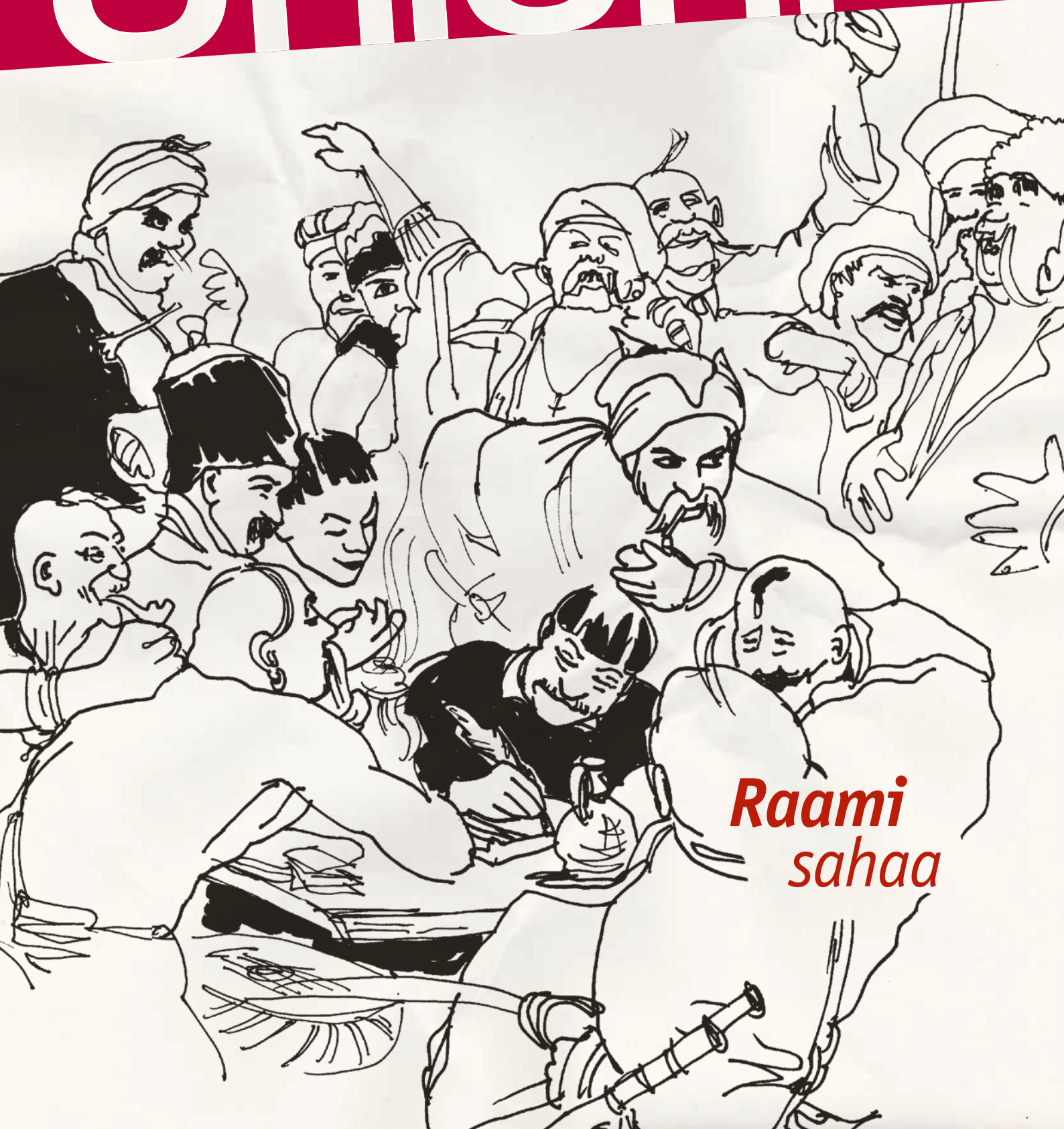


ILMAILUALAN UNIONI IAU:N JÄSENLEHTI

Unioni

28.10.2011

NRO 5



***Raami
sahaa***

- 3 Pääkirjoitus
- 4 SAS Business Lounge
- 7 Finavian väki järjestäytyy Ilmailualan Unioniin
- 7 Tiedote Hi Flyn tarjoamista sopimuksista
- 9 Lyhyt kääntö
- 10 IAU raamineuvotteluihin

12 Työtaturmat lisääntyivät viime vuonna



Markus Berg

- 12 Ryhmähenkivakuutuksen edut paranevat ensi vuonna
- 13 Servisairin työterveyshuolto uudistui
- 13 Baronaan työaikasopimus ja ISS:ään osa-aikasopimus
- 14 Työkyvyn tukemista ei ole otettu työpaikoilla tosissaan
- 15 Työkyky arvioitava 90 sairauspäivärahopäivän jälkeen
- 15 Kuormittavuus työhyvinvoinnin suuri uhka
- 15 EVVK
- 19 Kentän tasolta
- 19 Vuorottelukorvauksen leikkauksen peruminen vahvistetaan marraskuussa
- 20 Jukeboxi – Sixteen tons – Kuusitoista tonnia
- 24 Kuljetusliittojen yhteistyöryhmät
- 24 Työtaisteluopas – Kalevi Hölttä
- 25 Kolumni
- 26 Pussikaljaelokuva – Syrjäytymisen laitamilla nähdään hyviäkin päiviä
- 27 Uudet jäsenkortit tulossa
- 28 Hei taas
- 28 Työeläkeote kotiin jatkossa vain joka kolmas vuosi
- 29 Hugo Tungo
- 30 Kuvakulma
- 31 Vastarakki
- 32 Työsuojeluvaalit

KANSIKUVA:

Ota löysin raamein, viestittävät IAU:n kasakat PALTA:n sultaaneille.

Maalaus - Ilja Repin

Lennokas viiva - Elina Rajala

Kirjurista oikealla - JM Koskinen

Unioni

Levikki 4400
15. Vuosikerta

Julkaisija
Ilmailualan Unioni IAU ry

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

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

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

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

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

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

Ilmestyminen
Lehti ilmestyy v. 2011 kuusi kertaa.
Ilmestymisaikataulu sivulla 30.

Aineisto
Toimitus ei vastaa pyytämättä lähetettyistä aineistoista eikä palauta niitä.

Ulkoasu
Elina Rajala

Paino
Sälekarin Kirjapaino Oy
Somero

Raamituksen mutkainen tie

Ilmailualan Unionin hallitus päätti keskusjärjestönsä hallituksen linjauksen mukaisesti aloittaa lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen uudistamista koskevat neuvottelut työnantajaliitto PALTA:n kanssa. Keskusjärjestöjen neuvottelemassa raamisopimuksessa on nimensä mukaisesti pyritty määrittelemään raamit alakohtaiselle neuvottelutulokselle.

Nykyisessä työehtosopimuksessa on sopimatta palkankorotukset vuoden 2011 ja 2012 marraskuun alusta alkaen maapalveluja tuottavissa yrityksissä ja vuorolisiin sekä euro- ja senttimääräisten lisien korotukset koko sopimusosalalla. Raamisopimuksen kirjausten mukaisesti aiemmin sovitut palkkausjärjestelmien ja vastaavien kehittämistä koskevat ohjelmat toteutetaan sovitun mukaisesti.

Raamineuvottelujen kohteena ei ole esimerkiksi jo sovittu teknisiä palveluja tuottavia yrityksiä palkkarakenneuudistus. Uudistus toteutetaan sovitun mukaisesti ensi vuoden alussa joko paikallisten työryhmien toimesta tai, jos yhteisymmärrystä ei saavuteta, peruspalkkataulukkojen yleiskorotuksella. Vastaavasti maapalveluja tuottavien yritysten osalta on ennen raamisopimusta sovittu alimpien palkkaryhmien yhdistämisestä yhdeksi palkkaryhmäksi marraskuun alusta.

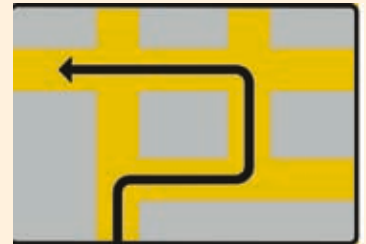
Raamisopimuksessa sopimuskorotuksella tarkoitetaan palkantarkistusten lisäksi kustannusvaikutteisia muita työehtojen muutoksia. Tekstien osalta raamisopimus edellyttää irtisanomislausauksen sisällyttämistä sopimukseen; ”Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, voivat ne suositella alakohtaisten sopimusten irtisanomista.” Muilta osin raamisopimus ei ota kantaa suoraan tekstikysymyksiin.

Raamineuvottelujen tulos syntyessään alistetaan IAU:n osalta hallituksen lisäksi myös ammattiosastojen hyväksyttäväksi. Menettely on edustajiston päättämän työehtosopimusten neuvottelutulosten hyväksyntää koskevan linjauksen mukainen. Jos myös PALTA:n hallinto hyväksyy neuvottelutuloksen, molempien liittojen on ilmoitettava tuloksen syntymisestä omille keskusjärjestöilleen. Takaraja ilmoitukselle on 24.11.2011.

Neuvottelutuloksen lopullinen kohtalo on vielä tämänkin jälkeen auki. Raamisopimuksen mukaan työmarkkinakeskusjärjestöt - EK, SAK, STTK ja Akava - arvioivat sopimuksen kattavuutta 25.11.2011, jonka jälkeen ne ilmoittavat kattavuudesta yhteisesti maan hallitukselle.

Jos kattavuus ei ole riittävä, eivätkä keskusjärjestöt sen vuoksi sitoudu raamisopimuksen mukaisiin työelämän kehittämiskäytäntöihin, liitoilla on oikeus irtautua jo saavuttamastaan ja hyväksymästään neuvottelutuloksesta.

Tie liittokierroksilta keskitetymppään ratkaisuun on siis mäkinen ja mutkikas. Sivuteitä ja metsäpolkuja riittää alkutaipaleelta vielä viimeisen mutkan taaksekin.



JUHANI HAAPASAARI



SAS Business Lounge

Nykyisessä paikassaan lounge on sijainnut parisen vuotta. Vakinaisia virkailijoita on viisi, joista kaksi on työskennellyt siitä asti, kun SAS lounge vuonna 1996 avattiin. Lisäksi tarvittaessa 'lainataan' lounge-taitoisia virkailijoita muilta osastoilta.

■ Loungeissa työskentelevät ovat kaikki pitkän matkailualan, sekä hyvän kielitaidon omaavia henkilöitä, joilla riittää myös kokemusta erilaisten kulttuurien ymmärtämiseen. Sama henkilökunta on siirtynyt SAS:sta, SAS Ground Servicen kautta ISS Aviationiin, joka on nykyinen työnantaja.

Loungeissa on tarjolla ruokaa, virvoitusjuomia, viiniä, olutta, sekä hedelmiä ja muuta pientä suolapalaa. Asiakkaille löytyy Loungesta myös suomalaisia, sekä vieraskielisiä sanoma- ja aikakauslehtiä, fax, internet-yhteys ja muut nykypäivän toimistopalvelut. Lounge-virkailijan keskeisiä tehtäviä ovat mm. matkustajien rekisteröinti heidän tullessaan Loungeen, sekä lipunvarausmuutoksia. Loungeen pääsyyn oikeutettuja ovat vain Star-alliancen business-luokan matkustajat, tai asiakkaat, joilla on Star Alliance kultatason oikeuttava kortti. Kortin myöntäminen puolestaan edellyttää yleensä melko ahkeraa lentämistä. SAS:n kultakorttilaiset saavat tuoda mukanaan samassa taloudessa asuvan lähi- perheensä, mutta muut Star Alliancen

korttilaiset ainoastaan yhden vieraan.

Riippumaton yritys tekee SAS:ille "lounge-surveyn" kaksi kertaa vuodessa. Tässä kyselyssä tiedustellaan ja arvioidaan mm. asiakkaiden viihtyvyyttä, tarjoilua, it-järjestelmiä ja muita palveluja. Järjestelmä on laadittu melko nokkelasti, sillä kysely tulee aina ensimmäiseksi asiakkaan eteen, jos hän kirjautuu tietoverkkoon joko omallaan, tai loungen koneella. Erityinen ylpeydenaihe tuli viime tutkimuksessa, jossa Helsingin SAS:n loungen henkilökunta arvioitiin kaikkein parhaaksi SAS loungeista.

Pääosa, jopa 80 % asiakkaista on miehiä. Arkiaamupäivisin käy Loungessa eniten suomalaisia matkustajia, jotka ovat menossa Scandinavian maihin. Ulkomaalaisia taas käy eniten iltapäivi-



Lounge-palvelut korkeatasoisesti tuotettuna kantavat ammattimatkailijien keskuudessa kypsää hedelmää.

◀ Lounge-virkailija Carola Wikström-Lever



sin. Perheiden matkat keskittyvät enimmäkseen viikonloppuihin sekä koulun lomien aikoihin.

Kävijämäärä on keskimäärin n. 400 vierasta arkipäivisin. Viikonloput ovat yleensä hiljaisempia.

Työ virkailijan silmin

Loungen virkailijoille on tärkeitä, että asiakkaat viihtyvät. Vuosien aikana olen havainnut että matkustajat tekevät nykyisin loungeissa töitä paljon enemmän kuin ennen. Ennen he tulivat tänne enimmäkseen rentoutumaan, mutta tänä päivänä melkein jokainen työs-kentelee 'läppärillään', puhuu työasioita puhelimesta tai on puhelinkonferens-

sissa. Myös aggressiivisuus on valitettavasti lisääntynyt, eli on enemmän ns. unruly-matkustajia kuin ennen. Nämä ovat ehkä merkkejä siitä miten stressi on lisääntynyt yhteiskunnassamme, sanoo Carola

Huumori, ja vuosien kuluessa muodostunut henkilökunnan hyvä yhteishenki kuitenkin auttavat jaksamaan pahemmistakin paikoista yli. Parhaimmillaan vakioasiakkaat alkavat jo tuntua vanhoilta ystäviltä.

Haastateltavana Lounge-virkailija
Carola Wikström-Lever

Teksti ja kuvat ARTO KUJALA



Finavian väki järjestäytyy Ilmailualan Unioniin

■ Ilmailutietotekniset ry:n ylimääräinen jäsenkokous hyväksyi lauantaina 15.10.2011 luonnoksen perustamissopimukseksi, jossa sovitulla menettelytavoilla liitto voi liittyä osaksi Ilmailualan Unionia.

Ilmailutietotekniset ILTT on vuonna 1956 perustettu ammattiliitto, jolla on lähes sata jäsentä. Jäsenet työskentelevät Finavian lennonvarmistuksen ja lentoliikenteen ylläpidon teknistä ja operatiivista erityisosaamista vaativissa tehtävissä. ILTT ei ole tällä hetkellä työmarkkina-keskusjärjestön jäsen, mutta se on sol-

minut tämän vuoden alussa yhteistyösopimuksen SAK:n kanssa.

ILTT:n työehtosopimuskumppani on Palvelualojen työnantajat PALTA. Nykyinen työehtosopimus syntyi viime elokuussa valtakunnansovittelijan sovintoehdotuksen pohjalta. Sovittelua edelsi yli puoli vuotta kestänyt sopimukseton tila ja sen jälkeen annettu ILTT:n työtaisteluvaroitus.

ILTT:n ja Ilmailualan Unioni IAU:n yhteisenä tavoitteena on vahvistaa ilmailualan eri työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien ammattiliittokokonaisuutta. Tällä tavoin toimien tehostetaan edelleen ilmailualan palkansaajien edunvalvontaa sekä vastataan edunvalvonnan toimintaympäristön muutoksiin.

Finavian lennonjohto-operaattorit ovat osaltansa tehneet vastaavan ratkaisun jo aiemmin. He liittyivät IAU:n jäseniksi syyskuussa. Lennonjohto-operaattorit työskentelevät lennonvarmistustehdäksissä Tampereen aluelennonjohdossa ja Helsinki-Vantaan lentoasemalla. Tie-

toteknistien ja lennonjohto-operaattoreiden päätösten jälkeen Finavian lennonvarmistuksen henkilöstö tulee olemaan järjestäytynyt pääosin IAU:hun. Poikkeuksen muodostavat lennonjohtajat, joilla on yhteistyösopimus SAK:n kanssa.

Finavian maapalvelutyöntekijät puolestaan järjestäytyivät IAU:ssa omaksi ammattiosastoksi elokuussa. Finavian Maapalvelutyöntekijöiden työnantajat ovat Finavian tytäryhtiöt Airpro ja RTG Ground Handling. Yhtiöt vastaavat turvatarkastuksesta sekä matkustaja- ja matkatavarapalveluista. IAU aloitti soveltamisneuvottelut maapalvelutyöntekijöiden työehdoista maanantaina 17.10.2011.

Edellä mainittujen ryhmien lisäksi IAU käy par'aikaa järjestäytymiskeskusteluja myös muiden Finavian ammattiryhmän kanssa. On mahdollista, että Finavian palkansaajien järjestäytyminen IAU:hun saa jatkoa jo lokakuun aikana.

JUHANI HAAPASAARI

Tiedote Hi Flyn tarjoamista sopimuksista

■ Finnair on sopinut talvikauden 2011 - 2012 ajalle portugalilaisen Hi Fly -yhtiön Airbus -koneen vuokrauksesta. Koneella lennetään Aurinkomatkojen lomalentoja. Hi Fly vuokraa henkilökuntaa koneisiin hollantilaisen Confair-yhtiön kautta. Confair hakee henkilöstöä mm. Facebookissa.

SLSY toivottaa Suomeen tervetulleeksi kaikki yhtiöt, jotka tarjoavat alalle työtä, kunhan työ tehdään vähintään yleissitovan työehtosopimuksen ehdoin.

Confairin tarjoama sopimus sisältää lukuisia vakavia ongelmia, jotka voidaan

kiteyttää siihen, että työtä tarjotaan yrittäjäsopimuksella. Yhtiö edellyttää esimerkiksi, että ca hoitaa ja maksaa itse omat vakuutuksensa. Tämä tarkoittaa yleissitovan työehtosopimuksen palkka- ja päivärahaehtojen rajua alittamista. Kaiken huippuna riidat ratkaisisi "Geneva court", mikä se sitten lopulta onkaan.

Sopimus tulee rakentaa kokonaan uudelleen siten, että solmitaan yrittäjäsopimuksen sijasta työsopimukset, jotka sidotaan matkustamohenkilökunnan yleissitovaan työehtosopimukseen ja kirjataan

lisäksi, että työehtosopimukseen sovelletaan Suomen lainsäädäntöä. SLSY on tänään lähettänyt yhtiölle tämänsisältöisen vaatimuksen ja toimittanut sille yleissitovan työehtosopimuksen englanniksi.

Kehotamme kaikkia niitä jäseniä, jotka harkitsevat työtarjouksen hyväksymistä, esittämään mainitut ehdot. Kun riittävä määrä ca:ita toimii näin, yhtiö ei saa palkattua esittämillään ehdoilla työvoimaa.

THELMA ÅKERS
Puheenjohtaja, SLSY
20.10.2011



**Jaamme
tuotomme
jopa 10 %
alennuksina
asiakkaille.**

**Liittosi jäsenenä
saat huomattavia
etuja. Katso
turva.fi/iau**

Ota vakuutus; pääset nauttimaan omistajan eduista ja oikeuksista.

Yrityksen ensisijainen tehtävä on tuottaa hyötyä sen omistajille. Turva ei tee tässä asiassa poikkeusta, mutta yksi asia tekee meistä erityisen: keskinäisessä vakuutusyhtiössä omistaja-asiakkaat keräävät hyödyt. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jaamme kertyneet tuotot asiakkaidemme eduksi kilpailukykyisinä hintoina, pitkäjänteisestä

asiakkuudesta palkitsevina alennuksina sekä panostuksina entistä parempiin palveluihin – yrityksen vakavaraisuudesta tinkimättä. Mitä kauemmin olet omistaja-asiakkaana, sitä tuntuvampia etuja saat. Sijoita itseesi ja tule Turvaan.

SAK:n kulttuuri- apurahat haussa

■ SAK kulttuurirahasto julistaa vuoden 2012 apurahat haettaviksi.

Apurahoja voivat hakea kaikki SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen yksityiset jäsenet tai harrastajaryhmät.

Hakulomake ja tarkat ohjeet löytyvät 1.11.2011 alkaen KSR:n osoitteesta **www.sivistysrahasto.com**. Internetissä täytetty, tulostettu ja allekirjoitettu hakemus liitteineen toimitetaan 31.12.2011 mennessä hakijan omaan ammattiliittoon. Ilmailualan Unionissa hakemukset toimitetaan osoitteeseen: Ilmailualan Unioni IAU ry, Juha-Matti Koskinen, PL 337, 00531, Helsinki.

Apurahojen saajien nimet julkaistaan SAK:n kotisivuilla (**www.sak.fi**) viimeistään 15.2.2012 sekä Palkkatyöläisessä ja Löntagarenissa. Päätös apurahasta ilmoitetaan saajalle myös henkilökohtaisesti.

Lisätietoja antavat **Pirjo Vainio** puh. 040 5278805 (pirjo.vainio@sak.fi) ja **Merja Lehmussaari** puh. 040 5042152 (merja.lehmussaari@sak.fi).

Opiskele Työelämän verkko-opistossa

■ Työelämän verkko-opisto on SAK:laisen ay-liikkeen yhteinen sisäänkäynti verkko-opiskelun maailmaan: verkkokursseihin ja verkkotuettuihin opintoihin. Kursseille voivat osallistua kaikki työelämän ja ay-liikkeen kysymyksistä kiinnostuneet. Tutustu Työelämän verkko-opistoon osoitteessa **www.tyoelamanverkko-opisto.fi**.

Sivuilla voit tutustua myös työelämäsana-astoon. Työelämäsana-asto on verkkokäyttöinen sanasto, joka kokoaa yhteen yhteen työelämässä tarvittavat käsitteet ja avaa niiden merkitykset niin ay-toiminnan, edunvalvonnan, järjestötoiminnan, talouden, aikuis-koulutuksen kuin sosiaaliturvankin kannalta. Se sisältää jo lähes neljäsat-
taa keskeistä termiä selityksineen.

Yhteystiedot

■ Oletko toimittanut sähköpostiosoitteesi liittoon? Sähköpostiosoitteiden ja puhelinnumeroiden muutokset tulee ilmoittaa **iau@iau.fi** -osoitteeseen. Samasta osoitteesta saa myös jäsensivujen kirjautumistunnukset.

Muuttoilmoitukset ja nimenmuutokset tehdään Väestörekisteriin. Ne tarvitsee ilmoittaa erikseen liittoon vain, jos liitto ei osoitteenluovutuskiellon takia voi saada tietoja automaattisesti.

Mikä Huugo?

■ Useimmat suomalaiset lienevät ainakin kuulleet tapauksista, joissa joku on joutunut vaikeuksiin työssään alkoholin takia – kyse on ehkä ollut rokulipäivistä, vaaratilanteesta tai muuten vain pettäneestä itsekontrollista.

Valitettavan tavallista on, että työpaikalla ei puututa ajoissa alkoholin ai-

heuttamiin haittoihin, ja tästä voi olla haittaa paitsi työntekijälle, myös työnantajalle esimerkiksi alentuneen työkyvyn tai laatuongelmien kautta. Mutta entä jos ongelmiin puututtaisiin ajoissa – tai vielä parempi: entä jos niiden esiintyminen saataisiin estettyä ennalta?

Työelämän alkoholiohjelma HUUGO tarjoaa tukea työelämässä esiintyvi-

en alkoholihaittojen hallintaan ja erityisesti niiden ennaltaehkäisemiseen. HUUGO-toimintaa toteuttaa Elämän-tapaliitto yhdessä Työturvallisuuskeskuksen kanssa, jonka kautta toimintaa tukevat myös kaikki työmarkkinakeskusjärjestöt niin työntekijä- kuin työnantajapuoleltakin.

Tutustu osoitteessa www.taitolaji.fi

Kokonaisuus on hahmottumatta

IAU raamineuvotteluihin

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt pääsivät 13.10. sopuun raamisopimuksesta, jonka pohjalta ne esittävät liittojen käynnistävän alakohtaiset työehtosopimusneuvottelut. IAU:n hallitus päätti ylimääräisessä kokouksessaan 20.10. toimia esityksen mukaan. Käytännössä tämä tarkoittaa soveltamisneuvotteluja Palvelualojen työnantajien PALTA:n kanssa. Neuvottelussa on kyse raamisopimuksessa sovittujen asioiden viemisestä voimassa olevaan työehtosopimukseen, mikäli kummankin liiton hallinnot näin päättävät.

Liittokohtaisille soveltamisneuvotteluille on varattu aikaa 24.11.2011 saakka. Tämän jälkeen keskusjärjestöt arvioivat niille ilmoitettujen ratkaisujen perusteella, onko laajalle tuloratkaisulle edellytyksiä kattavuutensa puolesta. Jos näin on, ne sitoutuvat omasta puolestaan raamisopimuksella sovittuihin työelämän kehittämishankkeisiin. Lisäksi maan hallitus on sitoutunut tukemaan tässä tapauksessa raamiratkaisua omilla toimillaan.



Raamisopimuksen 2011-2013 ydinkohdat

Sopimuskausi ja palkankorotukset

- Sopimuskorotukset ovat sopimuskaudella yhteensä 4,3 prosenttia: ensimmäinen 13 kuukautta 2,4 ja seuraava 12 kk 1,9 prosenttia.
- Sopimuksen kustannuskehitys on määritelty kahdelle jaksolle: 13 kuukaudelle ja 8-14 kuukaudelle riippuen liittojen sopimuskausista ja palkankorotusten ajankohdista. Jousto antaa mahdollisuuden yhtenäistää sopimuskausia.
- Raamin korotusprosentit pitävät sisällään palkkakustannusten nousun sekä sellaiset työehtojen muutokset, joilla on kustannusvaikutus. Korotusten jaosta päätetään liittojen neuvotteluissa. Keskusjärjestöt ovat laatineet ohjeistuksen mahdollisten kiistatilanteiden varalle.
- Lisäksi maksetaan ensimmäisenä sopimusvuonna 150 euron kertaerä niille, joiden työ- ja virkasuhde on jatkunut vähintään 3 kuukautta. Osa-aikaiselle palkansaajalle maksettava summa on suhteessa työaikaan.

Työelämän kehittäminen

- Vuokratyön ja määräaikaisten työsuhteiden perusteita tarkistetaan (esitys lainsäädäntömuutoksista 31.3.2012 mennessä).
- Selvitetään ns. nollasopimusten käyttöä.
- Yt-lakia muutetaan siten, että henkilöstösuunnitelmiin sisällytetään joustavat työaikajärjestelyt, määräaikaisten työsuhteiden perusteet ja työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen (lakimuutosesitykset 30.11.2012 mennessä).

- Työsuojelua koskevaa lainsäädäntöä täsmennetään siten että kiinnitetään erityistä huomiota vuorotyön kuormittavuuteen.
- Selvitetään työaikapankkien käyttöä (lainsäädäntömuutosesitykset 30.11.2012 mennessä).
- Samapalkkaisuutta varten tehdään selvitys palkkakartoitusten toimivuudesta ja tämän pohjalta esitys jatkotoimista 31.5.2012 mennessä.

Muutosturva ja osaaminen

- Viranomaiset varaavat muutosturvaan riittävät henkilöstöresurssit ja muutosturvaprosessi aloitetaan mahdollisimman varhain.
- Koulutusrahaston tehtäviä ja roolia uudistetaan. Rahaston hallinnoimasta koulutustilistä ja opintovapaaudistuksesta tehdään ehdotukset huhtikuun loppuun 2012 mennessä.
- Työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

- Isyysvapaata pidennetään kahdella viikolla 54 arkipäivään. Vapaa on käytettävä siihen mennessä, kun lapsi täyttää 2 vuotta eikä vapaa kytkeydy vanhempainvapaaseen. Järjestely pidentää vapaata ja joustavoittaa sen käyttöä. Kustannusten jakoa säilyy entisellään ja uudistus astuu voimaan vuoden 2013 alusta.

Työttömyysturva

- Lomakorvauksen jaksotuksesta luovutaan 1.1.2013 lukien. Tämä lyhentää irtisanottujen karenssiaikaa ja nopeuttaa hakemusten käsittelyä.
- Valtio osallistuu lomautuspäivärahojen rahoitukseen ansiopäivärahan peruspäivärahaa vastaavalla osuudella.
- Sovitellun päivärahan ehtoja muutetaan 1.1.2012 lukien. Muutos koskee lyhennettyä työviikkoa tekeviä. Työaikaajan nostetaan 75 prosentista 80 prosenttiin.
- Hallituksen esittämät vuorottelupaapain leikkaukset perutaan.

Luottamuksen lisääminen työmarkkinoilla

- Osapuolet sitoutuvat edistämään hyvää työmarkkinakäytäntöä (toimenpideohjelma 30.11.2012 mennessä).
- Keskusjärjestöille tulee pysyvä neuvotteluelin, joka käsittelee hallitusohjelmaa ja keskusjärjestöjen yhteisiä hankkeita, EU-tason toimintaa sekä talous- ja työmarkkinapolitiikkaa.

Verotus ja sosiaalivakuutusmaksut

- Palkansaajien työeläkemaksujen nousua kompensoidaan pienentämällä ansioverotusta 0,2 prosenttiyksikköä vuonna 2012.
- Hallitus peruuttaa esityksen palkansaajan ja työnantajan työttömyysvakuutusmaksujen 0,2 prosenttiyksikkön korotuksesta vuodelle 2012.
- Yritysten yhteisövero kevenee vuonna 2012 suunnitellun 1,0 prosenttiyksikkön sijaan 1,5 prosenttiyksikköä.

Työtapaturmat lisääntyivät viime vuonna

Palkansaajille sattui vuoden 2010 aikana 124 208 työtapaturmaa. Näistä 104 788 sattui työpaikoilla ja 19 420 työn ja kodin välisellä matkalla. Palkansaajien työtapaturmien määrä nousi 6,5 prosenttia vuodesta 2009.

■ Työpaikkatapaturmien taajuus eli korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä miljoonaa työtuntia koh-

ti nousi vuonna 2010. Tapaturmataajuus oli 30,3 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti vuonna 2010, vuonna 2009 taajuus oli 29,0 työpaikkatapaturmaa miljoonaa työtuntia kohti.

Yrittäjien vapaaehtoisesta tapaturmavakuutuksesta korvattiin 6 485 työtapaturmaa, mikä on 3,6 prosenttia enemmän kuin vuonna 2009.

Kattavammat tiedot vuosina 2001-2010 sattuneista työtapaturmista esittää Tapaturmavakuutuslaitosten liiton

juuri ilmestyneessä Työtapaturmat – Tilastovuodet 2001-2010 -tilastojulkaisussa.

TVL:n tilastoi työtapaturmat sekä niiden syyt ja seuraukset työtapaturmien torjuntatyön edistämiseksi. TVL tuottaa vuosittain laajan tilastojulkaisun korvatuista työtapaturmista, niiden sattumistavoista ja syistä. Tilastojulkaisu julkaistaan sähköisessä muodossa TVL:n kotisivuilla: www.tvl.fi.

Ennakkotietoja vuonna 2011 sattuneista työvahingoista julkaistaan huhtikuussa 2012.

Ryhmähenkivakuutuksen ehdot paranevat ensi vuonna

■ Työntekijöiden ryhmähenkivakuutuksen etuuksia korotetaan ensi vuonna yhdellä prosentilla. Lisäksi edunsaajia ovat ensi vuodesta alkaen puolison lisäksi kaikki alle 22-vuotiaat lapset, riippumatta siitä ovatko he opiskelijoita. Etuuksien korottamisten kokonais-

vaikutus on silloin vähintään noin 2,44 prosenttia.

Tällä hetkellä vakuutuksen edunsaajia ovat vainajan puoliso, alle 18-vuotiaat lapset sekä 18–21-vuotiaat opiskelevat lapset. Muutos siis kasvattaa edunsaajien määrää.

- Muutos nopeuttaa korvausprosessia, koska opiskelun selvittäminen vie nyt aikaa. Aloite muutokseen tuli-kin korvauksia käsittelevältä ryhmähenkivakuutuspoolilta, kertoo SAK:n työllisyysasioiden päällikkö **Pirjo Väänänen**.

Mikä on ryhmähenkivakuutus?

Keskeiset työmarkkinajärjestöt ovat sopineet ryhmähenkivakuutusturvan järjestämisestä työntekijöille. Vakuutuksen ottaa työnantaja. Ryhmähenkivakuutusta vastaava turva on järjestetty myös julkisen sektorin työntekijöille ja viranhaltijoille.

Työntekijäin ryhmähenkivakuutuksen tarkoituksena on turvata perheen ja lasten välitön toimeentulo puolison tai lasten huoltajan kuoleman jälkeen.

Vakuutusturvan suuruus riippuu kuolleen työntekijän iästä sekä huollettavien lasten lukumäärästä. Vakuutus on voimassa työntekijän työ- ja vapaa-aikana.

SAK/viestintä

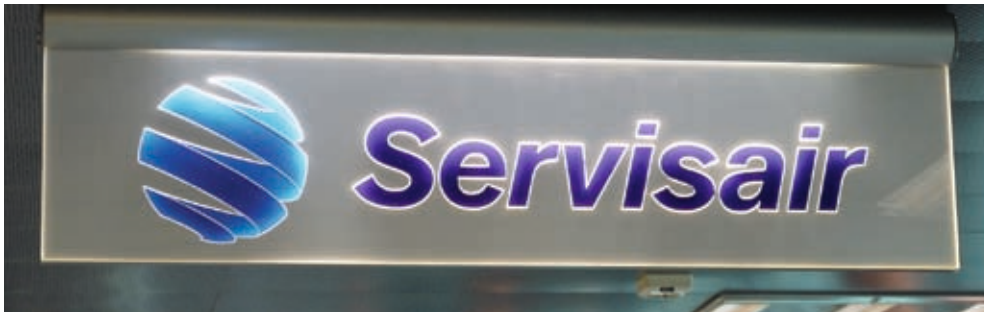
Servisairin työterveyshuolto uudistui

■ Servisair ja Helsingin Lääkärikeskus ovat tehneet työterveyshuoltoja koskevan sopimuksen, joka on tullut voimaan 1.10. alkaen. Merkittävimpänä parannuksena Servisairin aikaisempaan työterveyshuollon käytäntöön nähden, uusi sopimus kattaa myös sai-

raanhoidon piiriin kuuluvat työterveyslääkäriin ja yleislääkäriin palvelut.

Työterveyshuoltoja koskeva sopimus selkeyttää yrityksessä työehtosopimuksen 89. §:stä, "Sairausajan palkka", tulkin- taerimielisyyksiä toisinaan aiheuttaneita tilanteita. Pykälän mukaan työnanta-

ja voi vaatia työntekijää varmentamaan sairausajan palkanmaksuperusteen määräämäänsä ja kustantamansa lääkärin todistuksella. Uuden sopimuksen myötä työnantajalla on osoittaa kustantamansa lääkäri. Toisaalta tässä yhteydessä on syytä korostaa, että erillinen määräys voidaan antaa ainoastaan yksilökohtaisesti, ei kollektiivisesti.



Baronaan työaika- ja ISS:ään osa-aikasopimus

IAU:n hallitus vahvisti 4.10. kokouksessaan paikalliset neuvottelutulokset Baronassa noudatettavan työaikamuodon sopimuksesta ja ISS:n matkustaja- ja asiakaspalveluosastojen osa-aikasopimuksesta.

Barona

Baronan työntekijöitä edustavan ammattiosaston SLT 012 irtisanottua nykyisen tasoittuvan työajan sopimuksen käytön 23.10. jälkeen, IAU:n ja Baronan välillä on neuvoteltu työehtosopimuksen 48. §:n mukaisesta työaikojen

kehittämisestä. Neuvottelujen tuloksena työehtosopimuksen mukaiseen jaksotyöhön on sovittu ajalle 24.10. - 4.12.2011 seuraavat poikkeukset:

Barona Handling Oy:ssa noudatetaan kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjakson mukaista kuuden viikon jaksotyötä. Säännöllinen työaika on kuuden viikon jaksossa enintään 222 tuntia ylittämättä kummankaan kolmen viikon ajanjakson aikana 122 tuntia. Työaikalista laaditaan kuuden viikon ajanjaksolle ja julkaistaan viimeistään viikko ennen työjakson alkua.

Työvuoroluetteloon merkittyjen tuntien ylimeneviltä tunneilta maksetaan lisätyökorvauksena yksinkertainen tun-

tipalkka 222 tuntiin saakka. Tämän rajan ylittävä työ on sopimuserusteista ylityötä, josta maksetaan 20 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sen jälkeen 100 %:lla korotettua palkkaa.

ISS

Hallituksessa vahvistettu ISS:n Helsingin-Vantaan matkustaja- ja asiakaspalveluosastojen osa-aikatyöntekijöiden työehtoja koskeva sopimus noudattelee aiemmin voimassa ollutta sopimusta. Edellytykset sopimuksen uudelleensolmimiseen syntyivät, kun kesällä käydyissä yt-neuvotteluissa irtisanotuille työntekijöille tarjottiin uudelleen kokoaikatyötä. Uusi sopimus on voimassa 31.12.2011 saakka.

Työpaikalla tulee olla työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä laatima suunnitelma työkyvyn hallinnasta.

Työkyvyn tukemista ei ole otettu tosissaan

Juha Jaatinen

■ Sairausvakuutuslain edellyttämä suunnitelma työntekijöiden työkyvyn tukemisesta puuttuu suurimmalta osalta työpaikoista. Suunnitelma työkyvyn hallinnasta on tällä hetkellä vain neljällä työpaikalla kymmenestä. Pienillä alle 20 työntekijän työpaikoilla suunnitelma on vasta 25 prosentilla. Tämä käy ilmi SAK:n luottamusmiespaneelin kyselystä, johon vastasi syyskuun alussa 770 luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua.

- Kaikkein pienimmät työpaikat eivät ole mukana paneelissa, mutta prosenttiluku niillä työpaikoilla on todennäköisesti vielä alhaisempi, SAK:n asiantuntijalääkäri **Kari Haring** sanoo.

Keskustelussa työurien pidentämisestä on vahvasti noussut esille se, miten suuri merkitys työpaikkatason toimilla on työkyvyttömyyseläkkeiden vähentämisessä. Keskeinen elementti siinä on työpaikalla tehtävä työterveysyhteistyö ja panostaminen työkyvyttömyyden eh-

käisyyn ja työkyvyn tukemiseen.

- Tätä tavoitetta tukee kuluvan vuoden alussa tehty sairausvakuutuslain muutos, jonka mukaan työpaikalla on oltava työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä laatima suunnitelma kokonaisvaltaisesta työkyvyn hallinnasta. Suunnitelma on ehtona, että työpaikka saa paremman korvauksen järjestämänsä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista, Haring sanoo.

Työpaikoilla kaivataan valmiutta työolojen muokkaamiseen

Seuraamalla työntekijöiden sairauspoissaoloja voidaan arvioida työpaikan työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tilaa. Sairauspoissaolojen seurannasta on luottamusmiesten mukaan sovittu seitsemällä työpaikalla kymmenestä. Seuranta ei kuitenkaan riitä silloin, kun halutaan tukea niiden työntekijöiden jatkamista työelämässä, joiden työkyky on syystä tai toisesta alentunut. Oleel-

lista silloin olisikin työn mukauttaminen vastaamaan työntekijän voimavaroja.

Seitsemän kymmenestä luottamusmiehestä arvioi, että heidän työpaikallaan olisi mahdollista muokata työtä ja työoloja siten, että työntekijä voi jatkaa työssä, vaikka työkyky on jostakin syystä heikentynyt. Sen sijaan vain vajaa puolet uskoo, että työnantaja olisi valmis muokkaamaan työoloja. Julkisella puolella 62 prosenttia vastaajista uskoi työnantajan valmiuteen, mutta teollisuudessa vain 43 prosenttia. Enemmän uskoa työnantajan halukkuuteen muokata työoloja on isoilla työpaikoilla selvästi enemmän kuin pienillä. Ero yli 50 ja alle 20 työntekijän työpaikkojen välillä oli yli 15 prosenttiyksikköä.

Haringin mukaan olisi tarpeen pohdita, miten työpaikkojen valmiuksia työolojen mukauttamiseen voitaisiin edistää.

SAK/VIESTINTÄ

Työkyky arvioitava 90 sairauspäiväraha-päivän jälkeen

■ Pitkittyvissä työkyvyttömyystapauksissa työterveyslääkärin olisi jatkossa arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky. Lisäksi työnantajan olisi selvitettävä yhdessä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työntekijän mahdollisuudet jatkaa työssä. Työntekijän olisi toimitettava Kansaneläkelaitokselle (Kela) lausunto työkyvystään ja mahdollisuuksistaan jatkaa työssä viimeistään silloin, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä.

Hallitus päätti asiaa koskevan lakiesityksen sisällöstä torstaina 6. lokakuuta. Lait on tarkoitus saada voimaan 1. kesäkuuta 2012.

Jotta Kansaneläkelaitos saisi ajoissa tiedon pitkittyvistä sairauspoissaoloista, sairauspäivärahaa olisi haettava nykyisen neljän kuukauden sijasta kahden kuukauden kuluessa työkyvyttömyyden alkamisesta. Työnantajan olisi ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut kuukauden.

Ehdotuksen tavoitteena on parantaa mahdollisuuksia puuttua pitkittyviin työkyvyttömyyksiin riittävän varhain. Menettely tukisi työkyvyn palautumista ja helpottaisi työntekijän paluuta työhön sairauspoissaolon

jälkeen. Vaikka lausunnon toimittaminen Kelalle 90 päivän jälkeen olisi jatkossa sairauspäivärahan maksamisen ehto, ehdotuksen ei arvioida aiheuttavan juurikaan päivärahan maksun keskeytymisiä.

Esitys on yksi hallituksen toimenpiteistä työurien pidentämiseksi. Ehdotus pohjautuu valtiosihteeri **Eeva Kuuskosken** vetämän Työhyvinvointityöryhmän ja johtaja **Jukka Ahtelan** Työelämäryhmän linjauksiin.

Ministeri Risikko: Kuormittavuus työhyvinvoinnin suuri uhka

■ ”Työn henkisestä kuormittavuudesta puhutaan paljon. On totta, että työ kuormittaa edelleen henkisesti enemmän kuin fyysisesti. Kuitenkin tutkimusten mukaan työn henkinen kuormittavuus on 2000-luvulla laskenut ja fyysinen kuormittavuus lisääntynyt. Varsinkin kuntien työntekijät kokevat työnsä fyysisesti yhä kuormittavamaksi”, totesi sosiaali- ja terveysministeri **Paula Risikko** avatessaan Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin Työhyvinvointiviikon Seinäjoella.

Työn fyysisestä kuormittavuudesta onkin tullut työhyvinvoinnin kasvava uhka. Työterveyshuollolla on työhyvinvoinnin edistäjänä merkittävä rooli, mutta se ei poista työnantajien ja työntekijöiden vastuuta oman työympäristön parantamisesta.

”Työhyvinvointia ei synny yksin eikä itsestään; sitä syntyy hyvästä johtamisesta, osaamisesta, osallisuudesta ja yhdessä tekemisestä sekä omasta kunnostaan huolehtimisesta”, kiteytti Risikko.

Työhyvinvointi kannattaa myös taloudellisesti:

”Asiat, jotka parantavat työhyvinvointia, parantavat myös tuottavuutta: työn mielekkyys, hyvä työympäristö ja oikeudenmukainen johtaminen kannustavat työntekijää ja parantavat organisaation kannattavuutta. Työhyvinvointiin satsaaminen ei ole menoerä, vaan erittäin tuottava sijoitus. Hyöty on keskimäärin kuusinkertainen suhteessa panostukseen. Yksi työhyvinvointiin sijoitettu euro tuo siis kuusi euroa takaisin.”

EVVK

Puhekielessä kirjainyhdistelmä evvk ymmärretään yleisimmin keskustelun päättämiseen tähtääväksi tokaisuksi, jonka sisältö kuuluu: Ei voisi vähempää kiinnostaa. Samalla lyhenteellä kutsutaan leikkisästi myös IAU:n edunvalvontavaliokuntaa. Sen tarkoitus on pikemminkin luoda valmiuksia keskustelujen aloittamiseksi.

■ IAU:n edustajisto syyskokouksessaan pohtii vuosittain toiminnan suunnaviivoja. Yksi sen keskeisimmistä tehtävistä on asettaa tulevalle vuodelle tarpeellinen määrä valiokuntia, jotka niille osoitettujen asiakokonaisuuksien mukaan seuraavat sektorinsa kehitystä ja tarpeita. Tällä hetkellä IAU:ssa toimivia valiokuntia on kolme. Oikeusapuvaliokunta, joka nimensä mukaisesti seuraa liiton oikeusprosessien valmistelua ja etenemistä. Vaalivaliokunta, joka ohjeistaa ja johtaa liittomme vaalitoimet. Ne kokoontuvat epäsäännöllisesti tarpeen mukaan. Huomattavin kokonaisuus on edunvalvontavaliokunta, joka puolestaan toimii pääluottamusmielistä ja työsuojeluvaltuutetuista koottuna yhteistyöelimenä. Se kokoontuu tänä vuonna yhdeksän kertaa.

Jaostettua ajattelua

Evvk:n kokoonpanossa ja toiminnassa näkyy mainiosti lentoliikenteen palveluissa vuosikymmenen aikana tapahtunut muutos. Operaatioiden määrä on

lyhyitä taantumajaksoja lukuun ottamatta jatkuvasti kasvanut. Toinen huomattava tekijä on ollut ilmailualan perinteisten toimijoiden, lähinnä lentoyhtiöiden, viimeaikainen halu siirtää lentoliikenteen tukipalvelut alalle tulleiden uusien yrittäjien hoidettavaksi. Evvk:n aloittaessa toimintaansa vajaa vuosikymmen sitten, mahtuivat IAU:n pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut kahvihuoneeseen kokousta

pitämään. Nyt valiokunnan toimintaan osallistuu säännöllisesti yli 40 henkeä.

Edellä mainitusta syystä on valiokunnan työskentelytapaa uudistettu menneistä vuosista. Kokouspäivä on jaettu kahteen osaan siten, että aamupäivän ohjelma käsittää yhteisen kaikille suunnatun osion, yleensä koulutuksen tai luennon. Aiheet vaihtelevat, joko liiton itsensä tuottamasta työehtosopimuksen määräysten läpikäymisestä ja tulkitse-



misesta, tai sitten vieraileva luennoitsija alustaa työmarkkinoihin liittyvästä aiheesta, kuten esimerkiksi lainsäädännön muutoksista.

Iltapäivällä ryhmä jakaantuu pääluotamusmies- ja työsuojelujaokseen käsittelemään yksityiskohtaisemmin tehtäviä ja ajankohtaisia asioita.

Valiokunnan tarkoitus

Evvk:n merkitys liittomme edunvalvon-

nassa on jatkuvasti lisääntynyt. Tässä jo mainittiin muuttunut yritysympäristö. Kenties vieläkin merkittävämpi muutos on työnantajien sinänsä perusteltu vaatimus paikallisen sopimisen lisäämisestä yleisten työehtojen rinnalle. IAU:n edunvalvontakoneiston on kyettävä tarjoamaan mahdollisimman laadukkaat ja ennen kaikkea tasapuoliset edellytykset paikallisten neuvottelujen läpikäymiseksi ja tulosten aikaansaamiseksi. On kyet-

tävä estämään kohtuuttoman suuren kilpailuedun tai -haitan aiheuttaminen.

Tilanne ei ole aivan yksinkertainen. Valiokunnan jäsenten yritykset kilpailevat niukkuuden markkinoista keskenään, ja tästä syystä keskinäinen koordinatio on enemmän kuin tarpeellista. On luonnollista, että edunvalvojat haluavat saada sopimustoiminnan rullaamaan työpaikallaan, ja aivan varmasti he myös huomioivat aina sopimusta tehdessään sen vaikutukset yrityksensä toimintaedellytyksiin. Nykytilanteessa työntekijät ymmärtävät kuitenkin paremmin kuin ennen, että heidän on oltava solidaarisia keskenään yli yritysrajojen, tai muuten kilpailu ennen pitkää kohdistuu heidän työehtoihinsa. Olisi miellyttävää jos työnantajat vallitsevaa tilannetta laajemmin hyväksyisivät tämän lähtökohdan. Edelleen viestintuoja joutuu liian usein maalitauluksi. Viimeistään tämä tapahtuu työehtosopimuksen mukaisen työsuhteturvan umpeuduttua. Tosin onpa joskus, toki kovin harvoin, kuultu valiokunnan tauolla arvosteltavan sellaista työnantajan edustajaa, jolla ei organisaatiossaan ole merkityksellistä asemaa päätöksenteossa. Molemmilla on siis oppimista. Siihen tähtää evvk.

JM KOSKINEN

Paikallinen edunvalvonta on jotain aivan muuta, kuin patsastella nyrkit pystyssä.



Pala aitoa suomalaisten taistelijoiden pommikonetta



Osta aito Junkers- merkki R-kioskilta tai veteraanit.fi

Heinäkuun ensimmäisenä vuonna 1944 Junkers JK-254 -pommikone lähti yhdessä muun lento-osaston kanssa kohti Tali-Ihantalaan antamaan ilmatukea suomalaisille taistelijoille. Kesken tehtävän kone kuitenkin syöksyi Liperin Rauvanlahteen.

Junkers-merkki on taottu tuhoutuneen JK-254 -pommikoneen metalliosista.

Merkin hinta on 25 €. Myyntituotto käytetään itsenäisyytemme puolustajien, nykyisten sotiemme veteraanien kotona asumisen tukemiseen.

Sotiemme veteraanit kiittävät.



**SOTIEMME
VETERAANIT**
VETERANERNA FRÅN VÅRA KRIG



KENTÄN TASOLTA

1. Mitä mieltä olet vuorotteluvapaasta?
2. Oletko itse ajatellut lähteä vuorotteluvapaalle?
3. Miksi olet/et ole ajatellut lähteväsi?

teksti ja kuvat: JYRKI VÄYRYNEN



JARI JÄRVINEN
Barona Handling Oy

1. Hyvä systeemi.
2. Olen.
3. Pääsisi nollaamaan työpaineet.



SIRPA LAHTINEN
Northport Oy

1. Loistava keksintö. Toivottavasti vuorotteluvapaan ehdot säilyisivät nykyisellään tai paranisivat.
2. Lähtisin, jos olisi taloudellisesti mahdollista.
3. Olisi mukavaa olla hetki pois työelämän kiireistä ja antaa pitkäaikaistyöttömälle mahdollisuus päästä kiinni työelämään.



TOMI LYIJYNEN
Finnair Catering Oy

1. Erittäin hyvä homma!
2. Olen, mutta toistaiseksi ei ole taloudellisesti mahdollista.
3. Pääsisi keskittymään täysipainoisemmin soittoharrastukseeni.



JANI AHONEN
Interhandling Oy

1. Hyvä vaihtoehto työssä jaksamiselle.
2. Ei ole tarpeellista toistaiseksi, mutta olen miettinyt.
3. Se olisi hyvä vaihtoehto, jos alkaa esimerkiksi rakentamaan.

Vuorottelukorvauksen leikkauksen peruminen vahvistetaan marraskuussa

Hallitus on lupautunut peruuttamaan vuorottelukorvauksen alentamista koskevan lakiesityksen, jos työmarkkinakeskusjärjestöjen 13.10.2011 tekemä raamisopimus toteutuu sovitussa muodossa ja on riittävän kattava. Sopimuk-

sen kattavuus arvioidaan 25.11.2011.

Lisätietoja siirtymäsäännöistä Työ- ja elinkeinoministeriön sivuilta www.tem.fi ja vuorotteluvapaasta Työttömyyskassojen Yhteisjärjestön sivuilta www.tyj.fi.



Arto Kujala

Sixteen tons - Kuusitoista tonnia

On aika siirtyä hetkeksi aitoon tunnelmaan. Sen takaa 33 kierroksen minuuttinopeudella rahiseva vinyyli, johon on kaiverrettu **The Platters** -yhtyeen maskuliinisissa ruumiinosissa pärisevä tulkinta kaivosmiesten arkkivei-
susta *Sixteen tons; Kuusitoista tonnia*. Ajaton kertomus ruumiillisesti raskaista töistä, niiden tekijöiden sielunt-
lasta ja siitä kuinka heitä toisinaan käytetään taloudelli-
sesti hyväksi.

■ Laulun velkaantuvasta mainarista alkuperä on epäselvä. Yleensä tekijäk-
si mainitaan **Merle Travis**, joka levyt-
ti sen ensimmäisenä. Teoksen oikeuk-
sia on itselleen vaatinut myös kaivos-
miestaustainen **George S. Davis**, joka
väitti tehneensä sen nimellä *Nine-
ten tons; Yhdeksästä kymmeneen ton-
nia* jo 15 vuotta aiemmin. Versiot ovat
muuten lähes identtiset, mutta tekstis-
sä esiintyvät tuotanto-odotukset ovat
vuosien myötä kasvaneet suunnilleen
kolmanneksen. Davisin esitys löytyy al-
bumilta, joka nimeään myöten on var-
sin kiintoisa: *When Kentucky had no
union men, Silloin kun Kentuckyssa ei
ollut unionin miehiä*. Huomattakoon,
että Ilmailualan Unioni kiistää vas-
tuunsa myös myöhempiin tapahtumiin
siellä päin.

Suomessa taitaa **The Delta Rhythm
Boys** -yhtyeen toisinto aiheesta olla
tunnetuin. Mutta vähintäänkin vankka
on myös **Puna-armeijan kuoron** sovi-
tus, jossa satapäinen äijäkööri loistavi-
ne laulajineen ja kalisevine kunniamerk-
keineen jyrää kuulijan yli kuin panssa-
ridivisioona.

Syvältä Etelästä ja poikittain

Yhdysvaltojen sisällissota päättyi 1865
Pohjoisvaltioiden voittoon. Historialli-
sesti se muistetaan erityisesti säädetyis-
tä laeista, jotka kielsivät orjien omista-
misen koko maassa. Sodan lopputu-
los ei kuitenkaan tarkoittanut suinkaan
orjuuden päättymistä. Lukematto-
mat joutuivat nimittäin usein entistä-
kin epävarmempiin olosuhteisiin siir-
ryttyään niin sanotun vapaan ammatin
harjoittajiksi maassa, jossa ei juuri ollut
työlainsäädäntöä. Vuosisadan loppu-
puolisko oli myös erittäin kiivasta maa-
hanmuuton aikaa, joten työvoimasta
oli pysyvästi huomattavaa ylitarjontaa.
Edellä olevaa ei luonnollisesti tule tul-
kita niin, että orjatalous ja siihen liit-
tyvä ihmisarvon esineellistäminen oli-
si jotenkin ollut parempi vaihtoehto.
Päinvastoin se on aina, ja kaikissa muo-
doissaan, ehdottoman tuomittavaa ja
vastenmielistä.

Kuudentoista tonnin teksti kuvaa mai-
niosti Yhdysvalloissa tuolloin syntyneitä
työmarkkinoita. Kaivosyhtiöt sitoutuivat
henkilökunnan suorittamalla heille pal-
kan rahan sijasta maksutositteilla, jotka





kelpasivat ainoastaan yhtiön omistamis-
sa kauppapuodeissa. Luonnollisesti työ-
läiset perheineen, jos sellaisia suvaittiin,
asutettiin yhtiön omistamiin asuntoloi-
hin tai hökkeleihin, joiden vuokra pe-
rittiin samalla periaatteella. Tunnetaan
myös tapauksia, joissa työntekijät joutu-
vat kaiken päälle ostamaan vielä työväli-
neensäkin. Kuvion täydentää, että lähes-
tulkoon kaikki työ teetettiin urakalla. On
syytä lisäksi huomioda, että yhtiöt päät-
tivät yksipuolisesti palkkojen ja takso-
jen tason tarkastamisesta. Palkat jousti-
vat notkeasti eri suuntaan hintojen kans-
sa. Mainituista syistä ulkoistamiset eivät
kuuluneet strategisten linjausten piiriin.
Monesti työvoiman kiristäminen oli it-
se asiassa kannattavampaa kuin varsi-
nainen ydinliiketoiminta.

Pohjoisempi ulottuvuus

Laulun välittämä sanoma ei rajoitu ai-
noastaan historiaan, Yhdysvaltoihin tai
kaivosteollisuuteen. Tästä on esimerkke-
jä kylliksi. Suomenkin työmarkki-
noilla, jotka oikeudenmukaisuudes-
saan luultavasti keikkuvat kärkipäässä
koko maailmassa, tämänkaltaiset tapa-
ukset ovat joko lisääntyneet, tai ainakin
tulleet entistä useammin ja näyttäväm-
min julkisuuteen. Harmaa talous ja sen
synkkään varjoon piiloutuva työehto-
jen polkeminen maksaa yhteiskunnal-
le selvitysten mukaan, jotka luonnol-
lisesti perustuvat vain arvioihin, noin
5 miljardia vuodessa. Olisi varsin na-
iivia kuvitella tämänsuuruisen pinkan
katoavan pelkästään joidenkin puu-
hastelevien pikkurikollisten taskuihin.
Väitteellä ei ole tarkoitus osoitella yri-
tyksiä, sen paremmin kuin muitakaan
yhteisöjä tai yksilöitä, jotka huomatta-
valla summilla teettävät töitä tai ti-
laavat palveluja. Kysymys on ketjuista,
joissa toinen pää, usein aidosti, luulee
pysyvänsä puhtaana. Tilaajanvastuula-
ki määrittelee vain juridiset valvonta-
velvollisuudet, mutta niiden yli pätevät
aina myös moraaliset edellytykset. To-

ki tämä koskee vain niitä, joilla moraa-
li on, eivätkä he koe sitä kilpailuhaitak-
si. Kuluttajia, jotka hyväksyvät muita-
kin hintoja ja arvoja, kuin sen, joka ulos
rahana maksetaan.

Suuri kuva kertoo, että rakennus -ja
ravintola-ala koetaan jo lähes menete-
tyiksi harmaan talouden temmelysken-
tiksi. Kuljetusaloilla kumipyöräliikenne,
erityisesti maantierahdin osalta, on yleis-
sen käsityksen mukaan hankalinta aluet-
ta. Mutta ei ilmailualakaan tältä vitsauk-
selta silti säästynyt ole. Kansainvälisyys
ja arveluttavalla tavalla luovien konse-
ptien luoma hetkellinen kasvu liikenne-
määrissä mahdollistaa epäterveitä toi-
mintamalleja aivan kyllin. On helppoa
ymmärtää vakiintuneiden toimijoiden
huoli vastaisista kassavirtauksista, mut-
ta vaikeampaa hyväksyä johtopäätökset,
joiden mukaan alati tapahtuva alasajo on
ainoa vaihtoehto. Olisiko hallittu raken-
nemuutos ollut alalla mahdollinen? Ken-
ties ei, mutta nyt Pandoran lipas on ta-
nakasti auki, ja vaihtoehdot niiltä osin
vähäisemmät. Lentoliikenteen arkipäi-
väistyminen ja kabiiniin taiten asenne-
tut audiovisuaaliset viihdyttimet ovat su-
mentaneet osittain käsityksiä todellisuud-
esta. Edelleen maailman säännellyin ja
turvallisin liikennemuoto perustuu ih-
meelle, jossa matkustaja yli kymmenen
kilometrin korkeudessa syö ravintolata-
soista ruokaa kiitäessään lähes äänenno-
peudella muutamassa tunnissa toiselle
puolelle maailmaa. Tästä syntyy väistä-
mättä kustannuksia. Nykyisillä lippujen
hinnoilla taika on vain katoamassa ilman
tylsimysten kehäpäätelmiäkin, joissa il-
mailualan työntekijöitä syyllistetään
vastoin parempaa tietoa kohtuuttomis-
ta palkoista, ja milloin mistäkin.

Arkinen pimeys

Kuusitoista tonnia valaisee vastaan-
saanomattomasti myös harmaan talou-
den ja työehtojen polkemisen seura-
ukset arkitodellisuudessa. Valtion me-
netykset verotuloina on yksi asia, koko

työnteon mielekkyys, ja siten tulevai-
suuden mahdollisuuksien muuttumi-
nen näköalattomaksi sumuksi on toi-
nen. Tästä loogisena jatkona on laulun
säkeiden kuvaama elämänmeno, jos-
sa tapellaan, sekä elämänkumppanin,
että satunnaisten ohikulkijoiden kans-
sa. Nujerrettu työmies ripustautuu it-
sekunnioituksensa riekaleisiin koros-
tamalla narrimaista olemustaan per-
heenpäänä kieltäytyessään kuulemasta
puolisensa ohjeita ja vetoomuksia. Ri-
vien välistä voi lukea, että vähäisten tu-
lojen käyttötarkoituksesta ja jaosta on
kysymys. Taustalta ei kuulu alkoholi-
verotusta kritisoineen kansanedusta-
ja **Timo Soinin** yksikössä mainitsema
terävä ja lyhyt kopsu, vaan jatkuva, lo-
pulta kaiken puuduttava kopse. Piittaa-
mattomuus omasta ja muiden hyvin-
voinnista on edennyt pisteeseen, jossa
kadulla väistämättä jättäminen on, ai-
nakin mahdollisesti liioitteluun taipu-
vaisen kertojan mukaan, jo johtanut
useisiin miestappoihin.

Tarinan lopun voi kuulija täydentää
itse. Maailmassa, joka perustuu epäoi-
keudenmukaisuuteen, jäävät jalkoihin
tahdoltaan heikoimmat. Vaikka heillä
olisi vahva selkä ja nyrkit maan metal-
lista.

TEKSTI: JM KOSKINEN
KUVITUS: ELINA RAJALA



SIXTEEN TONS

*Some people say a man is made outta mud
A poor man's made outta muscle and blood
Muscle and blood and skin and bones
A mind that's a-weak and a back that's strong*

*You load sixteen tons and what do you get
Another day older and deeper in debt
Saint Peter don't you call me 'cause I can't go
I owe my soul to the company store*

*I was born one mornin' when the sun didn't shine
I picked up my shovel and I walked to the mine
I loaded sixteen tons of number nine coal
And the straw boss said "Well, a-bless my soul"*

*You load sixteen tons, what do you get
Another day older and deeper in debt
Saint Peter don't you call me 'cause I can't go
I owe my soul to the company store*

*I was born one mornin', it was drizzlin' rain
Fightin' and trouble are my middle name
I was raised in the canebrake by an ol' mama lion
Cain't no-a high-toned woman make me walk the line*

*You load sixteen tons and what do you get
Another day older and deeper in debt
Saint Peter don't you call me 'cause I can't go
I owe my soul to the company store*

*If you see me comin', better step aside
A lotta men didn't a lotta men died
One fist of iron the other of steel
If the right one don't a-get you
Then the left one will*

*You load sixteen tons what do you get
Another day older and deeper in debt
Saint Peter don't you call me 'cause I can't go
I owe my soul to the company store*

KUUSITOISTA TONNIA

*Sanotaan miehen olevan tehty mudasta.
Köyhä mies on tehty lihasta ja verestä;
lihasta ja verestä, nahasta sekä luista,
heikosta tahdosta ja vahvasta selästä.*

*Kuormaat 16 tonnia ja mitä saat?
Olet päivän vanhempi ja pahemmin velkaantunut.
Pyhä Pietari älä kutsu, sillä en voi vastata.
Sieluni on yhtiön kauppapuodin omaisuutta.*

*Syntyessäni ei aurinko paistanut.
Otin lapioni ja marssin kaivokseen.
Kuormasin 16 tonnia hiiltä n:o 9,
johon kellokalle tokaisemaan: "Sus 'siunakkoon".*

*Kuormaat 16 tonnia ja mitä saat?
Olet päivän vanhempi ja pahemmin velkaantunut.
Pyhä Pietari älä kutsu, sillä en voi vastata.
Sieluni on yhtiön kauppapuodin omaisuutta.*

*Syntyessäni sataa tihutteli.
Tappelus ja hankaluudet ovat toinen nimeni.
Kasvoin savimailla hurjan äitimuorin nuhteessa,
muilta pahaäänisiltä naisihmisiltä en ota vastaan
ohjeita.*

*Kuormaat 16 tonnia ja mitä saat?
Olet päivän vanhempi ja pahemmin velkaantunut.
Pyhä Pietari älä kutsu, sillä en voi vastata.
Sieluni on yhtiön kauppapuodin omaisuutta.*

*Nähdessäsi minun saapuvan on syytä väistää.
Monet, jotka eivät näin toimineet
ovat nyttemmin vainaita.
Toinen nyrkkini on rautaa, toinen terästä.
Jos oikeani ei sinua kaada, sen tekee vasen.*

*Kuormaat 16 tonnia ja mitä saat?
Olet päivän vanhempi ja pahemmin velkaantunut.
Pyhä Pietari älä kutsu, sillä en voi vastata.
Sieluni on yhtiön kauppapuodin omaisuutta.*

*Vapaamittainen käännös Poseidon's wake Ltd/ John Matthew Smalleriver

Huomioita alkutekstistä, suom. huom.

- Some people say man is made out of mud – Voisi olla myös Sanotaan ihmisen olevan tehty mudasta, tässä kontekstissa man viitanee kuitenkin nimenomaan mieheen. Vrt. maasta olet sinä tullut.
- 16 tons – Tarkoittanee alkutekstissä paunoja (lbs). 16 000 lbs ~ 7257 kg. On sitä siinäkin lapiomista.
- Number 9 coal – Voi viitata joko hiilen geologiseen koostumukseen, tietyn hiiliesiintymän suonien numerointiin tai kaivosten nimeen. Yhdysvalloissa on loputon määrä tällä numerolla nimettyjä kaivoksia. Tunnetuin niistä on Länsi-Virginian Farmingtonissa. Puutteellisten työturvallisuusmääräysten vuoksi se hautasi 78 mainaria vuonna -68.
- Straw boss – Sananmukaisesti korsipomo, käännöksessä kellokalle. Henkilö, jota on puijattu näennäisellä esimiesasemalla pitämään jöötä työpaikalla. Palkka on entinen, tai jopa huonompi, mutta vähäisetkin oikeudet ovat menneet. Korostaa valta-asemaansa pureskelemalla kortta. Vrt. RTG:ssa aiemmin koeteltu manager-järjestelmä.
- Canebrake – Maatyyppi, jossa tiheään kasvaa sokeri- ja muita ruokoja, bambua jne. Käännös savimaiksi on tehty riittämättömillä botanisilla tiedoilla.

Kuljetusliittojen yhteistyöryhmät

Uuden kuljetusalan liiton perustamishankkeessa ovat mukana AKT, IAU, PAU, SMU, SLSY ja VML. Hankkeen eteenpäin viemiseksi kokoontuu toistaiseksi seitsemän työryhmää, joiden tehtävänä on tuottaa esityksiä ja näkemyksiä projektihallituksen päätettäväksi toimeksiantonsa mukaisesti.

Edunvalvonnan ja sen osana sopimuspolitiikan työryhmä

Valmistele alustavat linjaukset uuden liiton edunvalvonnan tavoitteista.

Taloutta, kiinteistöä ja liiton tukipalvelujen työryhmä

Tekee alustavan arvion kokonaisjäsenmaksun tasosta, jäsenmaksuperusteista ja uuden liiton budjettirakenteesta. Hahmottaa pidemmän aikavälin talousarvion ja laatii arvion liiton henkilöstövoimavaroista.

Järjestäytymistä, järjestötyötä, jäsenpalveluja sekä koulutusta ja tiedotus/viestintälinjauksia valmisteleva työryhmä

Laatii linjauksia järjestäytymisestä, osallisuudesta, yhteisöllisyydestä, peruspalveluista ja jäseneduista. Kokoaa ja määrittelee jäsenyytpejä koskevat periaatteet, ammattiosastojen perustehtävät, sisäisen- ja ulkoisen tiedottamisen linjaukset ja luottamus- ja työsuojeluverkoston nykykuvauksen. Tämän lisäksi se asettaa jäsen- ja luottamusmieskoulutuksen tavoitteet.

Sääntötyöryhmä

Rakentaa projektihallituksen linjausten pohjalta liiton sääntöjen perusrakenteen ja arvioi lainsäädännön asettamat määräykset ja velvoitteet sääntöihin. Ottaa työssään huomioon periaatteet, jotka aiemmin on päätetty liiton toiminta-ajatuksiksi, arvoiksi ja hallintomalleiksi. Hahmottaa eri vaihtoehtoja liiton vaali- ja äänestysperusteiksi. Käsittelee järjestötyöryhmän pohdintoja ammattiosastojen mallisäännöiksi.

Alueorganisaation kehittämistyöryhmä

Valmistele alueorganisaation rakenteet ja tehtävät. Toimii yhteistyössä järjestö-, koulutus- ja viestintätyöryhmän kanssa.

Henkilöstötyöryhmä

Laatii näkemyksen liiton henkilöstöpolitiikan periaatteista. Arvioi toimiston sisäisiä työtapoja ja sektorirajat ylittävän yhteistyön kehittämistä. Käy keskusteluja työsuhte- ja eläkeasioiden toteuttamisen lähtökohdista. Analysoi henkilöstön osaamiskartoituksen tuloksia ja vaikutuksia.

Työttömyyskassojen yhteistyötä valmisteleva työryhmä

Tekee valmistelutyötä kuljetusalan yhteisen työttömyyskassan perustamiseksi.

LISÄTIETOJA: WWW.KULJETUSLIITOT.FI

Työtaisteluopas – Kalevi Hölttä

Into Kustannus Oy tekee merkittävää kulttuurityötä julkaisemalla pamfletti-sarjaa. Sen kantavana periaatteena on antaa tilaa niille yhteiskunnallisille kirjoittajille, joiden ajatukset harvakseltaan pääsevät esille valtamediassa. Julkaistujen listalla on sekä tuntemattomampia, että jo ansioituneita vastarannan kiiskejä meiltä ja muualta.

Pitkän linjan ay-mies **Kalevi Hölttä** on tarttunut aina suurista tunteista herättä-

vään aiheeseen, työtaisteluun. Valinta on erinomainen sikäli, että molemmiin puoliin vastakkainasettelua teemaa käsitellään yleensä julkisessa keskustelussa kvasi -totuuksia pyöritellen, kipeän aiheen asiallista ja syvällistä puolta vältellen. Teoksen ote on tutkijanomainen.

Kirjan nimi, joka raflaavuutensa puolesta herättää varmasti kiinnostusta, on sikäli harhaan johtava, että itse sisältö jakaantuu työtaisteluohjeistuksen ohella laajaan pohdiskeluun erilaisten konfliktien luonteesta. Tässä suhteessa sen kohderyhmäksi sopivat yhtä hyvin yrityskohtaista kulmaan- sa laajemmin työrauhasta kiinnostuneet

henkilöstöpäälliköt, kuin ärjyt ammattiosastojen puheenjohtajatkin.

Teos on monipuolinen, ja raikas keskustelunavaus parhaiden pamfletti-perinteiden mukaisesti. Sen ainoaksi heikkoudeksi voi mainita tyylin, jossa välillä heilahtavat menneiden vappujen lippulinnat. Se saattaa vieraannuttaa osan niistä lukijoista, lähinnä työnantajien puolelta, joiden kannattaisi kirjaan tutustua.



JM KOSKINEN

Missä menee terveen kilpailun raja?

Utispäivä Demarin päivyrissä julkaistiin 30.8. lentämisen arkipäiväistymisestä artikkeli, jossa haastateltiin Oulun lentoaseman päällikköä **Pekka Mäntystä**. Mäntynen kertoi tyytyväisenä lentoaseman uuden laajenuksen valmistumisesta ja iloitsi lentomatkustajien määrän huimasta kasvusta. Matkustajamäärien kasvun suhteen Mäntysellä onkin aihetta tyytyväisyyteen. Lisääntynyt lentomatkustaminen on myös tuonut työtä Oulun lentoasemalle, mikä on sinänsä positiivista. Kasvun siivittäjiksi Mäntynen mainitsee ennen kaikkea halpalentoyhtiöt.

Tällä kasvulla on myös kääntöpuoli. Vaikka matkustajamäärät lisääntyvät, lentoyhtiöt saavat yhä pienempiä tuloja ostetuista lentolipuista. Halpalentoyhtiöt ovat kustannusrakenteensa ansios- ta etulyöntiasemassa ja näin asettaneet kotimaiset lentoyhtiöt yhä tiukempaan rakoon. Kilpailu on kuluttajalle tietenkin eduksi ja kilpailua pitääkin olla, mutta missä menee terveen kilpailun raja?

Ulkomaiset halpalentoyhtiöt ovat valloittaneet Suomen lentomarkkinat, ja ne kilpailevat pääosin kotimaan, Pohjoismaiden ja Euroopan reiteillä. Halpalentoyhtiöt käyttävät usein ulkomaista työvoimaa edullisemmilla sopimuksilla, mikä on suuri kilpailuvaltti, mitä tulee operoivan lentoyhtiön kustannusrakenteeseen. Kotimaiset lentoyhtiöt eivät kykene tähän kilpailuun, joten heidän on täytynyt sopeutua kiristyneeseen kilpailutilanteeseen; ensiksi ulkoistettiin maapalvelut, kuten lähtöselvitys sekä matkatavaroiden käsittely. Samainen ilmiö on ollut havaittavissa maailmalla isommilla lentokentillä jo pidemmän aikaa. Tilan-

teessa, jossa palvelutarjoajia on paljon ja jossa jokaisella on omat toimintatanssa ja kilpailu edelleen kiristyy, myös edunvalvonta vaikeutuu. Tämä on nähty jo monina ulosmarsseina ja lopulta asiakas kärsii.

Tällä hetkellä saamme lukea lehdistä, kuinka kotimaisten lentoyhtiöiden ydintoimintaa ovat enemmänkin yt-neuvottelut kuin lentotoiminta. Nyt suurimmalla sinivalkoisella ovat syynissä tekniset palvelut: kun lipusta saatavilla tuloilla pitäisi ylläpitää laivaston lentokelpoisuus, on raha taas tiukilla. Syntyy tilanne, jolloin huoltopalvelut joudutaan jo lähes ”pakonomaisesti” hakemaan halvemmilta palvelutarjoajilta, toisin sanoen ulkomailta. Suomessa ollaan ajamassa alas alaa, jonka työntekijöiden ammattitaitoa on arvostettu ja johon on ollut vankka luottamus miltei sadan vuoden ajan. Ennusteet näyttävät, että lähitulevaisuudessa pelkästään pääkaupunkiseudulta on alalta kadonnut miltei tuhat työpaikkaa.

Kyseessä on pudotuskilpailu: viimeisenä elossa oleva jatkaa toimintaa. Jos Suomen sisäistä lentoliikennettä harjoitaisi tulevaisuudessa vain yksi tai kaksi halpalentoyhtiötä, niin kuinka halpa olisi lentolippu enää silloin, kun kotimaiset kilpailijat loistavat poissaolollaan? Työpaikat alalta olisivat lähes kadonneet, ja heidän työpaikkojensa myötä myös Suomeen tulevat verotulot. Onko tämä yhteiskunnan ja työpaikkojen kannalta tervettä kilpailua?

JANNE LAAKSONEN
Lentokonemekaanikko,
pääluottamusmies
BLUE1 OY



”

Kotimaisten lentoyhtiöiden ydintoimintaa ovat enemmänkin yt-neuvottelut kuin lentotoiminta



Jolle Onnismäa

Pussikaljaelokuva -

Syrjäytymisen laitamilla nähdään hyviäkin päiviä

Onko kukaan koskaan istunut Kalliossa puistossa juomassa pussikaljaa? Entä onko kukaan koskaan sillä retkellä astunut koiranpöydään? Jos on, niin ovatko ystäväsi sen jälkeen käyneet ”hoitamassa” sulle uudet ”tonnin stiflat” divarista, jonka ydinliiketoimintaan kuuluvat kirjat sekä kengät?

■ Pienistä kikkareista tulee suuria juttuja, kunhan vain oivaltaa niiden merkityksen. On luvassa filosofista, elämäntä maistuvaa, hieman liian pitkäksi venytettyä nuoruutta. Sitä paitsi ei ne ole tonnin stiflat. Tai ehkäpä kyseessä on varttuvan sukupolven tarjoama vaihtoehto. Asia ratkeaisi mitä luultavimmin nopeasti, mutta olen, ikävä kyllä, hävittänyt niistä yhden.

Antielokuva

Romaanina **Mikko Rimmisen** vuonna 2004 ilmestynyt teos osui keskelle taulua. Siitä kertoo myynti, käännösten suuri määrä ja useat teatterisovitukset.

Elokuvaksi sovitettuna sitä voisi luonnehtia todeten, että se järjestelmällisesti sotii lähes kaikkia draaman perussääntöjä vastaan. Tästä syystä sitä ei ehkä ole edes syytä arvostella elokuvana.

Tarinan sisältö on lyhyehkö kertomus ystäväydestä, jonka kohokohtia ovat eittämättä kaikille yhteinen mehun vihaaminen. Henkilöt ovat persoonallisia ja sanavalmiita kaveruksia. *Hennisen* hällävääliä meininkiin tuo mielekästä ristiriitaa *Lihin* positiiviset toimintaan ryhtymiset. **Jussi Nikkilän** ruumiillistamalla *Marsalkalla* tuntuu olevan jonkinmoisen päämäärä. Kohteen lähestyminen tai tavoittaminen vain tuntuu hieman jumittavan.

Kallio on jossain yhteydessä mainittu yhdeksi elokuvan pääosan esittäjäksi ja sitä se tuntuu olevankin. Elokuva on lähes kokonaisuudessaan kuvattu siellä, muutamaa sisäkohtausta lukuun ottamatta. Hesaria ja Vaasankatua siis mennään. Loistoidea lähteä kaupungin keskustaan ”hoitaan asioita” tuo pientä jännitettä muutoin melko paikallaan notkuvaan elokuvaan. Juuri kun jatkät ovat pääsemässä Pitkäsillan tuolle puo-

len, ojentaa kohtalo rujon käteensä ja kertoo, että matkasta sinne kuuluisi maksaa. Hinta on tietysti liian suuri. Se käy ilmi näppärällä dialogilla toteutetussa kohtauksessa, jossa Henninen saa kuulla kunniansa ostettuaan tölkillisen ”aivan liian kallista” tuontiolutta.

Tilanteissa kuin tilanteissa päästään kuitenkin jotenkuten eteenpäin, kunnes törmätään Hennisen huomionkipuun, joka päättääkin näyttää sen rujoimman puolensa, vieläpä suoraan päin virkavaltaa. Silloin tuontioluen viipyilevä maku on pelkkä muisto vain.

Pussikaljaelokuva on elämän makuihin välipala, jota ei sellaisille katsojille voi suositella, joille Aristoteleen draamankaari on ”must”. Mutta on sitäkin ryhmää, joka tykkää olla ainiaan jatkuvassa keskikohdassa, kuten elokuvan henkilöt.

Ohjaaja **Ville Jankerille** Pussikaljaelokuva on ensimmäinen pitkän elokuvan ohjaustyö. Käsikirjoitus elokuvaa varten on tehty yhdessä romaanin kirjoittajan Rimmisen kanssa.

VESA SUNI

Uudet jäsenkortit tulossa

■ Uudet jäsenkortit postitetaan liiton jäsenille marraskuussa, joten niiden pitäisi olla jokaisella jo hyvissä ajoin ennen joulua.

Kortin voi ottaa käyttöön heti ja se on voimassa vuoden 2015 loppuun asti. Se toimii Keskinäinen vakuutusyhtiö Turvan vakuutuskorttina. Kortilla saat myös alennusta Teboililla tankatessasi tai majoituessasi Suomen Retkeilymajajärjestö SRM:n majoituskohteissa. Tiedot näistä eduista löytyvät kortin takaosasta ja muihin jäsenetuihin voi tutustua liiton kotisivuilla **www.iau.fi**.



JÄSENTIETOJEN MUUTOSILMOITUS JÄSENREKISTERIIN

■ Jos sinulla on sääntöjen tarkoittama oikeus jäsenmaksuvapaaseen (esim. opintovapaa, varusmiespalvelus, äitiys- tai vanhempainloma, pitkä sairaus, olet työttömänä KELA:n päivärahalta, tms.), ilmoita siitä liittoon. Ilmoituksen voit tehdä vapaamuotoisesti, tai toimittamalla tämän lomakkeen täytettynä tai vastaavat tiedot:

sähköpostilla jasenasiat@iau.fi tai **faksilla** (09) 4785 7250 tai
postitse osoitteeseen (kirjeen voi lähettää ilman postimerkkiä):
Ilmailualan Unioni IAU ry / jäsenrekisteri
Tunnus 5015942
00003 VASTAUSLÄHETYS

HAEN JÄSENMAKSUVAPAUTTA

Nimi: _____ Henkilötunnus _____
Ajalle: _____ - _____ Syy _____
Ajalle: _____ - _____ Syy _____
Muuta: _____

HAEN VAPAAJÄSENYYTTÄ

Olen siirtynyt _____ eläkkeelle _____ - _____ - _____ alkaen.
Päiväys _____ - _____ - _____ Allekirjoitus _____

LISÄTIETOJA: www.iau.fi/jasenyys/jasenmaksuista_vapautuminen

Hei taas

Meillä oli keväällä oikein miellyttävä keskustelu- ja kahvihetki, vanhoja tuttuja tavaten. Kiitos IAU:lle sumpista, pullasta ja tilojen järjestämisestä. Vilkkaassa keskustelussa puhutti yksi asia kaikkein eniten - kuinkas muuten - eläkkeet. Tästä syystä päätimme järjestää erityisen keskustelu- ja kyselytunnin aiheesta.

TEEMA ILTAPÄIVÄ: ELÄKKEET

TIISTAINA 8.11.2011 KLO 13.00

IAU:n tiloissa Hakaniemessä

John Stenbergin ranta 6, Helsinki

Tilaisuuteen on kutsuttua asiantuntijoiksi eläkejohtaja **Anneli Alaluusua** Porasto Oy:stä ja apulaisjohtaja **Rami Heino** Finnairin eläkesäätiöstä. Teillä jokaisella on varmaan kysymyksiä eläkkeistänne, Finnairin lisäeläkkeistä ja muusta aiheeseen liittyvästä. Miettikää etukäteen kysymykset jotka ovat teitä eniten askarruttaneet. Keväällä meitä oli paikalla seitsemisenkymmentä, ja luulen tämän aiheen kiinnostavan meitä niin, että tulemme paikalle vielä runsaslukuisemmin. Ilmoitteletko **Hautamäen Reijolle**, reijo.hautamaki@iau.fi, (09) 4785 7221 tai **Kainulaisen Pekalle**, pekka.kainulainen@iau.fi, (09) 4785 7227 jotta et jäisi ilman tarjoilua.

Näemme marraskuussa

Koollekutsuja

Erkki Luoto

Työeläkeote kotiin vain joka kolmas vuosi

■ Työeläkeotteen antamiseen ja otteella näkyvien tietojen oikeellisuuden selvittämiseen ehdotetaan muutoksia. Vuodesta 2013 alkaen yksityisten alojen eläkelaitokset lähettäisivät vakuutetuille kirjallisen työeläkeotteen vain joka kolmas vuosi.

Työeläkeote on asiakirja, jonka yksityisen alan työeläkelaitokset lähettävät tällä hetkellä vuosittain työeläkevakuutetuille työntekijöille ja yrittäjille. Työeläkeotteella näkyvät työeläkettä kartuttavat ansiot ja karttuneen eläkkeen

määrä. Työntekijä voi tarkistaa eläkeotteensa myös sähköisenä eläkelaitoksen verkkopalvelussa. Jos työntekijä huomaa eläkeotteen tiedoissa virheen tai puutteen, eläkelaitoksen on selvitettävä tietojen oikeellisuus.

Eläkelaitoksella olisi jatkossa velvollisuus selvittää otteella näkyvien tietojen oikeellisuus takautuvasti kuuden vuoden ajalta. Näin varmistetaan se, että työntekijällä olisi vähintään kaksi kertaa mahdollisuus tarkistaa jokaisen vuoden ansiotiedot ja pyytää selvitystä otteella näkyviin tietoi-

hin. Tällä hetkellä selvitysvelvollisuus on rajattu viiteen vuoteen.

Työeläkeotetta koskevat säännökset sitovat vain yksityisten alojen työeläkelaitoksia. Ensi vuodesta lähtien työeläkeotteella näkyvät kuitenkin myös valtion, kunnan ja kirkon palveluksesta maksetut, eläkettä kartuttavat ansiot.

Hallitus päätti lakiesityksen sisällöstä torstaina 6. lokakuuta. Lait on tarkoitus saada voimaan 1. tammikuuta 2012.

LÄHDE:STM

Ulkoista kauneutta

Konsernimme hallituksen linjausten mukaisesti ja toimivan johdon toimeksiannosta, luovutan raporttini parturipalveluidemme siirtämisestä pois Suomesta. Uudeksi sijoituspaikaksi olen kaavaillut Viroa, tarkalleen ottaen Tallinnaa.

Taustaksi totean, että jo pitkään olemme tuskailleet toiminnallemme tärkeän hiusmuotoilun kalleuden kanssa. Painotan, että vaikka kyseessä ei olekaan Vilakoiira Oyj:n ydinliiketoiminta, on huomattavan kiusallista, että allekirjoittanutta on jo kahdesti kaupungilla liikkuessani luultu IAU:n puheenjohtajaksi. Tilanne on pikaisesti saatava kuosiin.

Esitän toiminta- ja kuluanalyysini asian ratkaisuksi. Tulen suosittamaan rajua leikkauksia parturimenoihin.

Uudesta toimintatavasta syntyy jonkin verran varsinaisen palvelun ulkopuolisia kustannuksia. Ne ovat rationalisoinnin jälkeen yhdeltä päältä seuraavasti jakauksella: Lauttamatka ja hotelliyöpyminen Tallinnassa noin 100 euroa. Yhteistyökumppaneiden huomioiminen vanhan kaupungin yössä noin 1500 euroa. Terveisiä vaan Järvenpään Martoil-le, Espoon Kokoomusnaisten ruskaretkelijoille ja Saapasjalkakissalle. Ja kiitos eli suurtänu viimeisestä. Vielä tulee huomioida työtehtäviin matkustavalle suori-

tettava Viron päiväraha. Se on kahdelta vuorokaudelta 96 euroa vuonna 2011.

Varsinaisen toiminnan järjestämisen kannalta on merkitystä kuitenkin ainoastaan sillä, että hiuksia halkovan kilpailutuksen jälkeen löytämämme palveluntarjoaja - Juuksur Vitali & Svetlana - on valmis itse työhön 15 eurolla. Vertailuksi todettakoon nykyisten palveluidemme yksikköhinta, joka on 30 euroa.

Yrityksellämme on siis mahdollisuus saavuttaa peräti 50 prosentin säästöt parturikustannuksista siirtämällä ne pysyvästi Suomenlahden eteläpuolelle. Jos lähdemme siitä oletuksesta, että kyseisen palvelun tarve toteutuu keskimäärin noin kerran kuukaudessa, on meidän vuositasolla mahdollista saavuttaa jopa 180 euron säästöt kuontaloa kohden. Sanoisin, että jos aiomme jatkaa toimintaamme nykyisellä mallilla, on meidän ryhdyttävä rekrytoimaan kaljuja.

Tämän lisäksi esitän, että edellä kuvattu rajataan korvalliselta vain niiden henkilöiden ja heidän perheenjäsentensä käyttöön, jotka jo nyt kuuluvat yrityksemme palkitsemisjärjestelmän ja lisä-, sekä hiuslisäke-eläke-edun piiriin.

Eri henkilöstöryhmille sen sijaan tämän etuuden tarjoaminen ei nähdäkseni ole enää tätä päivää. Tiedon joutuvat heitä edustavat järjestöt nielemään nahkoineen ja karvoineen.



Hugo Tungo

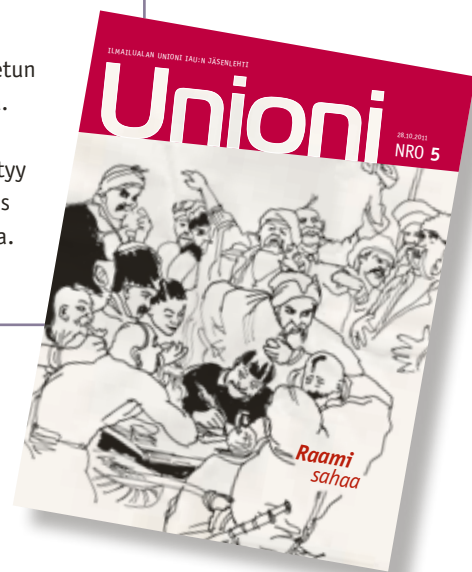


Unioni-lehti ilmestyy myös internetissä

Lehti löytyy liiton sivuilta osoitteesta:
www.iau.fi

Julkaisemme koko painetun lehden pdf-muodossa.

Liiton nettisivuilta löytyy myös työehtosopimus ja paljon muuta tietoa.



UNIONIN ILMESTYMINEN 2011

Numero 6 ilmestyy 16.12.
aineisto toimitukseen 28.11.

ILMOITUSKOOT JA HINNAT (alv 0%)

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

KUVAKULMA



Elina Rajala

Hajaantukaa, sillä täällä ei ole mitään nähtävää. Vallataan Wall Street takaisin.

Vastaratti

-ei enää
puremista niele



© JM Koskinen ja Elina Rajala



Ilmailualan Unioni IAU ry

John Stenbergin ranta 6
PL 337
00531 HELSINKI

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

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

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

Ilmailu- ja Rautatiekuljetusalan Työttömyyskassa

Toimisto on avoinna arkisin klo 9.00–14.00



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

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

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

ON AIKA VAIKUTTA!

TYÖSUOJELUVAALIT

1.11.-31.12. 2011

Nyt etsitään ihmisiä, jotka ovat valmiit tekemään työtä työturvallisuuden ja työyhteisön hyvinvoinnin eteen. Työsuojeluvaltuutettu on työsuojeluasioissa työpaikan työntekijöiden edustaja.



Työsuojeluvaaaleissa marras- ja 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 (09) 4785 7227

