

ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

19.10.2007

NRO 5



Unioni-lehti – vallan
vahtikoira 10 vuotta

Historialiite keskiaukeamalla



- 3 Pääkirjoitus
- 4 Hau valta kansalle

6 Onko kinaa työehdoista?



- 7 Sopimuksia ja sämpylöitä
- 8 Päättäneen tupokauden tulokset ylittivät odotukset
- 8 iPod-sukupolvi ja globalisaatio haastavat ay-liikkeen
- 10 Harrastuksena lentokoneiden valokuvaaminen
- 14 Ilmailuala mukaan TTK:hon
- 15 Yrittäjän työttömyysturva
- 16 Työsuojeluvaalit toimikaudelle 2008-2009
- 17 Kolumni
- 18 Luottamusmiehestä halutaan koko firman asiainajaja
- 20 Get on, Ganes
- 21 Yritykset ovat tunnistaneet turvallisuuden ja tuottavuuden yhteyden
- 22 Sähköinen liittyminen
- 23 Pakina
- 24 ATR-lentokoneiden huoltoyritys Suomeen
- 25 Työtaisteluluottoa jäsenille
- 26 Osallistu Unelmaduuni-kilpailuun
- 27 Pellen päiväkirja

KANSIKUVA: Tullin huumekoira Redi 7v on kokenut ja nuhteeton virkamies.

Unioni

Levikki 4500
11. Vuosikerta

Julkaisija
Ilmailualan Unioni IAU ry

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

Päätoimittaja
Juha-Matti Koskinen
Puh. (09) 47857 225

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

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

Kirjeenvaihtaja
Vesa Suni

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 34.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetetyistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Sign Design/Sanna Kallio

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy, Somero

Kansikuva
Markus Berg

Kallein voimavara

Helsingin Sanomien (HS 25.9.) julkaisema juttu naistoimitusjohtajien miespuolisia kollegoitaan paremmasta taloudellisesta menestyksestä yrityksissä, on nostattanut vilkkaan keskustelun. Keskustelua on valtaosin käyty perinteisellä, sukupuolien eroja korostavalla alueella. Hyvä niinkin, on toki mielenkiintoista pohtia kuinka sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu liike-elämässä. Häiritsevä tekijä keskustelussa on ollut yritysten yksisilmäinen vertailu ja arvottaminen ainoastaan taloudellisin perustein. On ajan hengen mukaista, mutta äärimmäisen huolestuttavaa, jättää keskustelun ulkopuolelle pohdinta miten nämä voitot syntyvät.

Osavuositarkastusten tahkossa pyörivien yhtiöiden taloudellisiin tuloksiin vaikuttaa aina ensisijaisesti suhdannetekijät. Onko ratkaiseva menestyksen tekijä hyvien suhdanteiden romahtaessa toimitusjohtajan sukupuoli tai edes sankarillisuutta hipova luovuus? Vastaus on yksinkertainen, ikävä kyllä siitä on vaikea luoda raflaavia otsikoita: yritysjohtajuuden ihanteena tulisi olla kaukonäköisyys ja kyky luoda ja pitää kestävästi yllä kannattavaa toimintaa. On huomattava, että kannattava yritystoiminta voi hetkellisesti olla taloudellisesti tappiollista. Olemmeko entistä enemmän liukumassa aikaan, jossa yrityksistä tulee päälle/pois-laitteita, joiden tehtävä on takoa maksimaaliset voitot korkeasuhdanteen aikana ja vaipua saneerausten horrokseen matalasuhdanteen aikana?

1990-luvun laman yksi pitkäkestoisimmista vaikutuksista tulee olemaan yritysten henkilöstöpolitiikan alasajo. Paniikkia lähentelevän mielialan vallitessa tämä suuntaus nautti jopa yleistä hyväksyntää. Tämän ajatusketjun logiikka kulki niin, että työnantaja huolehti töiden riittävydestä ja työntekijät joustavuudesta. Siinä kaikki. Edellytyksenä ovat kovat yhteiskunnalliset arvot ja työvoiman ylitarjonta. Nyt lama on vaihtunut nousukaudeksi, sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat alkavat siirtyä eläkkeelle työelämästä ja aloilla, joiden ammattikoulutus rapautui lama-aikana, on huutava pula koulutetusta työvoimasta. Vuo on kääntymässä. Yritykset joutuvat tulevaisuudessa kilpailemaan työvoimasta uusin keinoin. Palkkaus ei luonnollisesti menetä asemaansa kilpailuvalttina, mutta sen rinnalle kasvaa muitakin. Yritys, joka tarjoaa työntekijöilleen kattavimman muutosturvan suhdannevaihteluissa, lähtee paalupaikalta tähän kisaan. Mielikuvien merkitystä ei ole syytä vähätellä. Maineen korjaaminen on lähes mahdotonta, jos yritys tai ala leimautuu henkilöstönsä hyvinvoinnista piittaamattomaksi.

Mikä sitten on yksittäisen yhtiön kallein voimavara? Voima, jonka varaan tulevaisuutta rakennetaan. Toimitusjohtajien urakierto suurissa yrityksissä on nopeutunut viime vuosina huomattavasti, työntekijäpuolella onnekkaimmat ovat saaneet istua kakkuaan ilman katkoksia.



”

Yritysten menestystä tai menestymättömyyttä ei voi tyhjentävästi selittää toimitusjohtajan sukupuolella.

”

JUHA-MATTI KOSKINEN
Liittosihteeri

Teksti: JM KOSKINEN Kuvat: MARKUS BERG

HAU – valta kansalle

Tullin huumekoirat ovat korvaamaton apu salakuljetusyritysten selvittämisessä. Kävimme selvittämässä millaista on huumekoirien arki Helsinki-Vantaan lentoasemalla.

■ Helsinki-Vantaan lentoaseman seisonkien ulkopuolinenkin aamupäivä sykkii globaalia elämää. Matkustavaiset kaikista maailmankolkista saapuvat, lähtevät ja vaihtavat lentokonetta. Ihmiset tutustuvat uusiin kulttuureihin, hoitavat liiketoimiaan ja tapaavat ystäviään ja sukulaisiaan. Valtaosan motiivit ovat lainkuuliaiset, heillä on sanonnan mukaan puhtaita jauhoja pussissaan. Ikävä kyllä osalla on niin puhtaita jauhoja pussissaan, että tarinamme sankari tarvitaan paikalle.

Unioni-lehden toimittajat eivät puhu 'labbista' sujuvasti, joten seuraavassa esiintyvät tiedot perustuvat Redin isännän ja työtoverin tullin koirar-

ole kysymys, vaan kokeneen virkamiehen pettämättömästä ammattitaidosta. Kokemusta on kertynyt Redille siinä määrin, että eläkepäivät hämmöttävät jo jonkun vuoden päässä. Elmo, 4kk, labradorinnoutaja, on vähän aikaa sitten otettu oppiin totuttautumaan koiran virkaan, joka ei totisesti täytä sanonnan yleisesti ymmärrettyä merkityssisältöä. Asia on päinvastoin, vai miltä kuulostaa: työtä tehdään tutussa porukassa, suuren keskinäisen luottamuksen vallitessa. Työnantaja huolehtii ruokailusta, luonnollisesti vain parasta on tarjolla. Työhön koulutus, samoin kuin itse työ, suoritetaan leikin varjolla. Työvuorot ovat kylläkin pitkiä, 12 tuntia, mutta niiden kestäessä voi

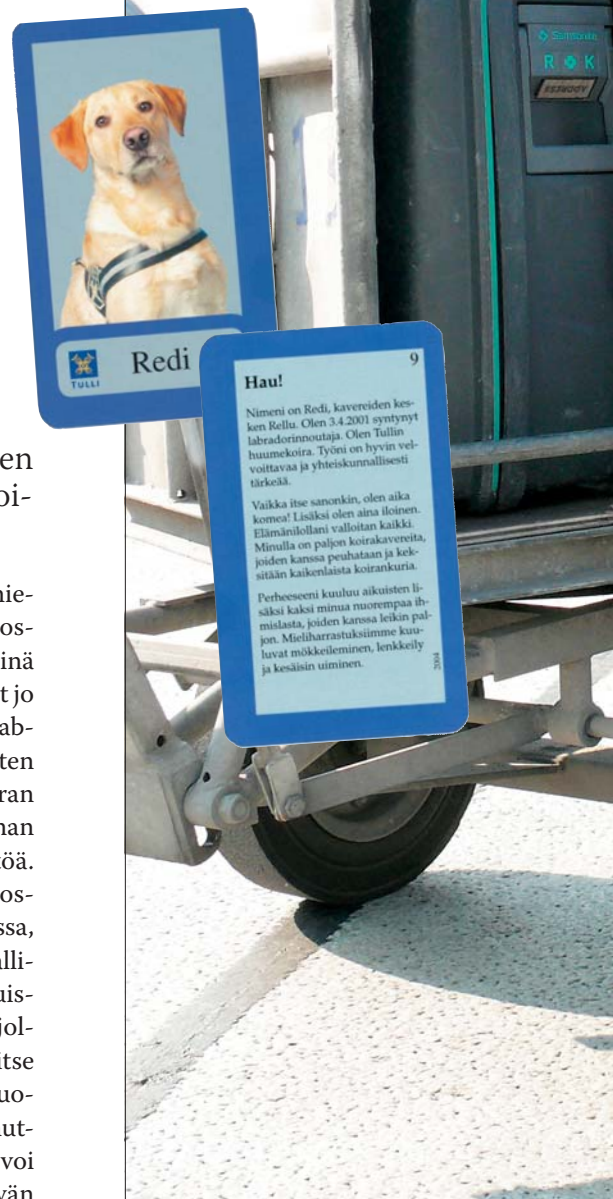
varsinaisen työtehtävän ulkopuolella vetää kunnon tirsat. Tämän lisäksi työnantaja suhtautuu ymmärtämyksellä jos silloin tällöin vähän haukkuu. Luonnollinen seuraus näin erinomaisesti hoidetusta henkilöstöpolitiikasta on, että sairauslomalla olevalle koiralle on lähes mahdoton perustella miksi ei tänään pääse töihin.

Työstä nauttiminen ja siellä viihtyminen ei suinkaan tarkoita että Redi ei osaisi ottaa iloa irti lyhentämättömän vapaalla ollessaan. Silloin se mielellään päästää koko riemukkaan koiruuten-

Älä paijaa virkamiestä virkatehtävissä. Sääntö koskee sekä tullimiestä, että koiraa. Vapaa-ajalla molemmat kyllä pyytävät.

miehen **Timo Pasasen** simultaanitulkaukseen.

Tullin huumekoiria **Redi**, 7v, labradorinnoutaja poimii unissakävelijän varmuudella joukosta epäilyttävät ai-
nekset. Unissakävelystä ei kuitenkaan



sa valloilleen. Nuoremmat huumekoirat saattavat esimerkiksi ostoskeskuksessa vieraillessaan vielä sekoittaa työn ja vapaa-ajan, mutta Redi lentoaseman kokeneimpana kehä...hmm... koirana, osaa tehdä eron moisten triviaalisuuksien välillä. Se ei vain muuten juuri ostoskeskuksissa viihdy, muistuttavatkohan liiaksi lentoasemaa, liikaa ihmisiä, mene ja tiedä.

Yksi keskeisimmistä edellytyksistä hyvälle huumekoiralle on luonteen eloisuus. Koirat ovat niin sanotun metsästys tai käyttölinjan koiria, ne poik-



- Tulli on käyttänyt 1960-luvulta asti erityisiä huumekoiria.
- Labradorinnoutaja on yleisin tehtävään käytetty rotu.
- Koirat koulutetaan Kirkkonummen Veikkolassa, koulutus kestää n. vuoden.
- Koirat koulutetaan leikinomaisin harjoituksin löytämään huumausaineet.
- Helsinki-Vantaan lentoaseman huumekoirat antavat virka-apua myös satamille.
- Helsinki-Vantaan lentoasemalla koiran ratkaisemia salakuljetusyrityksiä on n. 50 vuodessa.

Hajuaistin lisäksi koirilta vaaditaan mm. urheilullisuutta, kestävyyttä ja rohkeutta.

keavat näyttelylinjan koirista fyysisiltä ja henkisiltä ominaisuuksiltaan. Hajuaistin lisäksi koirilta vaaditaan mm. urheilullisuutta, kestävyyttä ja rohkeutta. Seula tullin huumekoiraksi on tiheä. Kokelaat valitaan pentuina parhaimmista kenneleistä. Erityistä huomiota kiinnitetään koiran sukupuuhun ja fyysiin ominaisuuksiin, siitä huolimatta käy joskus niin, lähinnä ajanoloon paljastuvien rakenteellisten vikojen vuoksi että koira ei kelpaa tehtäväänsä. Labradorinnoutaja on rotuna eniten käytetty huumekoira. Se on hyvä yleiskoira

tullin tehtäviin, muitakin rotuja on toki kokeiltu: snautsereita, bordercollieita, saksanpaimenkoiria ja spanieleita.

Tullin huumekoirat koulutetaan Kirkkonummen Veikkolassa. Koulutus kestää harjoittelujaksoineen noin vuoden. Tullin huumekoirat eroavat muista viranomaiskoirista siinä että ne ovat erikoistuneet huumausaineiden löytämiseen, esimerkiksi poliisikoirilla on lukuisia tehtäviä suojelusta jäljittämiseen. Uransa jälkeen tullin huumekoirat yleensä jäävät viettämään hyvin ansaittua eläkepäiviä kouluttajansa hoteisiin.



Työstä nauttiminen ja siellä viihtyminen ei suinkaan tarkoita että Redi ei osaisi ottaa iloa irti lyhentämättömänä vapaalla ollessaan.

Onko kinaa työehdoista?

Tavan takaa kysytään miten pitäisi toimia, kun työnantajan kanssa syntyy kinaa työehdosta. Seuraavassa käytännönläheinen malli, miten voit edetä kohti ongelman ratkaisua.

■ Neuvottelut erimielisestä asiasta on käytävä hätäilemättä, mutta silti kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen.

Muista, että voit aina pyytää avukseksi oman luottamusmiehesi miettimään vastauksia näihin kysymyksiin, tai keskusteluihin ja neuvotteluihin esimiestesi kanssa. Jos työpaikallasi ei ole luottamusmiestä, voit kääntyä ammattiosastosi puoleen tai ottaa yhteyttä suoraan liittoon.

VAIHE 1.

Käy ensin itse asiasi läpi vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

Mikä tarkkaan ottaen on erimielisyyden aihe:

- Millainen käytäntö on nyt?
- Millainen sen mielestäsi pitäisi olla?

Mihin vetoat asiassasi:

- Työsopimuksesi ehtoihin
- Työpaikallasi vallitsevaan käytäntöön
- Paikalliseen sopimukseen
- Työehtosopimukseen
- Työsopimuslakiin
- Muuhun lakiin. Mihin?
- Johonkin muuhun. Mihin?

Esitä tämän jälkeen kantasi esimiehellesi.

VAIHE 2.

Jollei asia korjaannu keskustelussa, pyydä esimiestäsi vastaamaan näihin samoihin kysymyksiin kuin mihin olet itse edellä vastannut.

VAIHE 3.

Jos erimielisyys ei ratkea, pyydä viimeistään nyt luottamusmies avukseksi. Käy hänen kanssaan läpi tähän mennessä tapahtuneet asiat ja tapahtumat perusteluineen.



iStockphoto

Jos luottamusmies on kanssasi samaa mieltä, menkää yhdessä neuvottelemaan asiasta esimiehen kanssa.

VAIHE 4.

Jollei erimielisyys vielääkään ratkennut, on ryhdyttävä kirjallisiin töihin.

Molemmat osapuolet kirjaavat näkemyksensä erimielisyyssmuistioon. Jos erityiset syyt vaativat, voi kumpikin osapuoli tehdä oman erillisen muistion asiasta. Tärkeintä on, että asiat tulevat kirjatuiksi oikein ja täsmällisesti niin kuin asiaa on tähän mennessä käsitelty.

Erimielisyyssmuistio toimitetaan pääluottamusmiehelle ja yrityksen työehtosopimusten soveltamisesta vastaavalle henkilölle.

Muistion voi toimittaa seuraavan portaan käsiteltäväksi yksipuolisenaikin, mutta se ei ole suositeltavaa, koska se antaa sellaisen kuvan, että toinen osapuoli ei piittaa asiasta, eikä halua ratkaista ongelmaa.

VAIHE 5.

Pääluottamusmies ja yrityksen edustaja neuvottelevat erimielisyydestä.

Neuvotteluista tehdään muistio, johon kirjataan osapuolten kannat. Jos yhteisymmärrys löytyy, kerrotaan siitä osapuolille, jotka toimivat jatkossa ratkaisun mukaisesti.

Jos asia jää edelleen erimieliseksi, siirretään se ratkaistavaksi liittotasolle. Riippuen yrityksestä, jossa erimielisyys on syntynyt, asiasta neuvotellaan IAU:n ja yrityksen, tai IAU:n ja Palvelualojen toimialaliiton välillä.

Jollei näissäkään neuvotteluissa synny ratkaisua, viedään asia oikeuteen. Asiasta riippuen se voidaan viedä käräjäoikeuteen tai työtuomioistuimeen. Liittojen välillä voidaan sopia myös väliesoikeuden käyttämisestä.

ARTO KUJALA
Sopimussihteeri

Sopimuksia ja sämpylöitä

■ Tämän Unioni-lehden ilmestymispäivänä työehtosopimusneuvotteluiden alkamisesta tulee kuluneeksi yli kaksi kuukautta. Ensimmäisenä neuvottelupäivänä 14. elokuuta IAU:n neuvottelukunta esitti 21 tekstimuotoista pykälämuutosta uuteen työehtosopimukseen.

Vastapuolen juna lähti liikkeelle viikon päästä, tuloksena 11 esitystä. Elokuun viimeinen päivä sovittiin alustavasti neljästä ensimmäisestä uudesta kirjauksesta sopimukseen. Syys-lokakuussa esityksiä on vaihdettu koko joukko.

Lokakuun ensimmäisen viikon lopun jälkeen yhteisesti hyväksyttävissä olevia tekstejä uusiksi työehtosopimuspykäliksi näyttäisi olevan koossa 25 ja neuvottelujen painopiste siirtyneen palkankorotuksiin. Näkemykset korotustasosta eivät vielä ole kohdanneet. IAU on asettanut ylityökiellon sopimusalueelleen ja kansallisen lentoyhtiön kotimaan lennoilla kuulutetaan, että samaisen kiellon takia koneissa ei ole tarjoilua.

Joskus olen itsekin matkustanut Oulu-Helsinki välillä ja kuullut kanssamatkustajan valittavan, kuinka pieniä ovat tarjottavat sämpylät. Luultavasti ne olisivat isompia, jos niitä ei jouduttaisi tuomaan koneisiin ylityön aiheuttamalla korkealla kustannusrakenteella. Toisaalta uusi työehtosopimus syntyyneen aikanaan ja sämpylät palanee kotimaan lennoille entisen kokoisina.

Tänään, lokakuun 10. päivänä, tätä kirjoittaessani Unioni -lehden päätoimittajan ja toimitussihteerin toimeksiannosta, ennustaminen on vaikeaa ja etenkin tulevaisuuden ennustaminen. Ja niin myös siitä kirjoittaminen.

Työmarkkinaterveisin HAPSU

Juhani Haapasaari



Puheenjohtajan polkupyörä pysäköitynä Eteläranta 10 kohdalle.

Päättyneen tupokauden tulokset ylittivät odotukset

■ SAK:n mielestä eilen sunnuntaina päättyneen tupokauden tulokset ovat ylittäneet odotukset. Sopimuskauden aikana syntyi 111 000 uutta työpaikkaa ja työllisyyden ennätysmäisen nopea kasvu ylitti useimmat odotukset.

Työllisyyden lisäksi myös palkansaajaväestön ostovoima kasvoi tulosopimuksen aikana selvästi paremmin kuin sopimusta tehtäessä ennakoitiin. Yhteensä palkansaajaväestön ostovoima kasvoi vajaat 10 prosenttia sopimuskauden aikana. Keskeisiä tekijöitä hyvän ostovoimakehityksen taustalla olivat sopimuksella saavutettu matala inflaatio sekä palkankorotusten ja palkka-verotuksen alentamisen yhteisvaikutus. Hinnat nousivat koko sopimuskauden aikana vain noin 4,2 prosenttia, mikä tarkoittaa vajaata 1,7 prosenttia vuositasolla. Tällä hetkellä inflaation arvellaan valitettavasti nousevan vuonna 2008 kolmen prosentin tienoille.

Tulosopimusta tehtäessä syksyllä 2004 Suomessa keskusteltiin vilkkaasti taloutta vaivaavasta investointilamasta. Kokonaisratkaisun yhtenä tavoitteena olikin investointien vauhdittaminen talouden vakautta ja ennustettavuutta tukemalla. Voidaan sanoa, että tältäkin osin tavoitteet saavutettiin. Sopimuskaudella yksityiset investoinnit kasvoivat vuosittain keskimäärin hieman vajaat 5,7 prosenttia.

Myös monissa laatuasioissa edettiin – muutosturva tuli tarpeeseen

Tuloratkaisukauden suojissa sovittiin merkittävistä laadullisista palkansaajien turvaa ja työmarkkina-asemaa parantavista uudistuksista. Muutosturvauudistus, tilaajavastuulaki sekä luottamushenkilöiden toimintaedellytyksiä parantavat uudistukset auttavat työntekijöitä selviytymään paremmin työelämän voimakkaan muutoksen pyörteissä.

SAK/viestintä



SAK:n johtaja Lauri Lyly: iPod-sukupolvi ja globalisaatio haastavat ay-liikkeen

■ – Ay-liikkeen on löydettävä vastaukset iPod-sukupolven ja globalisaation tuomiin uusiin haasteisiin. Uskomme, että tulevaisuudessakin tarvitaan ay-liikettä, sillä kaikkea ei voi tehdä yksin ja eikä markkinoiden kanssa voi neuvotella, sanoi SAK:n johtaja Lauri Lyly 30.9 Joensuussa SAK:n itäisen Suomen 100-vuotistapahtuman juhlaseminaarissa.

– Arjen asiat antavat ay-liikkeelle sen olemassaolon oikeutuksen ja perustan myös tulevaisuudessa. Työhön, työpaikkaan sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen liittyvät kysymykset saattavat muuttua mutta ne eivät voi kadota, Lyly painotti.

– Palkka-asioiden, vähimmäisturvan ja ansiosidonnaisen sosiaaliturvan lisäksi ay-liikkeen asialistan kärkeen nousevat työn sisältöön, työhyvinvointiin ja työelämän kehittämiseen liittyvät kysymykset sekä ammatillisen osaamisen tasosta huolehtiminen.

– Sopimustoiminnan tasavertaisuuden säilyttäminen jokaisella neu-

vottelutasolla – niin paikallisesti kuin liitto- ja keskusjärjestötasolla – on olennaisen tärkeää. Ei ole yhdentekevää, miten eri asioiden sopimispaikka määräytyy ja kuka sopimispaikan määrää. Omien rakenteidemme muuttamisen tavoitteena pitää olla edunvalvonnan tehokkuuden lisääminen. Meidän pitää avoimesti katsoa nykyistä liitto- ja keskusjärjestörakennettamme, Lyly totesi.

– Ay-liikkeen elämisen ehto on myös siinä, millä herkkyydellä se kuuntelee jäseniään. On syytä pohdita, voisiko tulevaisuuden työväentalo toimia esimerkiksi netissä. Jäsenemme työskentelevät tänä päivänä hyvin erilaisessa työpaikkatodellisuudessa kuin sata vuotta sitten. Tämä haastaa ay-liikkeen osaamisen ja palvelukyvyyn, sillä vastauksia on annettava hyvin erikokoisille työpaikoille, pätikätyöläisille, erilaisista kulttuuritaustoista tuleville ihmisille ja uusissa ammateissa toimiville.

SAK/viestintä



Nordea Pankki Suomi Oyj / 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 lisävuoktuksia 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. 12,24 % (09/07), on todellinen vuosikorko 15,24 %. Todellinen vuosikorko on laskettu käytössä olevalle 2 000 euron luotolle ja siinä on huomioitu pääkortin vuosimaksu 60 €.

Nordea

Harrastuksena lentokoneiden valokuvaaminen

Turun lentoasemalla työskentelevä JOUKO TARPONEN on kuvannut lentokoneita jo vuosia. Harrastus on osaltaan vaikuttanut työpaikan valintaan, lähelle nopeasti liikkuvia kuvauskohteita.

■ Viehtymys lentokoneisiin alkoi jo pikkupoikana. Jouko Tarponen asui 70-luvulla Raisiossa, jossa katseli kiikarilla keittiön ikkunasta yli lentäviä Finnairin Convairia, Caravelleja ja Tumpi-pyöjiä. Isän kanssa käytiin pari kertaa viikossa Turun kentällä koneita katso-massa. Tämä harrasti myös valokuva-usta ja otti välillä kuvia järjestelmäka-merallaan.

Jouko innostui myös pikkuhiljaa lento-koneiden kuvaamisesta. Isän kameraa ei kuitenkaan saanut lainaksi, mutta kun hän sai käyttöönsä ensin 60-luvulta pe-

räisin olevan Olympus-automaattikame-
ran, ja sittemmin 1982 järjestelmäkame-
ran, alkoi syntyä tulosta kauempanakin
lentävistä koneista. Sittemmin lainaksi
saatu 60-luvun Schneider-teleobjektiivi
(eli noin seitsemän kertaa normaalia teh-
okkaampi kameral runkoon liitettävä
linssijärjestelmä) edusti tekniikkaa, jolla
sai hyviä lähikuvia. (Normaaliobjektiivi
ei suurennakaan eikä pienennä, mutta tele-
objektiivi tuo kohteen tavallaan lähem-
mäksi kuin pieni kiikari.)

Tästä hän sai lisää intoa jatkaa ko-
neiden kuvaamista ja se onkin jatkunut



Meri Liukas

Lentoasema työpaikkana tarjoaa kilpailuetua lentokoneharrastajalle. Esko Tarponen työasussa.

Eräs mieleenpainuvimmista kuvauskohteista Airfastin Boeing 720, joka lensi Turusta huonokuntoisena chartereita keväällä 1998. Tämän koneen taru päättyi vielä saman vuoden keväällä lentokieltoon. ▼



▲ Antonov 124-Ruslan on toiseksi suurin rahtikone. Maksimi lentoonnousupaino n 400 000 kg



Suurta delfiniä muistuttava Airbus, A300b4-608st, joka voi kuljettaa toisen lentokoneen, kuten esim. ATR-72 koneen sisällään.

nykyiseen digikuvaus aikaan saakka, eikä loppua ole ihan heti näkyvissäkään. Uusimman tekniikan lisäksi hän harastaa vieläkin monen mielestä vanhanaikaista diakuvien ottamista, koska se on hänen mielestään kuitenkin valokuvausta sanan varsinaisessa merkityksessä. – Omalla tavallaan lentoalaan liittyy myös pitkään jatkunut lintuharrastus, jossa voi käyttää myös kuvaustaitoa hyväksi, kun lintuja tulee sekä bongailtua että kuvattua.

Turkulainen kuormaja

Jouko on 39-vuotias perheellinen, Nätinummessa, kohtuullisen lähellä Turun lentoasemaa asuva ilmailualan työntekijä. Kotijoukkoon kuuluu avo-

vaimon lisäksi 7-vuotias poika Oskari ja energinen Tomi-kissa. Hän tuli kuormajaksi Finnairiin 15.2.1990. Jouko hakeutui työhön itse, koska kaikenmoiset lentolaitteet olivat aina kiinnostaneet häntä. Tätä ennen oli tullut kokeiluksi paljon muuta työtä, esimerkiksi pätkissä, mutta vasta lentoasematyö tuntui sopivalta.

Työnantajan nimi kylläkin on vaihdellut. Työvaatteessa lukee vielä FINNAIR, ja Northport nimi poistui muualta kuin sähköpostiosoitteesta, kun Suomen ulkoasemien osalta sovittiin kesäkuussa maapalveluiden siirtymisestä RTG-yhtiöiden hoidettaviksi.

Nykyään ilmapiiriin työpaikalla vaikuttaa se, että Turussakin on kuorma-

uksessa minimimiehitys. Erään yöllä tulleen koneen asiakas totesi, että lento kuulemma kesti vähemmän aikaa kuin kuorman purkaminen. Ilmapiiri on siinänsä OK, ja esimerkiksi Airpron väen kanssa on hyvät suhteet.

Työntekijöitä tarkastetaan turvallisuusmielessä nykyisin jopa enemmän kuin matkustajia. Tämä saisi muuttua, järjestelmä kun on puutteellinen ja epälooginen, kun valvontaa ei kuitenkaan suoriteta kuin varsinaisen liikenteen aikana. Toisaalta maantieliikenteessä on hänen mielestään taas liian vähän poliiseja ja valvontaa. Kun nykyään kaikenmoinen kaahailu on yleistä, niin virkavallalla olisi paljon tekemistä yleisen turvallisuuden hyväksi.

François Mitterand kävi tällä Con-
cordella Turussa 1987. Sama kone tu-
houtui Pariisissa vuonna 2000. ►

Esko Tarposen muistoja herättävä
kuvauskohde Super Caravelle OH-
LSD ”Oulu” Turussa juuri Heraklio-
nista saapuneena 23.5.1982. Caravel-
le oli nuorena poikana ja edelleenkin
Eskon lempikone. Tämä Caravelle
jatkoi Helsinkiin Finnairin vuorolla
AY2004. Se oli Eskon ensimmäinen
lentomatka. Perhosiä oli vatsassa.
Nousukiidon jälkeen ilmassa Esko jo
pystyi nauttimaan ranskalaiskaunot-
taren lennosta. Ensilento oli mahta-
va kokemus 14-vuotiaalle lentoko-
neharrastajalle. ►

Paljon harrastuksia

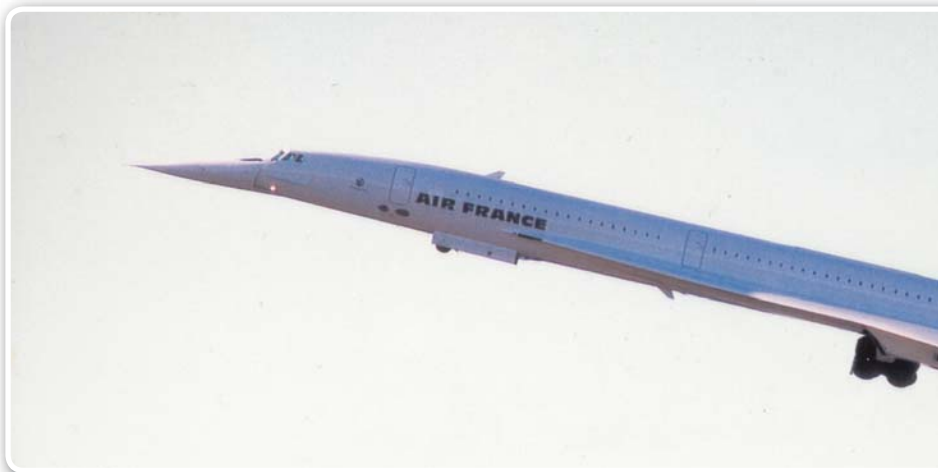
Pop-musiikki kiinnostaa Joukoa. Eten-
kin 60-luvun Beatlesit ja Rollarit miel-
lyttävät. Jälkimmäisen bändin konser-
teissakin on tullut käydyksi. Oma ki-
tarakin näkyy nurkassa, ja rumpujen
soittamistakin hän on kokeillut. Nii-
hin hän ei ole sen enempää lähtenyt pe-
rehtymään, koska työpaikalla on hänen
mielestään riittävästi edustettuna sen
alan osaamista.

Vesillä hän liikkuu Naantalın lähis-
töllä pienellä perämoottoriveneellään,
joskaan ei kalasta enää nykyisin. Sen si-
jaan hän menee itse veteen, kun käy tal-
visin avannossakin.

Valokuvaaminen

Valokuvaus tällä tasolla on suhteelli-
sen kallis harrastus, kunnollisesta digi-
kamerasta saa maksaa helposti yli 800
euroa. Hän kuului aikanaan Raision ka-
meraseuraan ja on tuolloin itsekin ke-
hittänyt mustavalkoisia kuvia seuran
laboratoriossa. Nykyään saa onneksi
laserkopioita edullisesti.

Joukolla on aina kamera mukana
töissään ja hänen kuviaan on ollut nä-
kyvillä myös työmaalla. Turun lento-



aseman transit-hallissa oli yli 200 kuvaa
esillä muutaman viikon ajan. Ne liene-
vät kiinnostaneet matkustajia, koska
hän on kuvannut paljon juuri Turus-
sa käyneitä lentokoneita, joita oli nyt
näytteillä n. kahdenkymmenen vuoden
ajalta.

Paperikuvia hänellä on otettuna yli
1 000 ja komerollinen diakuvia, joita on
suurin piirtein saman verran. Mieluisia
kuvauskohteita on lentokoneiden lisäk-
si monia, ja muilla liikenteen aloillakin:
erityisesti ruotsinlaivojen kuvista on
muodostunut iso kokoelma.

Itsestään selvää on, että kuvia on
otettu paljon myös perhetapahtumista,
varsinkin häistä ja oma poikakin on tot-
tunut olemaan kuvauksen kohteena.

Tällä hetkellä Jouko tekee kalenteria

Turun Karrinkadun päiväkodin toimin-
nasta. Oskari-poika oli siellä neljä vuot-
ta ja isä kuului päiväkodin vanhem-
pintoimikuntaan. Kyseessä on Joukon
ja yhden lastentarha-opettajan projekti,
jolla yritetään kerätä rahaa päiväkodin
toimintaan. Kalenteri painetaan kuva-
valmistamossa. – Jatkossa voi kuvaami-
nen muodostua freelancer-tyyppiseksi-
kin, jolloin rahaa saattaa harrastuksesta
tulla jonkin verran itsellekin.

Käsiläkin syntyy tulosta

Kolmen huoneen ja keittiön asunnossa
on lentokoneiden kuvien lisäksi kaap-
pien päällä myös paljon eri konetyyppi-
en pienoismalleja. Jouko on itse koon-
nut ja maalannut ne. Koneet muistutta-
vatkin elävästi esikuviaan.



Hänen omat valokuvaustaitonsa ovat puolestaan saaneet myönteistä palautetta ja kiitosta. Hyvässä kunnossa olevan Joukon henkisesti pal-kitseva harrastus jatkuu, tuottaen muillekin iloa.

A close-up of a red clock face. The clock has large black numbers for 1, 2, 3, 10, 11, and 12. The brand name 'CITIZEN' is visible in the center. The hands are black. At the bottom of the clock, there is a pile of various Euro coins, including 1 Euro, 2 Euro, and 5 Euro coins. The background is a dark red, textured surface.

5 • 2007 **Unioni** 13

Uusia eväitä työhyvinvointiin ja työsuojeluun

Ilmailuala mukaan TTK:hon

■ Työturvallisuuskeskus TTK tehostaa kuljetusalan asioiden hoitoa. Työturvallisuuskeskuksen yhteyteen on perustettu uusi kuljetus- ja logistiikkaryhmä. Ryhmään kuuluvat ahtaus-, autoliikenne-, merenkulku-, viestinvälitys-, logistiikka- ja ilmailualat. Uutena alana mukaan ryhmään ovat tulleet kaksi viimeistä, sillä muut ovat jo aikaisemmin toimineet TTK:ssa omina alakohtaisina työalatoimikuntina.

Ilmailualan muutos vei mukaan

Ilmailualalla on nähty tärkeäksi mennä mukaan Työturvallisuuskeskuksen toimintaan yritysrakenteen pilkkoutuessa aikaisempaa pienempiin osiin. Lentotaseilla on useita yhteisiä työpaikkoja tai saman lentokoneen ympärillä työskentelee monen yritysten henkilökuntaa. Työsuojeluasioita ei voida enää hoitaa vain yrityskohtaisesti, vaan tarvitaan lisääntyvässä määrin yritysten välistä yhteistyötä. Työturvallisuuskeskus voi työmarkkinajärjestöjen hallinnoimana asiantuntijaorganisaationa tarjota kaikkien osapuolien tarpeet huomioivaa työsuojelun- ja työelämän kehittämiseen liittyviä koulutuspalveluja.

Ilmailualan mukaantuloa TTK:n toimintaan ovat olleet valmistelemissa ja toimintaa käynnistämässä asiamies **Petri Verronen** Palvelualojen toimialaliitosta, neuvottelupäällikkö **Tuovi Orpana** Toimihenkilöunionista, työympäristösihteeri **Pekka Kainulainen** Ilmailualan Unionista, työsuojelupäällikkö **Anna Melleri** Finnair Oyj:stä, sekä asiantuntija **Markku Winell** TTK:sta. Ilmailualan toiminta TTK:ssa on käynnistynyt työsuojelun peruskurssin suunnittelulla. Toimintaan ja järjestettävään koulutukseen on tarkoitus saada mukaan mahdollisimman moni ilmailualan yritys ja järjestö. Koulutusta tul-

laan tarjoamaan ainakin linjaorganisaation esimiehille ja työsuojeluorganisaatioissa toimiville.

Kuljetus- ja logistiikkaryhmä

Työyhteisöviesti -lehdessä Markku Winell toteaa tyytyväisenä, että TTK voi nyt keskitetysti kehittää työturvallisuutta ja työhyvinvointia läpi koko kul-

jetusketjun, joka kattaa maa-, meri- ja ilmakuljetukset. Alkuvaiheessa kuljetus- ja logistiikkaryhmä aikoo keskittyä yhteisten työpaikkojen ongelmiin.

– Mielessä meillä on muun muassa yhteisten työpaikkojen ongelmiin keskittyvä kurssi, Winell kaavaillee.

PEKKA KAINULAINEN



Työturvallisuuskeskus osallistui kansainvälisille turvallisuus- ja suojelualan messuille lokakuussa.

Työturvallisuuskeskus TTK

- TTK tuottaa omakustannushintaan työyhteisöjen tarpeiden mukaista, ajankohtaiseen tietoon perustuvaa koulutusta, tiedotusta, aineistoja ja kehittämispalveluja. Tarkoituksena on parantaa työturvallisuuden, työhyvinvoinnin, tuloksellisuuden, esimiestyön ja yhteistoiminnan edellytyksiä työyhteisöissä.
- TTK kehittää yhteistyötä alan toimijoiden kanssa verkostoissa.
- TTK toteuttaa tehtävänsä yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa.

Yrittäjän työttömyysturva

Kassaltamme kysytään usein myös yrittäjien työttömyysturvaan liittyviä kysymyksiä. Tämän artikkelin teemana on kertoa siitä, kuka katsotaan yrittäjäksi työttömyysturvalaissa ja kuinka yrittäjänkin kannattaa varmistaa oikeutensa työttömyyspäivärahaan.

■ Myös yrittäjälle voidaan maksaa työttömyyspäivärahaa. Peruspäivärahaan on oikeus kaikilla työssäoloehdon täyttäneillä yrittäjillä ja ansiopäivärahaan yrittäjien työttömyyskassaan liittyneillä yrittäjillä.

Kuka on yrittäjä

Työttömyysturvalain mukaan yrittäjänä pidetään henkilöä, joka päätointaansa varten on velvollinen ottamaan yrittäjien eläkelain (YEL) tai maatalousyrittäjien eläkelain (MYEL) mukaisen eläkevakuutuksen.

Tämän lisäksi yrittäjänä pidetään eräin rajoituksin työntekijän eläkelain (TEL) piiriin kuuluvaa osaomistajaa. Yrittäjänä pidetään yrityksessä työskentelevää henkilöä, joka yksin tai perheenjäsentensä kanssa omistaa tai jonka perheenjäsenet omistavat vähintään 50 % yrityksestä.

Yrittäjäksi katsotaan myös henkilö, joka työskentelee johtavassa asemassa yrityksessä ja omistaa itse vähintään 15 % tai joka yhdessä perheenjäsentensä kanssa tai jonka perheenjäsenet omistavat vähintään 30 % yrityksestä. Johtava asema tarkoittaa hallituksen jäsentä, toimitusjohtajaa tai vastaavaa asemaa.

Satunnainen työskentely perheyrietyksessä

Pääsääntönä työttömyysturvassa myös perheenjäsenet luetaan yrittäjiksi, mikäli he työllistyvät toisen perheenjäsenen omistamassa yrityksessä, vaikka heillä ei tosiasiallisesti olisi päätösvaltaa yrityksestä. Perheenjäseneksi luetaan suoraan alenevassa ja ylenevässä polvessa olevat perheenjäsenet, jotka asuvat samassa taloudessa.

Vuoden 2003 alusta perheenjäsenen asemaan tuli pientä helpotusta satunnaisen työllistymisen osalta. Eli jos työllistyy perheenjäsenen omistamassa yrityksessä enintään kuudeksi kuukaudeksi, voi palata palkansaajakassaan päivärahansaajaksi.

Työssäoloehto yrittäjillä

Päivärahan saamisen edellytyksenä on kahden vuoden työssäoloehdon täyttäminen. Työssäoloehto täyttyy, kun henkilö lähinnä edellisten 48 kuukauden aikana on työskennellyt yhteensä 24 kuukautta yrittäjänä.

Yrittäjäksi ryhtyvä palkansaajakassan jäsen saa hyväksyä kuusi kuukautta jäsenyys- ja työssäoloaikaa, jos hän yhden kuukauden kuluessa yrittäjäk-

si ryhtymisestä ja palkansaajakassasta eroamisesta liittyy yrittäjäkassaan.

Kun taas yrittäjäkassan jäsen aloittaa palkkatyön ja siirtyy kuukauden kuluessa työn alkamisesta palkansaajakassan jäseneksi, voi hän lukea yrittäjäkassan jäsenyysaikaa ja työssäoloehtoa hyväkseen 11 viikkoa palkansaajakassassa. Kun yrittäjäkassassa työssäoloehdon täyttänyt jäsen ryhtyy palkansaajaksi, hänelle syntyy 32 viikon jalkisuoja.

Päivärahan saamisedhot

Päivärahan saamisen ehtona on yrityksen todisteellinen lopettaminen tai keskeyttäessä neljän kuukauden yhdenjaksoinen odotusaika.

Yritystoiminnan on ennen lopettamista tai keskeyttämistä pitänyt kestää vähintään kaksi vuotta työttömyyttä edeltävien neljän vuoden aikana (työssäoloehto). Yritystoiminnan on myös pitänyt olla laajuudeltaan olennaista eli YEL- tai TEL -vakuutuksen perusteena olevan tulon on pitänyt olla vähintään 8520 € vuodessa.

IRKA
Janne Becker

LISÄTIETOJA:

Ammatinharjoittajien ja yrittäjien työttömyyskassa p. (09) 2535 3100
Suomen Yrittäjien Työttömyyskassa p. (09) 622 4830

Työsuojeluvaalit

toimikaudelle 2008–2009

■ Työpaikoilla järjestetään työsuojeluvaalit marras-joulukuun aikana. Työturvallisuuskeskuksen nettisivuilta löytyvät keskusjärjestöjen ohjeet vaalien järjestämiseksi.

Työsuojeluvaaleissa työntekijät valitsevat edustajikseen työpaikoille:

- Työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua, vähintään 10 työntekijän työpaikoilla (voidaan valita pienemmälläkin työpaikoilla).
- Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen jäsenet ja varajäsenet vähintään, 20 työntekijän työpaikoilla. Työsuojelutoimikunnan tai vastaavan yhteistoimintaelimen kokoonpano määräytyy lain, työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen mukaan.
- Työsuojeluasiamiehet, jos näiden valitsemisesta on paikallisesti sovittu.

Työpaikan työntekijöiden ja toimihenkilöiden tulee ottaa yhteyttä työnantajaan vaalien järjestelyistä sopimiseksi. Tämän jälkeen työnantajan tulee viipymättä kutsua työntekijäin ja toimihenkilöiden edustajat neuvotteluun, jossa sovitaan tarkemmin vaalien toimittamiseen liittyvistä yksityiskohdista.

Vaalien toimeenpanemisesta huolehtii työsuojelutoimikunta tai vastaava yhteistoimintaelin. Työsuojelutoimikunnassa tai yhteistoimintaelimessä olevat henkilöstöä edustavat jäsenet vastaavat varsinaisesta vaalitoimituksesta ja äänten laskennasta. He muodostavat myös vaalitoimikunnan. Vaalien toimittamisesta voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

Kun vaalipäivästä on sovittu, vaalin ajasta ja paikasta on ilmoitettava työpaikalla nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla kaikille työpaikan työntekijöille ja toimihenkilöille toi-

mitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalia. Ehdokasasettelulle on varattava aikaa vähintään 7 päivää.

Vaaleja ei tarvitse järjestää, mikäli suostumuksensa antaneita ehdokkaita on asetettu vain yksi kuhunkin tehtävään ja varavaltuutettujen järjestys sovitetaan (ns. sopuvaali). Vaalitoimikunta vahvistaa kyseisen valinnan.

Jos johonkin tehtävään on ehdokkaita enemmän kuin valittavia henkilöitä, on järjestettävä vaali. Jos johonkin tehtävään ei ole yhtään ehdokasta, on ehdokasasettelu uusittava. Jos yhteisen äänestysajan ja -paikan järjestäminen on hankalaa, voidaan sopia postiaänessä.

Työsuojeluvaltuutettujen, -varavaltuutettujen ja työsuojeluasiamiesten

tehtävänä on mm. työturvallisuuden-, työolosuhteiden- ja työyhteisön kehittäminen, sekä hyvinvoinnin edistäminen. Tehtäviensä hoitamista varten he ovat oikeutettuja saamaan monipuolista työsuojeluun liittyvää koulutusta. Työstä vapautuksesta ja ansion määrittelystä, sekä korvauksista on sovittu työehtosopimuksessa.

Lisätietoja vaalien järjestämisestä tai työsuojelutehtävistä saa liitosta.

PEKKA KAINULAINEN

Keskusjärjestöjen vaaliohjeet:

http://www.tyoturva.fi/yhteistoiminta/vaaliohjeet2007/vaaliohjeet_2007.html



Tampereen pysyvän työsuojelunäyttelyn vieraita tervehtii ensimmäisenä Lasinainen, jonka läpinäkyvän ihon alta paljastuu havainnollisesti ihmisruumiin eri osien muodostama monimutkainen rakenne. Kuten kuvasta näkyy, oikeanlainen ja terveellinen ravinto on osa työsuojelua.

Markus Berg

Onko Finnairin tekniikan kilpailukyky nyt turvattu vuodelle 2008?

Finnairin tekniikan kilpailukykyprojektit on pidetty, ja niiden tuloksena uudet toimintatavat on vaihtelevalla menestyksellä otettu käyttöön. Seuraavassa esitän muutamia huomioita prosessista ja sen vaikutuksista.

Tekniikan kilpailukykyprojektin palavereihin käytetty aika oli lähtökohtaisesti riittämätön. Joidenkin osastojen projekteissa ei ollut lainkaan työntekijöiden edustajia. Kuinka työntekijät ajateltiin sitouttaa projektin tavoitteisiin, joihin he eivät itse ole päässeet vaikuttamaan? Tiedottaminen projektin etenemisestä oli heikkoa, tämä jo sinällään asettaa projektin vetäjien pätevyyden ja uskottavuuden kyseenalaiseksi. Ymmärsivätkö projektiin osallistuvat luovansa käytäntöön sovellettavaa toimintatapaa?

Ei ole liioin paljon hyvää sanottavaa uuden toimintatavan käyttöönotosta. Ongelmia oli: organisaation ja toimintatavan kuvauksissa, esimiesten ja työyhteisön tehtäväkuvauksissa, perehdyttämisessä, koulutuksessa ja, tietysti, rahallisista korvauksista. Alku aina hankala.

Vähentyivätkö ongelmat jatkossa? Eivät lainkaan: vanhojen ratkaisemattomien lisäksi ilmaantuivat ainakin päälliköiden alituinen vaihtuminen ja yleinen kykenemättömyys.

Näillä eväillä tekniikka kilpailee huolloista muiden kanssa markkinoilla 2008 alusta lähtien.

HEI HALOO! Rehellisesti sanottuna uudet toimintatavat ovat keskeneräisiä

vielä vuoden vaihteen jälkeenkin. Moni asia on työnantajasta kiinni. Haluako se panostaa rahallisesti kuin myös ajallisesti tähän projektiin? Todellinen sitoutuminen olisi syytä osoittaa nyt. Huoltotoiminnan lopettaminen, ulkoistamiset, sekä töiden teettäminen alihankinnalla. Tämäkö on kuitenkin ratkaisu ongelmiin?

Samaan virheeseen "bykka" hommissa sorruttiin reilu kymmenen vuotta sitten. Nyt siellä on huutava pula ammattitaitoisista työntekijöistä. Eivätkö ongelmat yhtiöittämisistä oman konsernin sisällä ole opettaneet mitään?

Työvoimasta on pulaa jo nyt monilla osastoilla. Tarpeeksi kun ärsytetään ja roikotetaan löysässä hirressä, niin työyhteisö väsyä ja motivaatio laskee. Tästä on tutkittua tietoa myös pääkonttorissa ja ongelma koskee koko konsernia.

Viimeisen kahden vuoden aikana toteutetun rakennemuutoksen aikana pahin vastustajamme on ollut me itse. Toivottavasti tämä asia ymmärretään ennen kuin on liian myöhäistä. Ikävä kyllä terveyttä aletaan yleensä hoitaa vasta kun ollaan sairaita. Kaikkiin asioihin emme pysty vaikuttamaan, mutta niihinkään joihin kykenisimme, emme loppujen lopuksi ryhdy.

Kun Jukka Hienonen ryhtyi Finnairin toimitusjohtajaksi, hän jatkoi tekniikassa edeltäjänsä viitoittamalla tiellä: suunta 2000-luvulle. Tämä oli myös työntekijöiden tahto, nyt oli mahdollisuus saada pysähtyneisyyden aika loppumaan. Miksi oppaaksi matkalle kel-



”

Kuinka työntekijät ajateltiin sitouttaa projektin tavoitteisiin, joihin he eivät itse ole päässeet vaikuttamaan?

”

pasivat vain säälimättömät, kasvottomat, armottomat ja isännättömät markkinavoimat?

Tällainen on nykytilanne eikä tässä auta surkutella sen enempää. On asioita joihin emme todellakaan voi vaikuttaa vaikkapa bensan hin... tätä en kirjoita loppuun, sillä työyhteisö kivittää meikäläisen, jos mainitsen siitä. Näillä eväillä mennään nyt, epävarmaa on kuinka pitkälle ne riittävät.

Oikein sateista ja kylmää tai aurinkoista ja lämmintä, mutta ainakin pimeää syksyä kaikille. Hihat ylös ja leipomaan.

TIMO YLETYINEN

Kirjoittaja on liiton edustajiston jäsen ja toimii lentokonemekaanikkona Finnair Oyj:ssä.

Luottamusmiehestä halutaan koko firman asiainajaja

Työmarkkinajärjestöt uskovat henkilöstöedustuksen kasvattavan merkitystään

■ Työmarkkinakeskusjärjestöissä uskotaan, että ilmapiiri luottamushenkilö-toiminnan uudistamiselle on nyt otollinen. Meneillään oleva liittokohdainen tuloratkaisukierros on nostanut paikallisen sopimisen asemaa. Kun keskitetyt päätökset eivät tarjoa ratkaisumalleja työpaikkakohtaisissa neuvotteluissa, henkilöstön edustuksen rooli korostuu.

Luottamusmiehen aseman kehittämisestä on painotettu julkisuudessa, mutta käytännön tason ehdotukset ovat jääneet vähiin. Keskusjärjestöjen mukaan suunta on kohti entistä ammattitaitoisempaa koko työpaikan edunvalvojaa ja asianajajaa.

Tiedonsaantioikeus ja turva

SAK:n lakimies **Anu-Tuija Lehto** näkee luottamusmiehen aseman parantamisen olevan ehdoton edellytys koko paikalliselle sopimiselle.

– Työpaikalla on oltava aidosti tasavertaiset neuvottelusuhteet. On työnantajankin etu, että työntekijäpuoli voi tehdä oikeita päätöksiä, joihin on helppo sitoutua ja joita ei tarvitse alvariinsa irtisanoa.

Lehto nostaa esiin ensinnäkin koulutuksen sekä tiedonsaantioikeuden. Tieto ja ymmärrys esimerkiksi talouteen liittyvistä asioista korostuu luottamusmiehen työssä.

– Mikäli työpaikalla ei avoimesti keskustella tai tiedetä, millä ehdoilla

mitäkin sopimuksia on tehty, eivät nämä sopimukset kyllä kovin kestäviä ole.

Myös korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö AKAVA soisi luottamushenkilöille nykyistä enemmän tiedonsaantioikeutta, jo käytännön syistä.

– Monet ongelmat henkilöityvät yksittäisiin työntekijöihin, vaikka asiat koskettavat monia. Esimerkiksi määräaikaisuuden peruste on kohta, johon luottamusmiehellä ei nykyisin ole suoraan oikeutta, AKAVA:n lakimies **Maria Löfgren** toteaa.

SAK:n Lehto pönkittäisi myös luottamusmiehen turvaa.

– Jotta luottamusmies voi tehdä työtään, on perusasioiden oltava kunnossa. Tämä tarkoittaa irtisanomissuojan parantamista.

AKAVA:n Löfgrenin mukaan on huolehdittava myös luottamusmiehen jaksamisesta.

– Ei ole helppoa toimia työpaikan ukkosenjohdattimena. Unohtaa ei sovi sitäkään, että työtä tehdään omien hommien ohella. Tästä on saatava riittävä korvaus.

AKAVA korostaa, että kehittäminen pitäisi ulottaa koskemaan koko henkilöstöedustusta, työsuojeluvaltuutetuista luottamusmiehiin ja muihin edustajiin.

Osapuolten avarrettava näköalaa

Elinkeinoelämän keskusliiton EK:n mukaan parhaat ratkaisut luottamusmie-

hen aseman parantamiseen löytyvät toimiala- ja työpaikkakohtaisesti.

– Työpaikat ovat erilaisia. Paikallisesti tiedetään parhaiten, minkä-laisten asioiden kanssa painitaan, joten on turha lähteä ratkomaan asioita keskusjärjestötasolla, EK:n työmarkkina-asiantuntija **Simopekka Koivu** kertoo.

Hän pitää tärkeänä, että henkilöstöedustusta kehitetään myös työnantajan näkökulmasta.

– Aseman parantaminen ei voi tarkoittaa vain lisää vapauksia ja palkkioita. Se ei tuo mitään uutta.

Koivun mukaan myös työrauhan parantaminen ja lakkojen määrän väheneminen tulee ottaa tavoitteiksi.

– Työntekijäedustuksen pitää avartaa näkökantaansa perinteisestä lain ja sopimusten valvojasta enemmän työelämän kehittämisen puolelle.

Art Miettinen





Työ sujuu kun on ammattitaitoisia työntekijöitä ja edunvalvojia.

– Jotta kehittymistä voi tapahtua, on jokaisen otettava asiaan uusi perspektiivi. Kaikki kuitenkin haluavat samaa asiaa: Työpaikkaa, jossa viihdytään ja voidaan keskustella.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n työympäristöasiantuntija **Erkki Auvinen** ymmärtää työnantajan.

– Olen elinkeinoelämän kanssa samaa mieltä siitä, ettei asiaa voida tarkastella ainoastaan oikeuksien näkökulmasta. On keskusteltava myös henkilöstöedustajan tehtävistä ja vastuista.

Reagoijasta kehittäjäksi

STTK on Auvisen mukaan hakannut monen tulopoliittisen kokonaisratkaisun kohdalla päätään seinään luottamusmieskysymyksessä.

– Kun on vaadittu lisää aikaa ja tie-

toa, niin työnantajapuolella on epäily, mitä tällä ajalla ja tiedolla tehdään. Nyt keskusjärjestö on ottanut uuden linjan.

– Enää kyse ei voi olla vain omien asemien puolustamisesta. Kaikkien osapuolten täytyy ymmärtää, että hyvinvointi työpaikalla lisää myös tuottavuutta.

Auvisen mukaan työelämä muuttuu, samoin asenteet. STTK on luonut jäsenliittojensa avulla kuvaa henkilöstöedustajan työstä vuonna 2010.

– Työ tulee painottumaan enemmänkin työhyvinvointiin, työyhteisön johtamiseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen, perinteisten tehtävien rinnalla.

Muutos edellyttää, että henkilöstöedustajan työstä tehdään ammatti-
maista.

– Sitä ei voi tehdä enää siinä sivussa. On siirryttävä pois ongelmien odottelusta ja niihin reagoimisesta kohti tulostavoitteita ja sitä, että rakennetaan yhdessä työpaikan tulevaisuutta.

– Myös kenttä ymmärtää tämän. Vastakkainasettelun kulttuuri on mu-
renemassa. Kunhan tuottavuutta ei re-
vitä työläisen selkänahasta.

AKAVA:n Maria Löfgrenin mukaan nyky maailmassa luottamushenkilöitä ei voidakaan pitää enää vain työntekijä-
puolen toimijoina.

– Henkilöstöedustaja ei ole mikään agitaattori vaan aidosti vuorovaikutuksessa työntekijän ja työnantajan välillä. Henkilöstöedustaja on tuleh-tuneessa tilanteessa voimavara, joka pystyy hoi-
tamaan kokonaisuutta.

UP/ARI HAUTANIEMI



GET ON, GANES

Paa myrkky pois, mä näytän, tuu!

■ Remun tarina käy hyvin elokuvaksi. On vauhtia ja vaaratilanteita. On naisia, rokkia, viina ja vähän niinku kaikkee sopivasti, niin et äijät tsiigaa mihin mun pussihousut katos.

Elokuvan ohjaaja **JP Siilin** mukaan kyseessä ei ole dokumentti, eikä **Remu Aaltosen** omaelämäkertä, vaan taustatutkittu kertomus Remusta. Ikään kuin synteesi monesta näkökulmasta kyseiseen ihmiseen.

Käsikirjoituksella ja sen toteutuksella on tukenaan Remun hyväksyntä, joka elokuvan verrattain suurella markkinoinnilla on tehty meille selväksi.

Elokuvan on markkinoinnin ohella myös oltava illuusio, vaikka taustalla olisikin tarina todellisista henkilöistä. Tämän elokuvan illuusio on vähällä särsyä, kun lähes joka toinen Remua vas-

taan tuleva henkilö on näyttelijä tunnetusta tv-sarjasta. Kompastuuko tämäkin kuvaus suomalaisesta legendasta siihen, ettei suomessa ole muka tarpeeksi näyttelijöitä? Vai onkohan kyse ennemminkin siitä, montako kotimaista ensi-iltaa vuodessa nähdään? Siinä saa elokuvien tuotantotukien myöntäjät hävetä. Enivei ja höpinää tötteröön.

Pääosien näyttelijävalinnat osuvat aika hyvin nappiinsa. **Olavi Uusivirta** (Keisarikunta) Cisse Häkkisenä ja **Jussi Nikkilä** (Tyttö sinä olet tähti, Hymypoika) Albert Järvisenä, roudaavat leffateatterin penkeille varmasti Hurri-ganesin jälkeenkin syntyneitä katsojia. **Eero Milonoff** on harjoitellut ahkerasti Remun liikehdintää ja puhetyyliä. Milonoff onnistuu sen verran hyvin työssään, että Siilin kelpaa näyttää useam-

paakin kuin vain yhtä lähikuvaa Milonoffista Aaltosena.

Kyse on suomalaisen rokin eittämättä suurimman legendan kuvauksesta ja timma viiskyt minsaa kertoo suomen legendaarisimman rokkibändin olevan tehty: muutamasta pullosta lonkkaa, kylmästä hernekeitosta ketsupilla höystettynä, parista kovasta oikeasta suorasta, ja ennen kaikkea siitä sisusta, millä tuon sekoituksen saa pysymään sisällään henkeään heittämättä.

Näin ollen elokuva on hyvä. Se tiivistää elokuvan perimmäisen tarkoituksen: leffateatteriin mennään viihtymään alle kahdeksi tunniksi, eikä miettimään millaisella tietokoneella tuo kaikki on saatu aikaan. Leffa menee satakymmenen lasissa loppuun asti ja se etenee paljolti Remun omintakeisen kieli-



Helsinki.fi/Pressikuvat

opin varassa, toisaalta siitähän tässä on kyse: Remusta ja siitä millaisista lähtökuopista Hurriganes aikoinaan täyteen vauhtiinsa ponnisti.

Hyvällä elokuvalla on aina hyvä opetus, ja tässä se on, että väärillä valinnoilla koko Hurriganesista olisi jäänyt vain kärpäsen kusema ajat sitten kylmenneen savusaunan lauteille. Eikä ainutkaan vuoden -72 jälkeen syntynyt olisi Hurriganesista koskaan kuullut.

Leffassa meinas tulla tippa öögaan, sitä paitsi mun tutun tutun tuttu on frendinsä kanssa koskenut Hurriganesin cadillaciin, joku sen auton sisältä sit huusi sille, että painakaa nyt vittuun siitä.

Not quite, but close enough.

VESA SUNI

Yritykset ovat tunnistaneet turvallisuuden ja tuottavuuden yhteyden

■ Turvallisuus ja tuottavuus ovat saman mitalin kaksi eri puolta. Ne kulkevat käsi kädessä eikä niitä voi erottaa toisistaan.

Näin voi kiteyttää tutkimustulokset, jotka syntyivät laajassa, juuri valmistuneessa yhteistyöprojektissa "Työtapaturmien aiheuttamat kustannukset – Työturvallisuuden merkitys työpaikkojen tuottavuuteen".

Tutkimuksen mukaan suurin osa yrityksistä on tunnistanut turvallisuuden ja tuottavuuden välisen yhteyden. Tapaturmien ja sairauspoissaolojen aiheuttamia kustannuksia seurataan useilla eri tavoilla, mutta harva yritys seuraa panoksia, jotka on laitettu tapaturmien ehkäisyyn ja työterveyden edistämiseen.

Tulosta on mahdollista saada aikaan pienilläkin satsauksilla, esimerkiksi parantamalla siisteyttä ja järjestystä.

Kyselyyn vastanneet yritykset ottivat työturvallisuuden huomioon melkein aina, kun päätöksiä tehdään (96%). Lähes kaikki (92%) vastaajat olivat sitä mieltä, että työturvallisuuden ja tuottavuuden välillä on selvä yhteys. Kuitenkin vain 54% vastaajista ilmoitti saavansa riittävästi tietoa eri vaihtoehtojen kustannus- ja tuottavuusvaikutuksista.

Miten yritykset seuraavat tapaturmien aiheuttamia kustannuksia?

Lähes 2/3 yrityksistä vastasi seuraavansa työtapaturmien- ja sairauspoissaolojen kustannuksia, mutta vain noin joka viides yritys vastasi seuraavansa työturvallisuustoiminnan kustannuksia eli tapaturmien ehkäisyyn laitettua panostusta.

Tapaturmakustannustietoja kerätään monilla tavoin eikä vakiintunutta tapaa näytä olevan. Kyselyssä ilmoitettujen tapaturmien osalta yhden työtapaturman kokonaiskustannusten keskiarvo oli 6 031 euroa.

Tutkimuksen tekivät Työterveyslaitoksen työturvallisuustiimi, Tampereen teknillisen yliopiston Cost Management Center ja Tapaturmavakuutuslaitosten liitto.

Kuudessa eri tutkimusosiossa keskityttiin tapaturmakustannusten laskeamiseen yritystasolla ja yritysten välisissä toimitusketjuissa sekä testattiin uuden tapaturmaskenaariomallin soveltuvuutta Suomessa. Merkittävä osa tutkimusta oli myös vuonna 2006 avatun Internet-sivuston kehittäminen ja tutkimustulosten perusteella tehtävän koulutus- ja tiedotusaineiston tuottaminen ja hyödyntäminen.

Projektissa kerätyt tiedot ovat luettavissa Työsuojelutietopankin Hyvät käytännöt -osiossa. "Työterveys ja työturvallisuus tuottavuustekijänä" -sivuston suora osoite on: www.tyosuojelutietopankki.fi/tuottavuus

LÄHDE: Työterveyslaitos



Markus Berg

Jani Nordman tarkastamassa turvaljaita.

Sähköinen liittyminen

Nyt on mahdollista liittyä jäseneksi netin kautta!

- 1 Klikkaa sivulla olevaa "Liittyminen"-linkkiä. Lue huolellisesti siellä olevat lomakkeen täyttöohjeet!
- 2 Täytä lomake huolellisesti edellisen sivun ohjeiden mukaisesti.
- 3 Kun lomake on vastaanotettu, saat kuittausviestin, jossa on vielä tärkeitä ohjeita. Lue ne huolella ja toimi niiden mukaan!

Liiton nettisivuilta
www.iau.fi
linkin "Liittyminen"
takaa aukeaa ohjeet, joiden
mukaan toimimalla
voi liittyä liittoon ja
työttömyyskassaan.

IAU - Liittyminen - Windows Internet Explorer

Ilmailualan Unioni IAU ry

Ilmailualan Unioni IAU ry on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n jäsenliitto. Olemme ilmailualan teknisissä- ja palvelutehtävissä toimivan ammattiliiton edustajajärjestö. Sopimusalamme ammatteja ovat mm. erilaiset lentokoneen huoltotyöt, asiakaspalvelu-, koulutus- ja nuuvaluostustehtävät.

Jäseneksi voi liittyä lentokoneen ja ilmailualan eri toimintajen palveluksessa olevat palkansaajat, jotka työskentelevät työehtosopimuksella soveltamisalalla. (Ks. tarkemmin työehtosopimuksen soveltamisalakirjaus: 1§, sivulla 14, sekä tehtäväkuvaukset).

Liiton toiminta perustuu ammatillisuuteen ja ilmailualan eri toimintajien alueensa ilmailualan työntekijät liiton jäseniksi. Kun liityt liittoon, tulee sinusta ammatillisuuden ja ilmailu- ja Rautateiden työntekijäliiton jäsen. Osoittelijajäseneksi voit liittyä tästä samasta järjestelmästä.

Liittyminen sähköisesti

Ilmailualan Unionin ja Ilmailu- ja Rautateiden työntekijäliiton jäseniksi voit liittyä suoraan verkossa käsiteltävällä alla olevalla linkillä. Käy kuitenkin ensin katsomassa lomakkeen täyttöohjeet.

[Liity jäseneksi](#)

[Vuosilomaopas](#)

IAU Jäsenhakemus - W

https://member.iau.fi/

IAU Jäsenhakemus

Etnimet * Risto

Sukunimi * Ruuvaaja

Hetu * 123456-1234

Lähiosoite * Asennustie 4

Postinumero * 12345

Postitoimipaikka * Pajala

Puhelin (koti)

Puhelin (työ) 091234456

Matkapuhelin 040123456

Sähköposti (työ) risto.ruuvaaja@superair.com

Sähköposti (koti) risto.ruuvaaja@versta.fi

Äidinkieli * Suomi

Ammatti Lentokoneasentaja

Ammattiasasto Ilmailutekniikan Ammattiyhdistys ITA ry (001)

Työpaikkaosasto 004

Edellinen liitto/työttömyyskassa Metallityöväen tk

Jäsenyyensaika edellisessä liitossa/työttömyyskassassa

Tou 9 1998

Lok 4 2007

IAU Jäsenhakemus - Windows Internet Explorer

https://member.iau.fi/?

Kiitos jäsenhakemuksen jättämisestä!

Saat lähiaikoina liitosta materiaalia luettavaksesi! Jäsen- ja jäsenvakuutus kortteja tulostetaan ja postitetaan kuukausittain, joten saat ne n. 1-5 viikon kuluttua.

Jäsenkortin mukana saat myös tunnukset IAU:n sähköisen viestintäjärjestelmään IAU-Memberiin. Sinne toimitetaan viestejä suoraan liitosta ja joskus myös ammattiosastoista tai paaluottamismieheltäsi. Siellä voit myös muuttaa joitakin jäsentietojasi ja tarkastaa mitä tietoja sinusta on rekisteröitynä. Kannattaa käydä tutustumassa!

Tervetuloa mukaan Ilmailualan Unionin jäseneksi!

Olet valinnut, että työnantaja perii jäsenmaksut palkastasi!

Klikkaa [tästä](#), niin Jäsentieto-lomake avautuu koneellesi. Sen avaaminen vaatii Acrobat-reader-ohjelman, jonka voit asentaa koneellesi alla olevasta linkistä.

Tulosta lomake ja tarkasta että siinä on kaikki oikeat tiedot. Allekirjoita se itse, ja pyydä siihen työnantajasi edustajan allekirjoitus. Näin olet tehnyt työnantajasi kanssa jäsenmaksujen perintäsopimuksen. Ota kopio lomakkeesta itsellesi, jotta voit tarvittaessa todistaa, että la. sopimus on tehty.



Zen pituinen Che

Tämä kirjoitus sisältää etsintäkuulutuksen. Mutta ei rakeista valvontakameran kuvaa.

Hyvät siskot naiseudessa ja toiseudessa. Lopettakaamme lasikaton kolisuttaminen harjalla, kääntäkäämme itämaisten vatsatanssien taustamusiikki hiljaisemmalle ja sammuttakaamme palavat rintaliivimme. On tapahtunut rikos naissukukuntaa vastaan, ja rikokset naissukukuntaa vastaan eivät vanhene.

Nimittäin Hakaniemen tienoilla Juttutuvan liepeillä liikkuu joka kuukauden ensimmäisenä tiistaina kissamaisin askelin epäluotettava pakinoitsija. Hän väittää kuuluvansa IAU:n hallitukseen ammattiosasto 007, Suomen Salaisten Lentokenttäagenttien (SSLA ry) edustajana eli suurvisiirinä, mutta jo ensi vuonna hänet kyllä valitaan Unionin tapiiriksi. Konnantyönsä hän käärii tasa-arvon kaapuun, hyväkäs. Hunajaisiin huulin hän arvostelelee tasa-arvon toteutumista nykytsyhteiskunnassa. Leppäpuisin leukaluin hän availee rakentamaansa tasa-arvopakettia, jonka läpimenoa hän syksyn TES-neuvotteuilta odottaa. Kaiken kaikkiaan hän

makeilee kuin valtionvarainministeri Tehy:n jäsentilaisuudessa.

Kun hän valomerkin aikaan henkilökohtaisesti tarjoutui korvaamaan sen naisilta puuttuvan 20 senttiä, silloin, siskot minä lankesin. Mutta kuten lemmityömarkkinoilla yleensäkin, ne puheet olivat vahvasti liioiteltuja.

Kun sitten jumalatar Aurora hyväili aamuruskon sormillaan maailmaa, eikä näkynyt äijää missään. Jääkaappi oli syöty ja viinikaappi juotu tyhjäksi. Kirjahyllystä oli viety Kaari Utrion: Eevan Tyttäret, ja mikä pahinta, hammasharjaani oli käytetty.

Kaiken lisäksi minulla on sellainen kutina, että tämä on ensimmäinen tunnettu tapaus, kun veneerinen tauti liikkuu kohti Töölöä.

Siksi vetoankin molempiin naisiin, jotka lukevat Unioni-lehteä: tämä rontti on pysäytettävä ja tavattaessa ammuttava ennen kuin on liian myöhäistä.

Päätän Unioni-lehden poliisi-tv:n katsauksen tähän, sitten mennään Raijan kanssa vetään pelti kii ja jos käy flaksi illalliseksi on muskulaarisia tihentymiä ja luuta orto pedillä.

SINI VAALAS

”

Jos vaatimuksiini ei suostuta, syön panttivangit.

”



Kiinalaisen Xinjiang Airlines-yhtiön ATR-72 huollossa Finnairin tekniikassa vuonna 2005.

ATR-lentokoneiden huoltoyritys Suomeen

■ ATR-potkuriturbiniikoneiden huoltotoimintaa kehitetään Suomessa. Finnair ja Finncomm Airlines ovat aloittaneet hankkeen ATR-lentokoneiden huoltotoimintaa harjoittavan yhteisyrityksen, Finnish Aircraft Maintenance (FAM), muodostamiseksi. Yhteisyritys sijaitsisi Helsinki-Vantaan lentoaseman alueella. Tavoitteena on käynnistää sen toiminta vuoden vaihteessa.

– Yrityksen tavoitteena on tuottaa laadukasta huoltotoimintaa sekä koti- että ulkomaisille ATR-lentokoneilla operoiville lentoyhtiöille, kertoo Finnair Tekniikan johtaja **Kimmo Soini**.

– Haluamme varmistaa ATR-huoltotoiminnan kehittymisen ja jatkuvuuden Suomessa. ATR-lentokoneiden myynti on ollut viimeiset kolme vuotta ennätyksellisellä tasolla, ja konei-

den huoltotoiminnan tarve kasvaa lähialueilla voimakkaasti tulevina vuosina. Yrityksellä on tavoitteena vastata lisääntyvän kysynnän haasteisiin, kertoo Finncomm Airlinesin toimitusjohtaja **Juhani Pakari**.

Finnair-konsernin ATR-laivasto on pienenemässä kun taas Finncomm Airlines vastaanottaa nykyisen kuuden ATR:n lisäksi vielä viisi ATR 72-500-konetta vuoden 2009 tammikuuhun mennessä.

ATR-lentokoneiden huoltotoiminnan uudelleenorganisointi ei vähennä Finnair Tekniikan työvoiman tarvetta. Finnish Aircraft Maintenance palvelukseen siirtyy Finncomin huolto-organisaatio. ATR-koneiden moottoreita ja laskutelineitä huolletaan jatkosakin Finnair Tekniikassa, yhteistyössä FAM:in kanssa.

Finnish Commuter (Finncomm) Airlines on yksityinen vuonna 1993 perustettu kotimainen lentoyhtiö, jonka palveluksessa on runsaat 200 työntekijää. Yhtiö on tehnyt yhteistyötä Finnairin kanssa vuodesta 1998.

ATR-koneiden lisäksi yhtiö liikennöi myös kahta Embraer 145-suihkukonetta.

Finnair Tekniikan noin 200 MEUR:n liikevaihdosta noin kolmasosa tulee Finnair-konsernin ulkopuolisilta asiakkailta. Finnair Tekniikka on solminut Boeing MD11 ja DC10-huoltosopimuksia mm. KLM-Air Francen, hollantilaisen Martinairin ja venäläisen Aeroflot Cargon kanssa.

Finnair Oyj, Viestintä /
Finncomm Airlines
18.9.2007

Työntekijät odottavalla kannalla

Ilmailutekniikan Ammattiyhdistyksen ITA ry:n puheenjohtaja Juha Grundström edustaa Finnairin ja Finncomm Airlines -yhtiön työntekijöitä. Hän myös itse työskentelee osastolla, joka tekee ATR-huoltoja.

■ Miten työntekijät suhtautuvat uuteen yritykseen?

– Asiaan ollaan suhtauduttu pääasiassa myönteisesti. Nähdään hyväksi, että Suomessa kehitetään lentokoneiden huoltotoimintaa. Näin saadaan turvattua nykyiset työpai-
kat ja luotua ehkä uusiakin työpaikkoja.

Onko asiassa nähty mitään ongelmia?

– Yhtenä ongelmana on nähty alihankinnan yleinen lisääntyminen. Se saattaa aiheuttaa erävarmuutta työntekijöissä ja yritysten välistä epätervettä kilpailua. En kuitenkaan väitä, että tässä asiassa välttämättä tulee ongelmia.

Mitä työntekijät odottavat uudelta yritykseltä.

– Työntekijöiden asema tulee turvata uutta yritystä perustettaessa. Luonnollisesti edellytämme uuden yrityksen noudattavan Lentoliikenteen palveluja koskevaa työehtosopimusta. Toivottavasti uusi yritys myös liittyy työntekijäliittoon, sillä asioita on helpompi hoitaa järjestyneesti ja pitkäjänteisesti. Uusi yritys voisi tulla tunnetuksi hyvästä henkilöstöpolitiikasta. Työntekijät ovat odottavalla kannalla.

PEKKA KAINULAINEN

Työtaisteluluottoa jäsenille

Liitolla on sopimus neljän pankin kanssa työtaisteluluotosta. Seuraavassa on lyhyt kuvaus tämän hetkisistä luottoehdoista. Työtaistelutilanteessa toimitetaan jakoon liiton sopimat täydelliset luottoehdot.

Osuuspankin palkankeskeytymislutto

Luoton määrä kuukautta kohti on enintään kuukauden nettopalkka. Enimmäismäärä on 5 100 euroa. Luottoa voidaan nostaa, kun työtaistelu on kestänyt viikon ja sitä nostetaan kuukausittain. Luoton takaisinmaksuaika on enintään 2 vuotta. Luotolle edellytetään normaalit pankkikäytännön mukaiset vakuudet.

Luoton korko on osuuspankin asiakkaalle tai kokonaisasiakkaaksi siirtyvälle viitekorko (OP-Prime tai 3 kk euribor) +0,75-1,0 % osuuspankkikohtaisesti määriteltynä. Muille korko on OP-Prime +2,75 %. Luotosta peritään palveluhinnaston mukaiset maksut ja palkkiot.

Nordean työtaisteluluotto

Luottoa saa kun työtaistelu on alkanut ja enintään kuusi kuukautta työtaistelun jälkeen. Työtaisteluluotto myönnetään Joustoluottona. Luoton määrä voi olla enintään 25 000 euroa. Luotto on vakuudeton.

Luoton korko on Nordean palkkatili-asiakkaalle ja asiakkaaksi siirtyvälle 3 kk euribor + marginaali 1,0 %. Muulle jäsenelle 3 kk euribor + marginaali 2,0 %.

Luoton avausmaksu ja muut maksut ja palkkiot määräytyvät luoton määrän mukaan ja avausmaksusta myönnetään Nordean Avainasiakkaille 50 % alennus ja Kanta-asiakkaille 25 % alennus.

Verkkopankista rahat tilille voi saada jopa seuraavaksi päiväksi.

Sampo Pankin luottoehdoista päätetään konttorikohtaisesti

Konttoreillemme olemme suositelleet 3000 euron tai max. kahden kuukau-

den bruttopalkan suuruista luottoa. Luoton enimmäismäärään vaikuttavat mm. tarjottavat vakuudet ja asiakkaan luottokelpoisuus.

Sammon työtaisteluluoton ehdot: korko 3 kk Euribor-korko +0,90 % -yksikköä, jos olet tai tulet Sammon palkkatiliasiakkaaksi tai 3 kk Euribor-korko + 2,00 % -yksikköä, jos otat vain luoton Sammosta.

Luottoaika on sovittavissa, toimitusmaksu 50 euroa, ei muita palkkioita, asiakkaan oltava luottokelpoinen, Sampo Pankin hyväksymä vakuus tai erikseen harkittavissa poikkeustapauksissa jopa ilman vakuutta.

Helsingin OP:n palkankeskeytymislutto

Luoton määrä on yhteensä enintään 5100 €. Luottoa nostetaan kuukausittain. Se voidaan nostaa, kun lomautus tai työtaistelu on kestänyt yhden (1) viikon. Luottoa voidaan nostaa lomautuksen tai työtaistelun aikana tai välittömästi sen päätyttyä. Luoton takaisinmaksuaika on enintään kaksi (2) vuotta ja sille edellytetään normaalit pankkikäytännön mukaiset vakuudet. Mikäli käytetään henkilötakaajia, edellytetään että myös takaajat täyttävät luottokelpoisuusehdot.

Helsingin OP Pankin asiakkaalle ja asiakkaaksi siirtyvälle korko on OP-Prime tai 3 kk Euribor +0,75 %. Muille korko on OP-Prime +1,75 %. Luotosta peritään 50 € toimitusmaksu.

Pankit ovat myös valmiit neuvottelemaan lainojen lyhennysten siirrosta työtaistelun aikana. Myös lomautustilanteet on yleensä huomioitu luottoehdoissa.

Osallistu Unelmaduuni-kilpailuun!

■ SAK on avannut Unelmaduuni-kilpailun työyhteisöjen kehittämiseksi. Kilpailuun voivat osallistua kaikki työyhteisöt tekemällä kehittämissuunnitelman oman työpaikkansa muutta-

misesta unelmaduuniksi. Kilpailuaika päättyy 30.11.2007.

Paras tulos syntyy, jos suunnitelman tekevät työntekijät ja työnantaja yhdessä. Vinkkejä ja opastusta löytyy esimer-

kiksi SAK:n nettipalvelusta osoitteesta www.sak.fi/unelmaduuni ja Työterveyslaitoksen sivuilta osoitteesta www.ttl.fi/duunitalkoot.

Kehittämissuunnitelman pohjaksi työporukkanne voi ensin pohtia, millä mallilla asiat nyt ovat ja miten niiden haluttaisiin olevan. Seuraava askel on miettiä, miten saavutatte asettamanne tavoitteet. Kirjatkaa pohdintanne kehityssuunnitelmaksi eli kertokaa, kuinka otatte askelia kohti omaa unelmaduunianne. Osallistumalla kilpailuun työporukkanne voi voittaa Työterveyslaitoksen konsultin avuksi Unelmaduuni-projektinne käynnistämisessä. Voittaja arvotaan tammikuussa 2008.

Pistäkää siis hihat heilumaan. Lähettäkää Unelmaduuni-suunnitelmanne 30.11.2007 mennessä osoitteeseen Järjestösihteeri Anita Spring, SAK, PL 157, 00531 Helsinki tai sähköpostilla anita.spring@sak.fi.

SAK

Ihmisen puolella

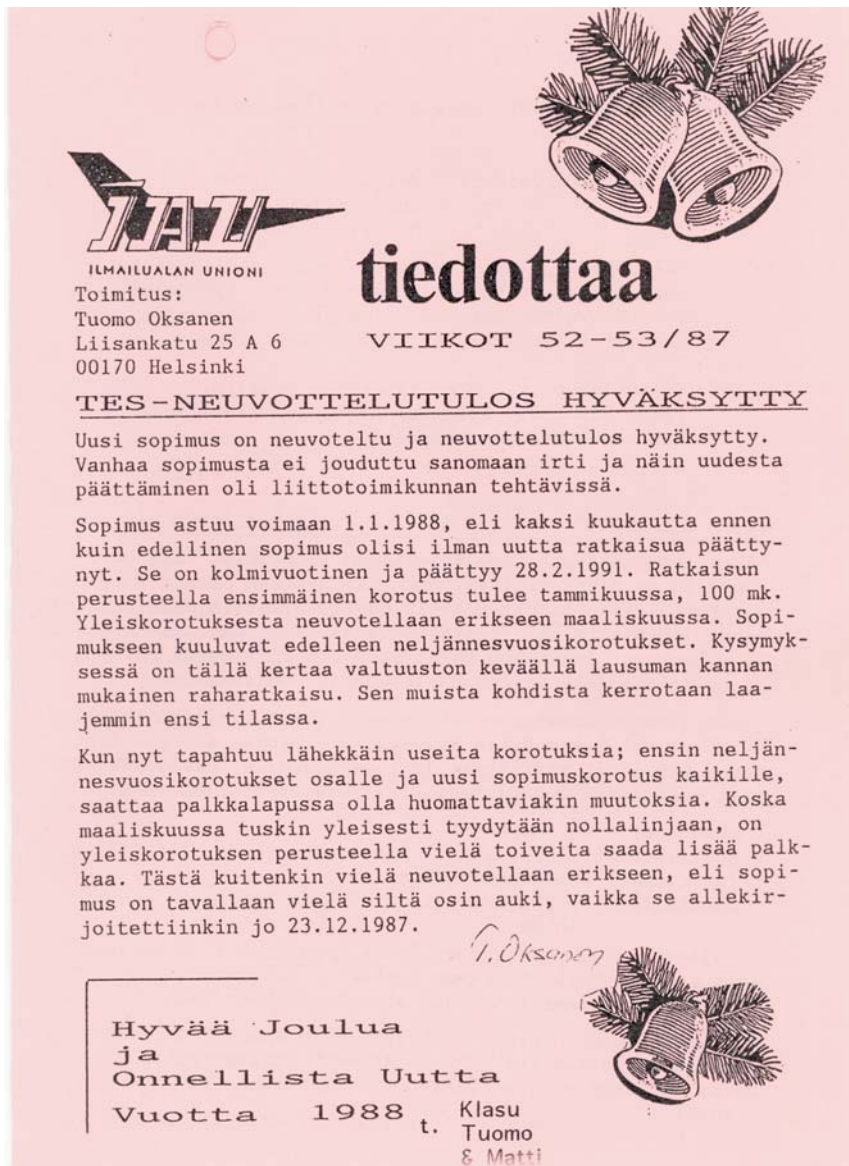
Unioni-lehden ilmestyminen 2007

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 €

KUVAKULMA



TES-neuvottelutulos saavutettiin joulukellojen soidessa vuonna 1987. Ei kai tämä ollut ennakkotapaus? Liitto julkaisi ennen nykyistä lehteä työpaikoille postitettavaa Tuomo Oksasen ja Klaus Järvelän toimittamaa viikkotiedotetta.

Eräänä päivänä leijona alkoi puhua oikeuksiensa puolesta.



Hän sai vapautensa...



... ja vatsansa täyteen pitkästä aikaa.



Kylläisenä leijonakaan ei ole enää vaarallinen.

© 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	Juhani Haapasaari	(09) 47857 220
Varapuheenjohtaja	Reijo Hautamäki	(09) 47857 221
Liittosihteeri	Juha-Matti Koskinen	(09) 47857 225
Sopimussihteeri	Arto Kujala	(09) 4785 7222
Työympäristösihteeri	Pekka Kainulainen	(09) 4785 7227
Sopimussihteeri	Tuomo Oksanen	(09) 4785 7223
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

On aika vaikuttaa!

Nyt etsitään ihmisiä, jotka ovat valmiita tekemään työtä työturvallisuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin eteen.

Työsuojeluvaalit

Työsuojeluvaaleissa marras- joulukuussa valitaan työsuojeluvaltuutetut -varavaltuutetut ja työsuojeluasiamiehet.

Työpaikalla, jossa työskentelee 10 työntekijää, on valittava työsuojeluvaltuutettu. Myös pienemmillä työpaikoilla voidaan työsuojeluvaltuutettu valita.

Työnantaja ja työntekijöiden edustajat sopivat valintojen käytännön järjestelyistä.

LISÄTIETOJA liiton toimistosta, puhelin (09) 4785 7227

