain, koska laki sanoo sen olevan pakollista. Osassa yhtiöistä jopa jarrutetaan työsuojeluvaltuutettujen toimintaa ja annetaan minimiaika asioiden hoitoon, jos sitäkään. Eräs esimieheni (tosin pois lähtenyt, kuinkas muuten) totesi, että jos työsuojeluvaltuutettu omalla toiminnallaan/havainnoillaan estää työtapaturman synnyn, niin hän on maksanut vapautuksensa takaisin moninkertaisesti. En silti ajattele vain valtuutetun toimintaa tällä lauseella, kun samaa ajatusmallia voisi soveltaa työntekijäänsikin tämän raportoitua jostain läheltäpiti-tilanteesta, joka saadaan korjattua ennen kuin joku loukkaa itsensä vakavasti.

Osasy työyhteisön turvallisuuden heikkenemiseen löytyy nykypäivän järjestöistä säästötoimenpiteistä, joilla "tehostetaan" toimintaa työntekijän kustannuksella. Käsiparit vähenevät, työkalut työntekoa varten vanhenevat, hajoavat, vuorotyötä tekevien työvuorot lyhenevät vastaamaan ruuhkahuippuja, vaikka käytössä olisi muitakin sopimusten mukaisia työntekijöitä. Syytetään kaikkea tietokoneohjelmia, jotka arpovat työtehtävämme ja jakavat joskus jopa useita tehtäviä päällekkäin. Pitäneen näköjään paikkansa sanonta: "tietokone on yhtä fiksua kuin käyttäjänsä". Työntekijät venyvät päivittäin jopa uskomattomiin suorituksiin, saamatta siitä kiitosta muuten kuin jossain sähköpostiviestissä, jonka sisältö ei tunnu miltyään. Työnantaja voisi kokeilla palkitsemista ja sen vaikutuksia työntekijöihin aidosti, ja niin ettei siihen liity ehtoja. No meidänhän oletetaan ymmärtävän työnantajaa tässä kaikille niin äärimmäisen vaikeassa tilanteessa, jossa yhtiöllä kuin yhtiöllä menee huonosti, kansallisuuteen katsomatta. Olisihan se tietysti kauheaa, jos joku meidän kentällä rupeaisikin yhtäkkiä laittamaan rahaa työntekijöiden hyvinvointiin, saisi sitä kautta osaavan, ammattitaitoisen ja ennen kaikkea motivoituneen henkilökunnan, minkä jälkeen voitaisiin ruveta tarjoamaan oikeata palvelua. Näinhän se on, että henkilökunta joka voi hyvin, myös tuottaa. Nykyään mietitään, miten voidaan säästää mahdollisimman paljon, eikä se useinkaan tapahdu ihan kaiken taiteen sääntöjen mukaan.

Vuorovaikutus on myös äärettömän tärkeä tekijä nykypäivän työssä, mutta se ei kuitenkaan saa arvoistaan huomiota. Hyvä jos onnistut tapaamaan kollegojasi taukokuoneessa, sikäli kuin sinne monikaan edes ehtii, saati sitten, että voisit puhua asioista rauhassa, pelkäämättä jonkun juoksevan kertomaan asioista esimiehelleen. - Esimiehet ovat sitten oma luku sinällään, koettavat toteuttaa epätoivoisesti saamiaan käskyjä, vaikka eivät kaikki edes usko siihen mitä sanovat tai tekevät.

Oma työpaikkani tarjosi vielä vähän aikaa sitten ns. full-handling toimintaa, joka näköjään osoittautui kannattamattomaksi, koska osa siitä ulkoistettiin. Tämä puolestaan lisäsi epätietoisuutta työntekijöissä ja tällaiset muutokset koettelevat työntekijöitä pitkään, vaikka kaikki eivät sitä myönnäkään. Oman työnantajani palveluksessa oleva esimies totesi; "Tulevaisuuden visio on, että kaikki työntekijät olisivat osa-aikaisia" Eipä silti, näyttää olevan ajattelu voimissaan myös muuallakin.



”

Näinhän se on, että henkilökunta joka voi hyvin, myös tuottaa.

”

Toivottavasti pikaisesti pääsemme rakentamaan yhdessä turvallisempaa ja terveempää yhteistä työpaikkaa, jossa jokainen voisi ajanmukaistaa turvallisuusajattelumallinsa vastaamaan nykypäivän arvoja. Tosin edessä oleva liittokierros voi loppuvuodeksi viedä työnantajien huomion pois näistä meidän päivittäisistä töistä, kun he miettivät, miten saavat kasaan mahdollisimman paljon säästöä meidän kustannuksellamme. Sitten voidaankin alkaa taas syyttämään kaikkea meidän työehtosopimusta.

Kaikesta huolimatta toivon mahdollisimman aurinkoista kesää ja lomien aikaa kaikille työntekijöille. Muistakaa, ettei meitä oikeasti korvaa kukaan eikä täältä lähde mikään ilman meidän työtä.

PETRI RIITINKI

Kirjoittaja on SAS Ground Service Finland Oy:n työsuojeluvaltuutettu ja IAU:n hallituksen jäsen

Ilmailualan Unionin *50-vuotisjuhlat* *Kalastajatorpalla*



Tammikuun 16. päivänä tuli kuluneeksi 50 vuotta ensimmäisen ilmailualan ammattiliiton perustamisesta. IAU järjesti yhteistyökumppaneilleen 50-vuotisjuhlatilaisuuden 20.4.07 Helsingin Kalastajatorpalla.

■ Tervetuliaispuheen tilaisuudessa piti liiton puheenjohtaja **Rainer Hakala**. SAK:n tervehdyksen esitti puheenjohtaja **Lauri Ihalainen** ja työntajaliiton puheenvuoron käytti Palvelualojen Toimialaliiton toimitusjohtaja **Peter Forsström**. Liittosihteeri **Alpo Pehkonen** huumorin värittämä katsaus liiton 50-vuotiseen toimintaan kuultiin tilai-

suuden virallisen osan lopuksi. Tämän jälkeen juhlaväkeä hauskutti **Juha Laitylä** ja tanssimusiikista vastasi Sea Journey Band.

Liiton juhlavuosi jatkuu ja seuraavaksi 50-vuotisjuhlia vietetään 25. elokuuta liiton aktiivien ja ammattiosastojen jäsenten kesken Helsingissä hotelli Presidentissä.

IAU:n puheenjohtaja Rainer Hakala käsitteli puheessaan Kalastajatorpalla mm. seuraavia aiheita:

Tammikuun 16. päivänä 1957 Lentokonelevyseppien ammattiosasto, Helsingin Lentokentän Kuormaajien Ammattiosasto ja Lentokonekorjaamoväen Ammattiosasto sopivat Suomen Ilmakuljetus-Unionin perustamisesta. Tämä merkitsi sitä, että Suomen ilmailualalla alkoi liittomuotoinen ammattiyhdistystoiminta ja toiminta laajeni ilmailualalla koko maata koskeväksi.

17.7.1962 ilmailualalle perustettiin toinen ammattiliitto Ilmakuljetusalan



◀ **Puheenjohtaja Rainen Hakala painotti puheessaan liittoyhteistyön tärkeyttä.**

Ammattiliitto. Nämä kaksi ammattiliittoa purkivat toimintansa 6. syyskuuta 1969, ja samana päivänä perustettiin Ilmailualan Unioni, eli nykyinen IAU, joka eheytyneistä ammattiliitoista ensimmäisenä liittyi SAK:n jäseneksi.

50 vuotta on lyhyt toimintajakso ammattiliitolle, kun sitä vertaa muiden SAK-laisten liittojen historiaan, joilla sitä on lähes poikkeuksetta yli 100 vuotta, tai keskusjärjestömme SAK:n 100-vuotiseen historiaan.

IAU:n toiminnallinen muutos on ollut 50 vuoden aikana kuitenkin menestyksenkäs ja merkittävä. Historiansa aikana IAU on muuttunut yhden työnantajan alueella toimineesta liitosta valtakunnalliseksi työmarkkinatoimijaksi.

Ilmailualan Unioni sopii Palvelualojen Toimialaliiton kanssa lentoliikenteen palveluja koskevan yleissitovan työehtosopimuksen. Yrityskohtaisia liitännä-, työaika- ja työvoiman käyttöä koskevia sopimuksia IAU:lla on noin 20 kappaletta.

IAU:n historiassa tapahtuneista muutoksista keskeinen osa on tapahtunut viimeksi kuluneen 10 vuoden aikana, jolloin Suomessa lentoliikenne ja sen palvelut ovat vapautuneet täydelliseen kilpailuun. IAU:n toiminnalle keskeistä viimeisen 10 vuoden aikana on ollut näin jatkuva muutos ja muuttuminen.

Tärkeää IAU:n ammattiosastojen jäsenille on ollut ja on edelleenkin tehokas edunvalvonta ja, että työehtosopimukset sovitaan ilmailualan hyvin tuntevien henkilöiden toimesta.

Meille on myös aina ollut tärkeää hyvät yhteistyösuhteet SAK:n kuljetusliittoperheessä ja laajemminkin ay-liikkeessä, niin kotimaassa kuin kansainvälisestikin.

On selvää, että IAU tekee tulevaisuudessakin tätä yhteistyötä. Ilmailualan Unionille on kuitenkin tulevaisuudessa entistä tärkeämpää myös toimia ja tehdä yhteistyötä ja arvioida liittoyhdistymisen edut sopimusoikeutensa, edunvalvontatyön ja jäsenpalvelujen suhteen laajemminkin kuin vain SAK:n kuljetusliittojen keskuudessa.

teksti: PEKKA KAINULAINEN

kuvat: JUHA HYYTIÄ



SAK:n tervehdysten juhlayleisölle toi puheenjohtaja Lauri ihalainen.



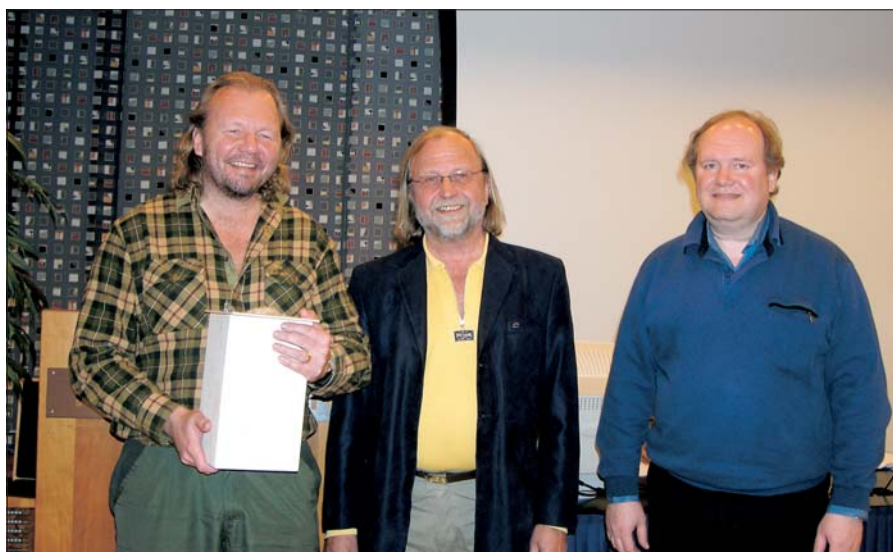
Työntantajaliiton puheenvuoron käytti Palvelualojen Toimialaliiton toimitusjohtaja Peter Forsström.



Istuvan edustajiston jäähdyväiset

■ Liiton edustajakokouskaudelle 2003–2007 valittu edustajisto piti viimeisen kokouksensa 19.4.2007. Kokouksessa edustajisto käsitteli toiminta- ja tilikertomukset ja päätti tili- ja vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle. Näiden sääntömääräisten asioiden lisäksi käsiteltiin liiton valmistautumista työehtosopimuskierrokselle ja keskusteltiin liiton menneestä hallintokaudesta, sekä tulevaisuuden näkymistä. Kokouksen yhteydessä huomioitiin liiton aktiivitoiminnasta poistuneet edustajiston jäsenet.

Teksti ja kuvat:
PEKKA KAINULAINEN





▲ Edustajisto muisti myös Väinö Haaparantaa (vas), Erkki Mäenpäättä ja Arto Metsälää, jotka jättivät edustajiston kesken edustajistokokouskauden.

◀ Värikäskin persoona Pekka Salo Northport Oy:n ramp-toiminnasta huomioimisen kohteena. Kuvassa keskellä edustajiston puheenjohtaja Erkki Luoto ja oikealla varapuheenjohtaja Risto Rautiainen. He molemmat jäävät pois edustajistosta seuraavalla edustajistokaudella.



Ilmailualan Unionin jäsen, käytä jäsenetusi!

Tiesitkö, että tilatessasi työväenlehden sinulla on ammattiliiton jäsenenä mahdollisuus saada lehtietu? Ilmailualan Unioni ry myöntää lehtiedun ohessa olevien lehtien tilauksiin, lisäksi useat ammattiosastot myöntävät osastokohtaisen lehtiedun.

Lehtietuja voit käyttää säästötilaukseen ja vähintään 12 kuukauden määräaikaistilaukseen. Yhteen tilaukseen voi liittää kaikkien samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten lehtiedut.

Soita liittosi jäsenneuvontaan ja kysy lehtieduista lisää.

Sd-lehdet:

 **Arbetsblad**

Keski-Suomen **VIKKO**

Sanomalehti
POHJOLAN TYÖ

UUSI AIKA

UUTISPÄIVÄ
DEMARI

VIKKO ETEENPÄIN

VIKKO Häme

VIKKO Pohjois-Karjala

VIKKO Vapaus

Vasemmistoliiton lehdet:

KANSAN TAHTO

Kansan Uutiset

Kansan Uutiset
VIKKOLEHTI

 **SATAKUNNAN TYÖ**

Ny Tid

Työväenlehdillä on oma näkökulma!

Helsinki-Vantaan asemataso – yhteinen työpaikka

Työtapaturmien ehkäisemiseksi ja hyvien työmenetelmien edistämiseksi tulee käytännön yhteistyötä lisätä Helsinki-Vantaan lentoaseman asematasolla sekä muilla yhteisillä työpaikoilla.

■ Helsinki-Vantaan lentoasemalle laskeutui vuoden 2006 aikana yhteensä 87 848 kotimaan ja kansainvälistä lentoa, kun tiedetään että tämä merkitsee myös samaa määrää lähteviä lentoja, niin lentoasemalla liikkui vuoden aikana 175 696 lentokonetta. Lentoasemalla liikkui siis päivittäin keskimäärin n. 480 lentokonetta, joka määrä tosin vaihtelee eri viikonpäivinä ja eri vuoden ajankohtina.

Jokainen lähtö ja tulo, ovatpa ne erillisiä operaatiota tai yhdistettyjä ns. kääntöjä, vaatii myös oman maakalustonsa ja maahenkilökuntansa. Lisäksi asematasolla liikkuvat eri viranomai-

javartiolaitoksen yhteys- ja huoltolennot, tilapäiset charter-lennot sekä pienkoneet – yhteensä useita kymmeniä.

Lentoliikenteen teknisiä- ja huoltopalveluja Helsinki-Vantaalla suorittaa kuusi yhtiötä. Maapalveluja tarjoavia yhtiötä on viisi, joista yksi huolehtii myös asematason bussikuljetuksista. Jäänpoistoa tekeviä yhtiöitä on kolme. Lentokoneita tankkaa kolme yhtiötä ja niitä siivoaa kolme yhtiötä. Ruoka-annoksia koneisiin toimittaa kaksi cateringiyhtiötä. Rahtilentopalveluja tarjoaa kaksi yhtiötä. Turvatarkastuksia asematasolla tekee myös kaksi yhtiötä. Lentopostista, autettavista ja opastettavista matkustajista, maakaluston huolloista ja korjauksista sekä kiinteistöhuolloista huolehtii kustakin erikseen yksi yhtiö.

Lentokentän ja asematason ja kunnossapidosta huolehtii **Finavia (ilmailulaitos)**, joka hallinnoi koko aluet-

ta sekä myöntää tarvittavat liikennöinti-, toiminta-, kulku- ja ajoluvat. Lentokenttäalueella toimivat myös seuraavat viranomaiset: **pelastuslaitos, poliisi, tulli, rajavartiolaitos** sekä **ilmailuhalinto**, joka myöntää lento- ja huoltotoimintaan tarvittavat kelpuutukset ja lupakirjat.

Helsinki-Vantaan lentoaseman asematasolla työskentelee tuhansia työntekijöitä useiden kymmenien eri yritysten palveluksessa. Kyseessä on ainakin Ilmailualan Unionin mielestä työtur-

vallisuuslain 49 §:ssä määritelty yhteinen työpaikka: **”Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen (yhteinen työpaikka)...”**

Työpaikalla ei ole kuitenkaan vielä olemassa kaikkia työturvallisuuslain 50 ja 51 §:ien mukaisia käytäntöjä, joita ovat:

Tiedottaminen ja yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioiden ottaen varmistettava, että hänen työpaikallaan työtä teettävä ulkopuolinen työnantaja ja tämän työntekijät ovat saaneet tarpeelliset tiedot ja ohjeet työhön kohdistuvista työpaikan vaara- ja haittatekijöistä sekä työpaikan ja työn turvallisuuteen liittyvistä toimintaohjeista. Tällaisen työnantajan on varmistettava myös, että ulkopuolinen työnantaja saa tarpeelliset tiedot työpaikan palontorjuntaan, ensiapuun ja evakuointiin liittyvistä toimenpiteistä ja näihin tehtäviin 47 §:n mukaan nimetyistä henkilöistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettua ulkopuolisen työnantajan sekä itsenäisen työnsuorittajan on tiedotettava pääasiallista määräysvaltaa käyttävälle työnantajalle sekä muille työnantajille niistä haitta- ja vaaratekijöistä, jotka hänen työnsä voi heihin nähden aiheuttaa.

Päivittäisten ruuhkahuippujen aikana liikenne nykyisen lentoliikenteen olosuhteisiin nähden varsin ahtaalla lentoasemalla on erittäin vilkasta.

set sekä lentoaseman kunnossapito- ja huoltohenkilökunta omilla ajoneuvoillaan. Päivittäisten ruuhkahuippujen aikana liikenne nykyisen lentoliikenteen olosuhteisiin nähden varsin ahtaalla lentoasemalla on erittäin vilkasta.

Säännöllisesti operoivia lentoyhtiöitä (tilaus ja reittilennot) n. 30, joista osa on codeshare-yhteistyölentoyhtiöitä, jotka eivät operoi itse, mutta joilla saattaa olla omaa kenttähenkilökuntaa. Näiden lisäksi operoivat liikelentoyhtiöt, rahtilentoyhtiöt, ilmavoimien ja ra-



Helsinki-Vantaan lentoaseman asematasolla työskentelee tuhansia työntekijöitä useiden kymmenien eri yritysten palveluksessa.

Pääasiallista määräysvaltaa käyttävän työnantajan velvollisuudet yhteisellä työpaikalla

Yhteisellä työpaikalla tulee pääasiallis- ta määräysvaltaa käyttävän työnantajan työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen huolehtia:

- 1) työpaikalla toimivien työnantajien ja itsenäisten työnsuorittajien toimintojen yhteensovittamisesta;
- 2) työpaikan liikenteen ja liikkumisen järjestelystä;
- 3) työpaikan yleisestä turvallisuuden ja terveellisuuden edellyttämästä järjestyksestä ja siisteydestä;
- 4) muusta työpaikan yleissuunnittelusta; ja
- 5) työolosuhteiden ja työympäristön yleisestä turvallisuudesta ja terveellisuudesta.

TOT-raportti 16/05

Tapaturmavakuutuslaitosten liiton äskettäin julkaiseman ilmaliikennettä koskevassa TOT-raportissa on otettu kantaa Helsinki-Vantaan lentoaseman olosuhteisiin yhteisenä työpaikkana lu-

vun 1. TAUSTA kappaleessa:

”1.9 *Työpaikan toiminnan koordinointi*
Asematasolla oleva lentokone ja myös muu lentokenttäalue toimintaympäristönä on ns. yhteinen ja myös kansainvälinen työpaikka, jossa on eri toimijoita ja heidän alihankkijoitaan ja ulkopuolisia palveluntuottajia. Käytännössä yhteisen työpaikan elementit täyttyvät, mutta työturvallisuuslain mukaista pääasiallista määräysvaltaa ei ollut tässä tapauksessa ollut osoitettu tai sitä ei ollut sovittu.”

Asiaan palataan raportin luvussa 3. Vastaavien tapaturmien torjunta:

”3.3 yhteisen työpaikan turvallisuuden varmistaminen

Yhteisellä työpaikalla pääasiallista määräysvaltaa käyttävästä työnantajasta on yhdessä sovittava eri osapuolien kesken, ellei sitä voida lain perusteella selkeästi osoittaa. Lähtökohtana voidaan käyttää myös alueellista vaarojen hallintakokonaisuutta, jos yhteinen työpaikka on liian laaja ja monimutkaiset organisoitu. Tavoitteena ovat selkeät

vastuut, hyvä yhteistyö, vaarojen tunnistaminen sekä yhteinen työturvallisuustiedottaminen.”

Viimeksi mainitut asiat olivat myös IAU:n 10.4.2007 järjestämän tilaisuuden tavoitteena, ei vain estääksemme erittäin valitettavat ja vakavat tapaturmat, jollaista edellä mainittu raportti koskee, vaan ehkäistäksemme kaikki tapaturmat ja edistääksemme hyvien työmenetelmien ja käytännön yhteistyön lisäämistä kaikkien Helsinki-Vantaalla työskentelevien ihmisten kesken. Tilaisuuteen osallistui eri liittojen työsuojelusta vastaavia toimitsijoita ja asematasolla työskentelevien työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuja.

Tilaisuuden jälkeen ovat Helsinki-Vantaan lentoasemalla toimivien yritysten työsuojeluvaltuutetut tehneet yhteistyötä aikomuksenaan lähestyä kaikkia työnantajia, jotta lentoaseman asematasolle saataisiin yhteisen työpaikan työturvallisuusmääräykset ja työsuojeluorganisaatiot kuntoon.

TAPANI KAUTTO

Työkuolemista lähes puolet tapahtuu yhteisillä työpaikoilla

■ Valtion teknillinen tutkimuskeskus ja Työterveyslaitos tutkivat vuosina 1999–2004 työpaikoilla sattuneet kuolemantapaukset. Kuolemantapauksissa menehtyi yhteensä 171 henkilöä, joista 78 yhteisillä työpaikoilla. Eniten kuolemantapauksia sattui rakentamisessa ja teollisuudessa.

Yhteisten työpaikkojen 78 kuolemantapauksesta tunnistettiin 20 % enemmän tapaturmatekijöitä kuin

muissa tutkituissa kuolemantapauksissa. Kaikista 78 yhteisen työpaikan kuolemantapauksesta 34 tapauksessa oli menehtyneen oman työnantajan organisaation toiminta ja vastaavasti 32 tapauksessa toisen työnantajan organisaation toiminta ratkaisevaa kuolemantapauksen syntymiseen. Yhteistyöhön ja tiedon kulkuun liittyviä tapaturmatekijöitä havaittiin 34 tapauksessa. Organisaatioiden toiminta- ja me-

nettelytavat kuten työsuunnittelu, perehdyttäminen, tarkastukset, työnjohto ja valvonta vaikuttivat eniten tapaturmatekijöiden syntymiseen. Kuolleen omalla toiminnalla oli myös jonkin verran merkitystä. Kaikkein vähiten merkitystä oli kuolleen työtovereilla, työympäristöllä ja toisen yrityksen samanaikaisella toiminnalla.

Yhteisillä työpaikoilla erityisiä vaaran paikkoja olivat asennus- ja valmis-

Lentokonemekaanikon kuolemaan johtaneesta työtapaturmasta valmistui raportti

Lentokonemekaanikon menehtymiseen johtaneesta työtapaturmasta on valmistunut TOT-raportti. Raportti liittyy työpaikakonnettomuuksien tutkintaan ja perustuu työmarkkinajärjestöjen ja Tapaturmavakuutuslaitosten liiton väliseen sopimukseen.

■ Lentokonemekaanikko oli mennyt sulkemaan lentokoneen vieressä olleen hihnakuormaimen päältä lentokoneen eturuuman luukua ja jäi puristuksiin sulkeutuvan rahtiruuman luukun ja sen karmin väliin. Hän menehtyi tapaturmassa. Tapaturmalla ei ollut silminnäkijöitä, mutta tapahtumasta on turvakameran tallenne. Tapaturma sattui vuonna 2005.

Julkaistussa raportissa kerrotaan tapaturman taustasta ja siihen johtaneista tekijöistä, sekä annetaan ohjeita vastaavien tapaturmien estämiseksi. Vastaavien tapaturmien torjumiseksi esitetään:

- muutoksia työohjeisiin koskien hihnakuormaimen käyttöä, työtasoja ja vaara-aluetta
- teknisiä toimenpiteitä rahtiruuman luukun käyttökäytökseen

- yhteisen työpaikan turvallisuuden varmistamista. Tavoitteena selkeät vastuut, hyvä yhteistyö, vaarojen tunnistaminen sekä yhteinen työturvallisuustiedottaminen.
- työmenetelmien ja -tapojen valvontaa. Työnjohdon tulee voida valvoa työntekijöidensä työmenetelmiä. Yhteisellä työpaikalla työtä tekevien työntekijöiden tulee ilmoittaa esimiehelleen työssä havaituista vaaroista ja myös eri yritysten väliseen yhteistyöhön liittyvistä puutteista. Kunkin yrityksen tulisi huolehtia siitä, että mahdolliset vaarat tulevat kaikkien yhteisellä työpaikalla toimivien yritysten ja heidän työntekijöidensä tietoon.

TOT-raportteja voidaan hyödyntää työpaikoilla mm. seuraavilla tavoilla:

- kaikki raportit käsitellään työnjohdon palaverissa tms. linjajohdon yhteisissä tilaisuuksissa
- raportit käsitellään työsuojelutoimikunnassa
- raportit liitetään työnopastusmateriaalin joukkoon tai esimerkiksi koneen tai laitteen käyttöohjeisiin
- raportteja käytetään hyödyksi koulutustilaisuuksissa ja niiden perusteella laaditaan ohjeita, tiedotteita, juttuja henkilöstölehteen tai sisäiseen tiedotteeseen, tietoisukuja ilmoitustauluille jne.
- raportit toimitetaan suunnittelijoille, laitevalmistajille ja alihankkijoille, joiden toiminnalla on merkitystä tapaturmien torjunnassa.

PEKKA KAINULAINEN

TOT-raportti 16/05 löytyy liiton nettisivuilta: www.iau.fi, ajankohdasta tai uutisarkisto kohdasta.

Kaikkien alojen raportit löytyvät TVL:n kotisivuilta www.tvl.fi, kohdasta työturvallisuus.

telutyöt, häiriöiden poisto, työntekijän liikkuminen työkohteessa, kulkuväylät ja -alustat sekä työympäristöön liittyvät tekijät, kuten putoamis-, kaatumis- tai liukastumisvaarat.

Menehtyneet kokeneita aliurakoitsijoiden työntekijöitä

Yhteisillä työpaikoilla kuolleista neljä viidestä työntekijästä oli aliurakoitsijan tms. työntekijä ja muut pääasiassa tilaajan tai päätoteuttajan työntekijöitä. Menehtyneistä työntekijöistä ammatissaan kokeneita oli 81 % ja tapaturmahetkellä tehdyssä työssä vastaavasti kokeneita 64 %.

Yhteisilläkin työpaikoilla havaittiin ns. työpaikkasokeutta. Kokeneetkaan työntekijät eivät ammatillisesta kokemuksestaan huolimatta tunnistanee työn ja työympäristön vaaratekijöitä tai toimineet niiden edellyttämällä tavalla. Työnantajien työpaikkasokeus ilmeni kokeneiden työntekijöiden vähäisenä ohjauksena, työn suunnittelun ja opastamisen laiminlyöntinä. Kokeneiden työntekijöiden opastus varsinkin uusiin tai poikkeuksellisiin työtehtäviin oli jäänyt liian vähälle.

Tutkimuksen rahoittivat Työsuojelurahasto, sosiaali- ja terveysministeriö ja Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (TVL).

Tutkimusraportti: Lappalainen J., Mäkelä T., Piispanen P., Rantanen E., Sauni S.: Yhteisten työpaikkojen työturvallisuus. TOT-raporttien analyysi. VTT & Työterveyslaitos, Tampere 1/2007.

LISÄTIETOA:

IAU:n sivulta: www.iau.fi, uutisarkisto 23.3.2007. Linkit Tapaturmavakuutuslaitosten liiton tiedotteeseen ja Työterveyslaitoksen tutkimusraporttiin.

IAU:n edustajiston jäsenet valittu

Ilmailualan Unioni IAU ry:n ammattiosastot ovat valinneet edustajiston jäsenet kaudelle 2007–2011. IAU:n edustajistoon kuuluu 20 jäsentä ja neljä yleisvarajäsentä. Nyt valitussa edustajistossa on viisitoista uutta jäsentä. Se kokoontuu vaalikokoukseen 22.5.2007, jolloin se valitsee liiton muun hallinnon.

Edustajiston jäsenet 2007–2011

001 Ilmailutekniikan Ammattiyhdistys ry

Raimo Jussila
Jukka Kokkonen
Tuomo Leinonen
Jukka Salonen
Esa Suokas
Timo Yletyinen

002 Lounais-Suomen Ilmailualan Yhdistys ry

Ari Vairinen

003 Insta RepAir ry

Jari Eteläinen

006 Lentoliikenteen Maapalvelutyöntekijät LeMa ry

Minna Stackelberg

008 Ulkomaisten lentoyhtiöiden työntekijät ULT ry

Mikko Tuunanen
Sari Virta

010 Suomen Siviililento- liikennevirikailijoiden liitto ry

Lilli Ansari
Juhani Pietilä
Ann-Mari Särömaa

012 Siviililentoliikenteen Työntekijät ry

Vesa Forsblom
Hannele Kapanen
Jouni Kapanen
Timo Nyman
Jarkko Piironen
Tommi Toivola

Edustajiston yleisvarajäseniksi valittiin:

1. Jouni Lehtinen, 001
2. Pyry Young, 012
3. Marita Ketonen-Heiska, 010
4. Juha Hyytiä, 001



Liittosihteeri

Heimo Rinne

Sähköalan pitkäaikainen ay-vaikuttaja

Sähköalojen ammattiliiton pitkäaikainen liittosihteeri Heimo ”Hemppa” Rinne menehtyi huhtikuun 29. päivänä runsaan puolen vuoden sairauden murtamana. Hän oli kuollessaan 57-vuotias. Rinne oli Sähköliiton palveluksessa maaliskuusta 1981 lähtien eli vähän yli 26 vuotta. Ensin hän työskenteli voimalaitos- ja sähkönjakelualan jaostosihteerinä ja myöhemmin alan sopimussihteerinä. Rinne valittiin 1992 Sähköliiton liittosihteeriksi ja hän otti tehtävän vastaan heinäkuussa 1993 toimien kyseisessä työssä kuolemaansa saakka.

Heimo Rinne oli aiemmin toiminut puhelinasantajana ja työpaikkansa pääluottamusmiehenä Keski-Suomen Puhelimessa. Siirryttyään Sähköliiton palvelukseen hän joutui opettelemaan voimalaitos- ja sähkönjakelualan sopimusasiat omaksuen ne nopeasti. Liittosihteeriksi tultuaan hän toimi tehtävänsä lisäksi pääasiassa talotekniikka-alan sopimustoiminnassa, jolloin hänestä tuli myös alan palkkausjärjestelmän keskeinen asiantuntija.

Sopimusasioita hoitaessaan Heimo Rinne ei kaihtanut vaikeidenkaan asioiden tai työriitojen käsittelyä. Neuvottelijana hän oli ammattitaitoinen, yhteistyökykyinen ja arvostettu. Sopimusneuvotteluissa hänellä oli periaate, että niin kauan neuvotellaan kunnes tulos saadaan aikaiseksi. Neuvotteluissa hän pyrki hakemaan jäsenten ja liiton kannalta hyviä ratkaisuja. Toisaalta hän oli myös itsepäinen, mikäli asiat eivät menneet kuten hän tai me neuvotteluissa olisimme halunneet.

Liittosihteerin tehtävät Heimo Rinne hoiti vastuullisesti sekä hyvässä yhteistyössä puheenjohtajan ja liittohallinnon kanssa. Myös henkilökuntaan liittyvät asiat hän hoiti asiantuntemuksella. Liiton edustukset eri toimielimissä hoituivat Sähköliiton kannalta ammattitaitoisesti. Ne asiat, mitkä yhdessä sovittiin, myös pitivät.

Rinne oli aina valmis ottamaan haasteita vastaan. Siten

hän oli hoitamassa monia vaikeita työriita-asioita, joista viimeisimpiä olivat Lempäälän Ideaparkin työmaan epäselvyydet. Lisäksi Rinne toimi pitkään energia-alan välimiehenä. Myös sähköturvallisuusasiat olivat hänelle erityisen tärkeitä. Kaiken kaikkiaan Heimo Rinne oli sydämetään viimeisen päälle työehtosopimusmies.

Sähköliiton vähemmistönä toimivan Ryhmä 2000:n vetäjänä Rinne pyöritti ryhmänsä toimintaa useissa Sähköliiton vaaleissa ja vaali myös hyvin tiukasti ryhmänsä etuja Sähköliiton hallinnossa. Monet ryhmän jäsenistä tulivat hänen laajan kaveripiiriinsä osaksi ja useat heistä olivat tuttu näky myös hänen mökillään. Heimo Rinne piti esimerkillisesti ja kiinteästi yhteyttä jäsenkenttään sekä jakoi heille auliisti neuvojaan. Matkapuhelin ja lukuisat työmatkat eivät olleet hänelle vieraita. Myös hänen sosiaalisuutensa helpotti lukuisten kontaktien ylläpitoa.

Heimo Rinne arvosti työkavereissaan osaamista ja ammattitaitoa. Kaverina hän oli avoin ja seurallinen. Usein hän jutteli perheensä tai omista kuulumisistaan. Aiemmin hän osallistui myös liiton moniin eri tapahtumiin. Viime vuosina hän antoi enemmän aikaa perheelleen ja itselleen. Mökkiharrastus vei miehen mennessään. Hän oli taitava käsistään ja teki mielellään mökillään vaativia remontti- ja rakennustöitä. Hän rakensi perheelleen vaimonsa Anjan kanssa erittäin hienon vapaa-ajan viettopaikan. Vaimo Anja, lapset ja lapsenlapset olivat Heimolle erittäin tärkeitä. Perheestään ja harrastuksistaan hän ammensi voimia vaativaan työhönsä.

Vaimon ja perheen sekä sukulaisten lisäksi jää sankka joukko työtovereita ja ystäviä ay-liikkeessä kaipaamaan ”Hemppaa”, kaveria, yhteistyökykyistä neuvottelijaa ja tes-miestä.

LAURI LYLÄ

Kirjoittaja toimi Sähköliiton puheenjohtajana 1997–2004

STEPPII – ja uudet kengät

IAU:lainen Marita Ndjai sai tänä vuonna yhden 24:stä SAK:n kulttuurirahaston myöntämästä apurahasta. Se myönnettiin hänelle tanssitaiteen harrastuksesta.

■ Apurahan hakijoita oli tänä vuonna 168 kpl, eli 101 vähemmän kuin viime vuonna. Useimmat apurahat menivät kirjallisuuden, musiikin ja kuvataiteen harrastajille.

Ainoan tanssitaiteesta myönnetyn apurahan sai **Marita Ndjai**, Northportin palveluksessa Vantaalla oleva asiakaspalvelija. Tähän työhön hän tuli Finnairin rahdin kautta, ensin kesätöihin - 84 ja hän pääsi seuraavana syksynä lähtöselvityskursseille ja on nykyisin ns. moniosaaja, eli työskentelee sekä gate-toiminnassa että lähtöselvityksessä.

Monia yhteyksiä ulkomaille

Hän asuu Itä-Pakilassa, noin 100-vuotiaassa puutalossa, joka on nykyisin suojelukohde. Maritan vanhemmat ovat molemmat Karjalasta, äiti Viipurista ja isä Pitkärannasta, Laatokan seudulta. Nykyinen sukunimi, Ndjai, on tullut avioliiton kautta 1989.

Puoliso, **Badu Ndjai**, on ammattikitaristi, joka myös tekee itse suurimman osan musiikistaan. Hänet Marita tapasi jo vuonna 1984 Badun tultua Suomeen **Sakari Kukon** ja **Hasse Wallin** kutsumana soittamaan Piirpauke-yhtyeeseen. - Badu on perustanut orkesterin nimeltä Super Etoile (= tähti) de Dakar. Nimi viittaa paikkaan, Senegalin Dakariin, josta hän on tullut. Hän ei ole itse enää mukana orkesterissa, mutta orkesterin laulusolisti on edelleen musiikkipiirien hyvin tuntema **Youssou Ndour**.

Perheessä on 17-vuotias tytär, **Sawa Nenne**. Kotona puhutaan sekä suomea että englantia ja tyttären kanssa isä pu-

huu myös wolofia, eli bantumurretta. Perheen arkeen kuuluu ison puutarhan hoito ja varsinkin mies rakastaa puutarhahommia. Itse Marita kertoo lähinnä näyttävänsä, mihin kohtaan kaivetaan kuoppa.

Politiikka ei kiinnosta Maritaa, mutta liittoon hän on kuulunut alusta asti. Se on ollut jotenkin itsestäänselvyys. Hänen mielestään liittoja on oltava, muuten työntekijöillä ei varmaan olisi paljonkaan sananvaltaa, vaikka eihän sitä nytkään paljon ole, mutta kuitenkin.

- Työpaikalla vallitsee sentään onneksi hyvä henki työntekijöiden kesken, mutta nykyinen jatkuva epävarmuus tulevaisuudesta ei voi olla vaikuttamatta ihmisten mielialoihinkaan.

Tanssin taikaa

Tanssiahan on monta lajia, kuten suosituista televisiokilpailuistakin on saatua havaita. Jo vuonna 2003 toinen jäsenemmekin, **Silja Tuhkunen**, sai apurahan samassa lajissa.

Marita on harrastanut steppiä 16-vuotiaasta lähtien. Hän arvelee, että lapsena tuli katsotuksi varmaan liikaa vanhoja musikaaleja, ja sai ehkä juuri niistä tanssi-innostuksen. Helsingissä harrastajia on joka ikäluokassa, ikähaaralla 6–80.

Harrastus on pitänyt hoikkana. Tanssi on hyvä laji myös luustolle: siinä hypitään, joten se on hyvä osteoporoosin estäjä, ja tietysti mieli pysyy virkeänä. Ja nyt tämä harrastus palkittiin 650 eurolla.

Sille kyllä löytyy käyttöä. Esimerkiksi lajissa tarvittavat kengät ovat melko kalliit, mutta ne onneksi kestävät sitten melko kauan ennen kuin kuluvat loppulta rikki. Tunnit ovat melko kalliita, mutta hintansa väärttejä, jos opettaja on hyvä. Huonon opettajan tunneilla ei kyllä kukaan pysy, koska piirit ovat pienet ja sana kulkee nopeasti.



SAK:n ainoan tanssitaiteesta myönnetyn apurahan sai IAU:lainen asiakaspalvelija Marita Ndjai.

Marita mainitsee seuranneensa opettajaansa **Taina Schorinia** tanssiopistosta tämän omaan kouluun, Tanssikeskus Footlightiin Helsingissä, eli siis jopa kulkevansa opettajan perässä.

Kysymykseen, voisiko hän ajatella tanssista ammattia, jos taas tulisi jotakin mullistuksia työmaailmassa, hän vastaa, että lähinnä vitsinä oli mietitty aviomiehen kanssa, että voitaisiin tehdä joku yhteinen juttu. "Hän säästäisi akustisesti ja minä yrittäisin kläpytellä tahdissa mukana."

Kun kysyin, menisikö Marita tanssimaan *tähtien* kanssa, hän vastasi: "En, voi – **Gene Kelly** ja **Fred Astaire**han ovat jo kuolleet."

teksti: TUOMO OKSANEN
kuva: PASI PUOTIAINEN

Teboil tiedottaa

■ Teboil-verkosto laajenee entisestään 7.5.2007 alkaen. Kaikki JET-automaattiasemat muuttuvat Teboil Express -automaattiasemiksi kesän aikana.

Oy Teboil Ab on ostanut Conoco-Phillipsin Suomen JET-liiketoiminnot tarjotakseen yhä laajenevalle automaattiasiakaskunnalle entistä kattavamman verkoston ja kilpailukykyisemmät hinnat.

Teboil Express -automaattiasemilla bensiinejä ja dieselöljyjä on saatavilla nettohinnoin läpi vuorokauden. Käytännössä nettohinta tarkoittaa sitä, että automaattiaseman hintanäytössä näkyvistä Teboil Express -tankkaushinnoista ei myönnetä alennusta. Toisin sanoen hinnoittelun perusteena on pysyvästi edullinen hintataso.

Liiton jäsenkortilla myönnetään edelleenkin sopimuksemme mukaiset alennukset kaikilta muilta Teboil-asemil-

ta; yli 300 Teboil-huoltamolta ja -automaattiasemalta.

Jäsenkortilla saat alennusta 1,7 snt/litra bensiinistä ja dieselöljystä sekä 10% voiteluaineista kaikilta noin 300 Teboil-asemalta ympäri maan. Alennukset saat kun näytät jäsenkorttisi kassalla tai syötät sen automaattiin ennen maksua.

Teboil myöntää Ilmailualan Unionin jäsenille myös Teboilin omaa maksuaikakorttia, jolla alennukset ovat bensiinistä ja dieselöljystä 2,2 snt/litra sekä Teboil-voiteluaineista -10% ja neste-kaasusta -5%.

Tilinhoitomaksu on 1,35 euroa/lasku ja se peritään vain, jos on laskutettavaa. Maksuaikakorttihakemuksen saat lähimmältä Teboil-huoltamolta tai soittamalla Teboilin korttipalveluihin nro 0204700911.

Katso lisää www.teboil.fi/liitto



Korjaus

■ Kuvakulma-palstalla julkaistua kuvaa Aero O/Y:n kuormaajista ei ollut otettu Malmin lentoasemalla, vaan se oli otettu Seutulassa, joka nykyisin on Helsinki-Vantaan lentoasema. Pahoittelemme virhettä.

TOIMITUS

KUVAKULMA



Liiton toimitsija Matti Jähi ja liittotoimikunnan jäsen Aimo Pirttimäki jakamassa työväenlehtiä Helsinki-Vantaan lentoasemalla 80-luvulla.

Unioni-lehden ilmestyminen 2007

Numero 3 ilmestyy 15.6.
aineisto toimitukseen 28.5.

Numero 4 ilmestyy 31.8.
aineisto toimitukseen 13.8.

Numero 5 ilmestyy 19.10.
aineisto toimitukseen 1.10.

Numero 6 ilmestyy 7.12.
aineisto toimitukseen 19.11.

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 €

Eräänä päivänä sirkuksen luona parveili paljon ylimääräistä väkeä. He tekivät vain työtään, mutta...



pomo sai hermoromahduksen...



© Sanna Kallio

Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI



faksi: (09) 4785 7250

sähköposti: etunimi.sukunimi@iau.fi

kotisivut: www.iau.fi

Puheenjohtaja	Rainer Hakala	(09) 4785 7220
Varapuheenjohtaja	Tapani Kautto	(09) 4785 7221
Liittosihteeri	Alpo Pehkonen	(09) 4785 7225
Sopimussihteeri	Arto Kujala	(09) 4785 7222
Työympäristösihteeri	Pekka Kainulainen	(09) 4785 7227
Sopimussihteeri	Tuomo Oksanen	(09) 4785 7223
Taloudenhoitaja	Olli Kaivanto	(09) 4785 7224
Taloussihteeri	Ari Miettinen	(09) 4785 7228
Toimistonhoitaja	Sinikka Hakala	(09) 4785 7210

Jäsenasiat	Paula Seppälä	(09) 4785 7200
	jasenasiat@iau.fi	

Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan Työttömyyskassa

Kaisaniemenkatu 10, 8. krs.
00100 HELSINKI



faksi: (09) 4785 7209

sähköposti: etunimi.sukunimi@iau.fi

kotisivut: www.irkatk.fi

Kassanhoitaja	Paula Seppälä	(09) 4785 7200
Kassanhoitaja	Sari Meling	(09) 4785 7202
Kassanhoitaja	Mirva Virtanen	(09) 4785 7203
Kassanhoitaja	Janne Becker	(09) 4785 7201



ARVOROKKI

9.6.2007 KLO 14-22

PIKKU-VESIJÄRVEN PUISTO
LAHTI

BANDIT:

Zen Café
Kotiteollisuus
Agnes

Stella
Rendez-Vous
Montevideo

Vapaa sisäänpääsy

Arvorokin juontavat
Aatos Punander ja Varma Kosto

Rokkiruokaa
Arvorokki-alueella on myynnissä ruokaa laidasta laitaan. Lahden keskusta on kävelymatkan päässä, myös sieltä saa täytettä piknik-koriin. Jätä eväspullot kotiin, Arvorokissa on ravintolatelttä.

Mennään bussilla
Lahden rautatieasemalta kulkee non stop -bussi-yhteys rokkialueelle kello 13-16 ja takaisin päin, kun soitto päättyy.

Jatkoklubilla
Alex Parkissa
lauteita lämmittää
Punatähdet!