

# *PASILLI*

PAU:N PASILAN OSASTON LEHTI  
4 / 2005



# SISÄLLYS

Pasi Poussu	PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ	3
Hannu Sojakka	PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA	4
Eija Heikkilä	TYÖSUOJELUASIAA	5
Antti Ketola	OODI POSTILLE	6
Anne Karppanen	TYÖSSÄ JAKSAMINEN KIIREEN KESKELLÄ	7
Timo Bomb	SITÄ SAA, MITÄ TILAA	8
Mikko Poutanen	AJAN HENKEÄ	10
Jokke ja Jusa	VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ, RUUHKAHUIPPUJEN TÄYTTÖ	10
Pasi Poussu	SASK:N SYYSKOKOUS	11
Eero Karhimo	RIITTÄVÄTKÖ TYÖVOIMAVARAMME	12
Pasi Poussu	"JOKU RAJA!"	13
Pasi Poussu	TERVEISIÄ RASKAALTA	13
Jouni Kaiponen	VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN (vol 18)	14
Teuvo Pykönen	MAAILMAN POSTEILTA	16
Riina Hyöky	NAISJAOSTON JÄRJESTÄMÄ TASA- ARVOTILAISUUS	17
Riina Hyöky	TASA-ARVOSTA VIELÄ HIUKAN	18

## AINEISTO SEURAAVAAN LEHTEEN 31.1.2006

**PASILLI**

POSTI- JA LOGISTIIKKA-ALAN UNIONIN PASILAN OSASTO RY., PL 925, 00231 HELSINKI  
www.pasilanosasto.net

Toimitus: Päätoimittaja: Juhani Kaskimies, 040 768 0977, jkaskim@welho.net

Eija Heikkilä, Maria Äyräs, Jouni Kaiponen ja Jussi Lehmusvaara

Lehteen tarkoitetun aineiston voi lähettää osoitteella: Pasilli-lehti, PL 925, 00231 HELSINKI.

Pasilli-lehti julkaisee työtä ja ammattiyhdistystoimintaa käsittelevää aineistoa. Toimitus varaa oikeuden muokata aineistoa niin, että siitä tulee tiivistä ja sujuvakielistä. Taittamisen helpottamiseksi älä muokkaa ja muotoile tekstiä sisennyksillä, lihavoineilla tai muilla erityistehosteilla. Mukaan voi laittaa taittoon liittyviä toivomuksia ja kuvia. Aineiston lähettäjiä pyydetään ilmoittamaan nimensä, työpaikkansa, kirjeenvaihto-osoitteensa ja puhelinnumeronsa. Nimimerkkitiedot jäävät vain toimituksen tietoon.

Kirjoittajat vastaavat mielipiteistään. Käsikirjoituksia tai muuta aineistoa ei palauteta. **Aineisto seuraavaan lehteen: 31.1.2006**

**No 4-2005**

**20. vuosikerta**

**paino: EDITA**

# PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ

Pasi Poussu, Pasilan osaston puheenjohtaja

**H**eti aluksi huomautan, että Postiliiton Pasilan osasto ry. on historiaa. Olemme nykyisin Posti- ja logistiikka-alan unionin, Pau:n, Pasilan osasto ry. Näin päätti ammattiosaston ylimääräinen kokous 14.11. Näin myös ammattiosaston tasolla toteutui kesäkuun liittokokouksen päätös uuden liiton syntymisestä.

Edunvalvonnallisesti olemme joutumassa vanhojen haasteiden lisäksi myös uusien eteen. Työnantajalla on edelleen kahden prosentin säästöt tavoitteena myös vuodelle 2006. Ei ole kenellekään epäselvää, mistä nuo prosentit ollaan ottamassa. Jos joku epäilee, ettei selkänahasta sentään oteta kovin montaa kertaa, niin odottakoon. Ja yllättyköön miten siitä riittääkään höylättävää.

Yhdenlainen höyläys on myös 10.11 postikeskuksessa käyntiin potkaistu joustavuus- ja ketteryysuhanke, Joke. Olen saanut monta kyselyä, miksi Pasilan osasto on hyväksynyt moisen hankkeen pilotoitavaksi Pok:ssa. Tehdäänpä heti aluksi selväksi sekin asia. Esimerkiksi minä sain tietää hankkeen alkamisesta vasta silloin, kun ensimmäiseen henkilöstö-infoon oli aikaa kaksi tuntia. Niin! Aivan oikein, hyvin oli hyssytelty! Näin ollen ammattiosasto ei ole voinut tehdä asiasta mitään päätöksiä. Viikkoposti no. 36 kannessa poseeraavat ne, jotka asiasta ovat keskenään sopineet. Kyseisten herrojen lisäksi, asioista voi tiedustella ohjausryhmässä vaikuttavilta henkilöstön edustajilta. He varmaan mielellään vastaavat kaikkiin asioihin koskeviin kysymyksiin.

Jos halutaan joustoja, jotka ovat kahdensuuntaisia, niin kyllä kai niistä neuvotellaan myös paikallisesti, eikä” sulle-

mulle-viipula-vaapula” systeemillä kabineteissa. Saattaa nousta muillekin kuin minulle mieleen kysymys, että tarvitseeko työntekijöiden edustajien olla työnantajan jokaisessa vouhoksessa täysin rinnoin mukana. Mietitäänpä sitä, näin vuoden vaihteen kunniaksi. Edellä mainittu tulokittakoon yllekirjoittaneen irtisanoutumiseksi koko Joke-hankkeesta. Mielestäni ihmisiä kiusataan ihan tarpeeksi nykyään muutenkin.

Olen pannut merkille, että Suomen Posti Oyj katsoo ilmeisesti oikeudekseen olla noudattamatta Suomen lakia. Tällä viitataan Posti Oyj tytäryhtiön Itella Oy:n tapaan käyttää ulkopuolista työvoimaa mm. Piitien tehtaassa Vantaalla, vaikka Itella irtisanoi noin 50 ihmistä vuonna 2004 tuotannollisiin syihin vedoten. Tämä on merkillistä touhua kaiken kaikkiaan. Uusi työsopimuslaki sisältää myös takaisinotto velvoitteen tietyissä tilanteissa ja lisätyön tarjoamisvelvoitteen osa-aikaisille työntekijöille. Yksi asia on heti varmaa; asia ei tule jäämään tähän.

Ei silti, että asiat osa-aikaisilla meillä Helsingin Pok:ssa olisivat mitenkään ihanteellisesti, paitsi ehkä lisätöiden tarjoamisen suhteen. Lisätöitä kun on tarjolla periaatteessa niin paljon kuin haluaa tehdä. Kysymyksen asettelu onkin niiltä osin toisenlainen. Olisiko syytä ryhtyä miettimään vakavasti, onko mitään järkeä teettää osa-aikaisilla kymmeniätuhansia tunteja lisä- ja ylitöitä. Jos tarve on enemmän, miksi tehdään osa-aikaisille työntekijöille 20 kuukausitunnin pellesopimuksia? Tähän epäkohtaan tulemme perehtymään tehostetusti ensi vuoden aikana.

Toivotan kaikille rauhallista uutta vuotta!

# PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA

Hannu Sojakka, pääluottamusmies

**T**ervehdykseni teille kaikille Postin käsittelyssä työskenteleville työntekijöille ja yhteistyökumppaneille! Kun tätä kirjoitan, elämme vielä aikaa ennen joulua. Kuluneen vuoden aikana on pakkerettu mitä erilaisimmissa työryhmissä, kehittämishankkeissa, päivittäisten ongelmien ratkaisuisissa ja selvittelyissä. Luottamusmiehet ovat olleet täystyöllistettyjä mm. uuden palkkajärjestelmän tulkinnoissa ja erimielisyyksien tekemisissä, muiden heille kuuluvien tehtävien lisäksi. Heille lämmin kiitos jaksamisesta ja mukana olost!

2006 toteutettavissa uusista kehittämishankkeista on "tuotannon joustavuus ja ketteryys-hanke" alkuvaiheessaan. Posti- ja logistiikka-alan unioni (PAU) ja Postin Tuotanto ovat päättäneet aloittaa tämän hankkeen 7- 8:lla valitulla pilottipaikalla ja se koskettaa postinkäsittelyn lisäksi myös, jakelua ja kuljetusta. Postikeskuksessa lähtevän ison kirjeen kokeilu on osa hanketta. Henkilöstöllä on mahdollisuus päästä vaikuttamaan oman työnsä kehittämiseen ja mm. uudenlaisten työyhdistelmien avulla tehdä kokopäiväinen työ mahdolliseksi suurelle osalle postilaisia. Onnistuessaan hanke voi auttaa uuden kannustavan palkkamallin löytämistä. Vuoden 2007 työehtosopimusneuvotteluissa voidaan siitä saatuja kokemuksia ja ehdotuksia käyttää hyödyksi.

Pasilassa pilotin ohjausryhmässä on vetäjänä Janne Mattila ja mukana on Juha Öhman, Jouko Fält ja minä. Pasi Pakkasen vetämä kehitysryhmä koostuu lähtevän ison kirjeen henkilöstöstä, josta jokaiselta neljältä esimiesalueelta on mukana työntekijä.

Työntekijät, joita on tässä hankkeessa noin 90, tekevät ehdotuksiaan kehitysryhmälle. Kokeilun edistymisestä kerrotaan henkilöstölle mm. viikkopalaverissa. Hankkeesta järjestetään postikeskuksessa myös infotilaisuuksia tammikuun aikana. Kokeilupaikan hanketasoinen seuranta loppuu 31.12.06 ja sen jälkeen hyväksi havaitut toimintatavat jatkavat osana normaalia toimintaa. Olemalla mukana tässä, testaamme myös valmiuksiamme osallistua jatkossakin näihin yhteistyöhankkeisiin. Ammattiosastomme seuraa projektia ja sen toteuttamista tiiviisti.

Lajittelun eettiset pelisäännöt hanke saatiin valmiiksi ja se osallistui Postin laatuteko 2005 kilpailuun. Pääsimme lähelle loppukilpailua ja työryhmämme työ palkittiin "melkein palkinnolla", sekä kunniakirjalla. Eettisten pelisääntöjen levittäminen koko Postin lajitteeluun ja lajittelukeskuksiin on mahdollista, kun esite saadaan painosta. Kun se on käytössä työyhteisössämme, se toimii työkaluna ja ohjeena ongelmatilanteissa ja niiden ratkaisuisissa.

Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lukumäärä on kasvanut postin suurissa tehtaissa. Pasilassa heitä on n. 50-60 ja Voutilassa n. 100. Erilaisten projektien avulla, yhteistoiminnalla ja osallistumisilla on ennakkoluuloja on vähennetty ja suvaitsevaisuus on lisääntynyt työyhteisössämme. Kiitos työministeriön ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamien ja järjestämien hankkeiden, mm. yritysten hyvien käytäntöjen kampanja, Etmo - monikulttuurisuus voimavarana työyhteisöissä hanke ja monimuotoisuuden johtaminen ja huomioiminen (DM- diversity management).

"Petmo - perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön" hankkeeseen osallistumme ts-valtuutettu Jouni Kaiposen vetämän logistiikkakeskukseen perustetun välittäjäryhmän kautta. Sieltä mukana ovat Im. Isto Kuusisto, maahanmuuttajia, henkilöstökonsultti ja esimiehiä. Hanke kohdistuu nimenomaan Voutilaan, mutta postikeskuksesta Wilberforce Essandor, Lucy Korhonen, ja minä osallistumme siihen. Tämä SAK:n hallinnoima projekti kestää aina 30.04.07 asti ja sen tavoitteena on perehdyttämishankkeen laatiminen maahanmuuttajille. Perehdyttämisellä on suuri merkitys uuden työntekijän viihtymisessä työpaikallaan.

Presidentinvaalit ovat sunnuntaina 15.1.2006. Ennakkoäänestys pidetään kahdessa osassa 4. - 5.1. ja 7.-10.1. kotimaassa ja 4.-7.1. ulkomailla. Olen mukana Tarja Halosen tukiryhmässä ja hänen uudelleentaluunsa tähtäävän kansalaisvaltuuskunnan toiminnassa. Suosittelemme lämpimästi kaikille postilaisille todellisen "työväenpresidentin" - Tarjan valitsemista toiselle kaudelle! Hänen asiantuntemuksensa, niin koti- kuin ulkomaanpolitiikassakin on laajalti tunnustettua ja hyväksi havaittua. Hänessä yhdistyy myös inhimillisyys, tasa-arvoaate, arkisen työelämän ja vähempiosaisten vaikeuksien ymmärtäminen ja niiden huomioiminen. Tarjan numero on 9, joka on kouluarvosanana kiitettävä.

Tuleva kevät on monien edunvalvontatehtäviin valintojen aikaa. Tammikuussa on työsuojelun ehdokasasettelut ja valinnat. Sitten ammattiosastot pitävät vuosikokouksiin, valiten toimihenkilöt vuodeksi eteenpäin. Pääluottamusmies- ja työyksiköiden luottamusmiesvalinnat järjestetään myös kevään aikana. Tarkemmat ajat ja edunvalvonta-alueet, päättää PAU:n liittohallitus.

Kiitän menneen vuoden yhteistyöstä ja toivotan parempaa vuotta!

# TYÖSUOJELUASIAA

Eija Heikkilä, työsuojeluvaltuutettu

## **Työsuojeluväen ja esimiesten yhteinen koulutuspäivä**

Helsingin postikeskuksen, Ulkomaan tuotannon, Logistiikkakeskuksen ja PKS- Inhousen työsuojeluhenkilöt ja esimiehet olivat koulutuspäivillä kahdessa ryhmässä, ensimmäinen 6.10.2005 ja toinen ryhmä 7.10.2005. Koulutuspäivien pääteemana olivat päihteet. Luennoitsijoiksi olivat saapuneet verkosto-/sosiaalityöntekijä Jyrki Lausvaara Kalliolan Nurmijärven klinikalta, käsittelyn erityistyösuojeluvaltuutettu Juhani Saarikko ja työsuojelupäällikkö Eero Saarinen. Työsuojeluasiamies Helena Aarnio Logistiikkakeskuksesta kertoi tapaturmien tutkinnasta.

## **Lausvaaran luento päihteistä**

Jyrki Lausvaara kertoi meille, että keskimäärin työpaikoilla kymmenellä prosentilla työntekijöistä on jonkinasteinen päihdeongelma. Päihdeongelmaisilla sairaspaisaolot ovat kolminkertaiset verrattuna muihin työntekijöihin. Päihdeongelmaisen on vaikea hallita juomistaan. Ensiksi ongelmia alkaa ilmetä perhepiirissä ja juomisen jatkuessa ongelma alkaa näkyä työpaikalla.

Päihdeongelmainen on hyvä selittelemään juomistaan: "On ongelmia töissä, terveydessä, taloudessa tai ihmissuhteissa. Kun saan nämä asiat kuntoon, niin sitten en juo enää." Alkoholismi on sairaus ja alkoholistit yleensä kieltävät olevansa sairaita. Työyhteisössä havahdutaan useimmiten päihdeongelmaiseen työntekijään vasta kun tilanne on jo liian pitkällä.

Keskustelimme siitä, ettei oikein tiedetä, miten toimitaan päihdeongelmaisen työntekijän kanssa ja mistä tunnistaa onko jollakulla ongelmia alkoholin kanssa. Työpaikalla asia voi näkyä ensiksi jatkuvina myöhästelyinä, venyvinä ruokatunteina ja päivän poissaolona, "pekkasina". Myös henkilön ulkoiset muutokset, kuten tuoreen tai vanhan viinan haju, vapinat, pikkuvammat ja väsymykset voivat kertoa ongelmasta. Työtavat saattavat olla ailahtelevia: välillä ei tee oikein mitään ja toisena hetkenä on oikea tehopakkaus. Henkilö myös suuttuu ja loukkaantuu toisten sanomisista helposti. Lopulta päihdeongelmainen eristäytyy muusta työyhteisöstä. Pitää muistaa, että henkilö, jolla on punaiset silmät ja joka on väsynyt, ei välttämättä ole päih-

teiden väärinkäyttäjä. Diagnosointi kuuluu ammattilaisille, kuten meillä työterveyshuollossa.

Nurmijärven klinikan hoidon tavoitteena on auttaa kemiallisesti riippuvaista potilasta tunnistamaan sairautensa ja sen seuraukset. Tavoitteena on auttaa potilasta hyväksymään, että hän tarvitsee apua ja opettaa hänet elämään sairautensa kanssa rakentavalla tavalla. Häntä autetaan myös tiedostamaan, mitä juuri hänen tarvitsee muuttaa elämässään ja auttaa kemiallisesti riippuvaista potilasta muuttamaan tiedostamisen toiminnaksi. Henkilökuntana klinikalla on mm. lääkäri, sairaanhoitaja, psykologi, päihdetyöntekijöitä ja sosiaalityöntekijä. Monilla klinikan työntekijöillä on omakohtainen kokemus päihderiippuvuudesta. Hoitoon ohjautuista henkilöistä n. 70 prosenttia on onnistunut elämään ilman päihteitä.

## **Päihdeasiat postissa**

Juhani Saarikko kertoi meille Suomen Posti oyj:n päihdesopimuksesta ja huumeetitestistä. Päihdesopimuksessa kerrotaan, että päihdehaittojen ehkäisy, varhainen toteaminen, asiaan puuttuminen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja hoitoon ohjaaminen, koskettavat kaikkia henkilöitä työyhteisössä. Yleensä esimiehet ja työtoverit havaitsevat ensimmäisenä päihdeongelman työpaikalla.

Esimies voi keskustella henkilön kanssa ja ehdottaa hänelle hoitoonohjausta. Päihteiden väärinkäyttäjä voi itsekin hakea apua työterveyshuollosta. Hoitoon liittyvät keskustelut ovat aina luottamuksellisia. Hoitoonohjauksesta saa tietoa työsuojeluhenkilöiltä, luottamusmiehiltä, esimiehiltä ja työterveyshuollosta.

Kysyttiin mitä tapahtuu, jos henkilö ei mene hoitoon tai keskeyttää hoidon. Näissä tapauksissa työntantajalla on oikeus päättää työsuhde.

Lain mukaan työnantajalla on oikeus tehdä työntekijälle huumeetesti rekrytointivaiheessa jos tulevassa työssä huumeiden käyttö heikentää luotettavuutta, voi vaarantaa toisen henkeä tai terveyttä, vaarantaa liikenneturvallisuutta tai työ vaatii erityistä tarkkuutta ja hyvää reagointikykyä, vain joitakin esimerkkejä mainitakseni. Käytännössä meillä tällaisia töitä ovat esimerkiksi autonkul-

jettaja, trukkikuski, Inhouselaiset ja arvopostin kanssa työskentelevät. Työsuhteen aikanakin voidaan työntekijältä vaatia huumausainetestiä koskevaa todistusta, jos on perusteltua aihetta epäillä huumeiden käyttöä. Työnantajan on varmistettava, että testejä tehtäessä käytetään luotettavia testausmenetelmiä. Esimies ei voi vaatia työntekijän huumetestistä vain sen takia, että naamataulu ei miellytä, vaan tällöinkin laissa olevat perusteet täytyy täyttää. Huumeiden käyttö ei sinällään oikeuta irtisanomiseen, vaan ensin työntekijä on ohjattava hoitoon aivan kuten alkoholiongelmissakin.

### **Tasa-arvosuunnitelma**

Eero Saarinen kertoi meille Suomen Posti Oyj:ssä tehdystä tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvolain mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksiltä vaaditaan tasa-arvosuunnitelma. Suunnitelma koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen sisällytetään vuosittainen selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, jossa on osana mm. naisten ja miesten väliset palkkaerot, tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämisestä työpaikoilla ja arvio siitä, miten ne ovat aikaisemmin toteutuneet työpaikoilla. Postiin on perustettu tasa-arvotoimikunta, jossa on edustus liitosta ja työantajalta. Tasa-arvotoimikunta suunnittelee tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon toteutumiseksi työpaikoilla.

### **Tapaturman tutkinta**

Loken työsuojeluasiamies Helena Aarnio piti esitelmän tapaturmantutkinnasta ja esitteli heidän kehittämän tapaturmantutkinta kaavakkeen, joka on otettu siellä käyttöön. Jokainen vähänkin merkittävä tapaturma tai "läheltä piti" tilanne, joka olisi voinut johtaa tapaturmaan, tulisi tutkia ja suorittaa ehkäisevät toimenpiteet, ettei niin tapahtuisi uudestaan.

Lokelaisten tutkinta kaavake on selkeä ja yksityiskohdainen ja tulemme ottamaan käyttöön sen meilläkin. Voutilassa on saatu tapaturmat vähenemään tutkinnan ja työolosuhteissa tehtyjen parannusten myötä.

Tätä kirjoittaessa joulukuusi on jo lähellä ja jouluruuhka pahimmillaan. Koko vuosi on eripuolilla taloa tehty töitä vaihtelevin resurssein. Monessa paikassa töitä on teetetty aivan liian vähällä henkilöstöllä ja se on myös näkynyt henkilöstön hyvinvoinnissa. Muistakaa kuitenkin hyvät ihmiset että oma ja työtoverin terveys on kuitenkin tärkeämpää kuin tuotannolliset tavoitteet. Raha ei korvaa menetettyä terveyttä.

Toivotan teille rauhallista tulevaa uutta vuotta.

## **OODI POSTILLE**

*Kiittää saanen vuosista noista,  
kanssamme joita viettää sain.  
Päätyneet ovat päivätyöni postin  
sain siitä turvan tunteen.  
Kuljin kauan katuja pitkin,  
kaulassani laukku nahkainen.  
Jaoin postia ihmisille,  
kulkeissain kävelen kohti Bulevardin.  
Meni työhön monta vuotta,  
taisi tulla täyteen vuotta kahdeksantoista.  
Siirryin töihin pääatalolle postin,  
pääsin työhön kastiin arvostettuun.  
Olin vahtimestarina aulassa AA:n,  
meni siinä vuotta monta.  
Muistoihini ei jäänyt aikaa tuota.  
Alkoi alkeet ay-liikkeen,  
tuli minusta luottamusmies pää  
ja lisäksi valtuutettu työsuojelun.  
Muuttui hommat organisaatiossa,  
elettiin vuotta yhdeksänneljä.  
Oli voitokkaat vaalit työsuojelun,  
sain pestin valtuutetuksi jakelussa  
pääkaupunkiseudun.  
Sain valtuuteni myöskin tehdä työtä,  
Hyväksi Pasilan kirjepostin.  
Sain tehdä töitä hyväksi heidän,  
kului vuosia kymmenkunta.  
Tuli vuosi 00 hiljennyt ei vielä polla,  
menin töihin postiin kirje.  
Voi pyhä jysäys kun on työsi yksinäistä.  
Olin yleensä työssä yksin,  
ei ollut puheita pitkin iltaa.  
Olin ahkera työssä arjen,  
annoin työni hyväksi talon.  
Osasin olla työssä yksin,  
puursin paikallani illat pitkät.  
En halunnut itselleni vapauksia antaa,  
laitoin lähetykset lokeroon hyllyn.  
Päätyneet on päivät työni,  
sai posti multa vuotta monta.  
Tulee kuluneeksi yhdeksäs helmikuuta,  
vuosia kokonaista neljäkymmentäkaksi.*

*Muistellen menneitä  
ANTTI KETOLA*

# TYÖSSÄ JAKSAMINEN KIIREEN KESKELLÄ

Anne Karppanen

**Ihminen** voi työssään sitä paremmin, mitä terveempi, työkykyisempi, tyytyväisempi ja vireämpi hän on. Elämä on todellista tasapainoilua. Tarvitsemme ja etsimme sekä henkistä, että fyysistä balanssia. Ihminen on kehon ja mielen yhtenäinen kokonaisuus. Henkisessä tasapainossa meidän tulisi olla sinut sekä itsemme, että ympäristömme kanssa ja fyysinen tasapaino on meille myös aivan yhtä tärkeää, sillä fyysisellä kunnolla on suuri merkitys henkiseen jaksamiseen.

**Liikunta** virkistää mieltä ja saa ajatukset vähäksi aikaa pois päätä vaivaavista asioista ja liikunnan tarjoama sosiaalisuus on monelle myös tärkeää. Suosittelen käyntiä talon tarjoamalle kuntosalilla, vaikkapa töiden jälkeen hakemaan hyviä fiiliksiä. Hyvän olon saattelemana on kiva lähteä kotia kohti. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen taito onkin entistä tärkeämpää. Tutkimuksen mukaan noin puolella palkansaajista työasiat tunkeutuvat jossain määrin vapaa-ajalle, tyyppillisesti kännykän mukana. Miksi känny pitää ottaa mukaan salikäynnille? Asia mitä en ymmärrä. Työn lisäksi myös yksityisasiat ylittävät työn ja vapaa-ajan välisen rajan kohtuullisen yleisesti.

Kannattaa kuunnella omaa kehoa. Liiallinen rasitus aiheuttaa ihmisen elimistössä terveydentilan muutoksia ja nämä muutokset huomaa omassa työsuorituksessa ja pahimmassa tapauksessa sattuu työtapaturmia.

**Työn paineet** voivat olla myös henkisiä, jolloin tunnetta ahdistuneisuutta ja kyllästyneisyyttä. Erityisesti työn ja perheen yhteensovittaminen, määräaikainen tai osaaikainen työ kaivertaa mielen syövereissä. Huoli huonosta taloudellisesta tilanteesta heijastuu parisuhteeseen. Elämä on kokonaisvaltaista ja näin ollen kaikki vaikuttaa kaikkien.

Naiset vastaavat edelleen työn ohella yhä pitkälti myös perheen ja lasten hoidosta. Pienten lasten vanhemmat haluavat työaikoihin nykyistä enemmän joustoa oman elämäntilanteensa ehdoilla, erityisesti yksinhuoltajat ja tämä on täysin ymmärrettävää. Turvattomuus ja epävarmuus työn jatkumisesta voi johtaa sairaana työskentelyyn ja avun hakeminen viivästyy. Näitä tapauksia valitettavasti on ja ne tulevat esiin vahingossa.

**Työväsymys**, joka pahimmillaan kehittyy työuupumukseksi, on raskasta työntekijälle ja se tulee kalliiksi työnantajalle. Muistakaa kuitenkin, että oma terveys on kaiken tärkein. Pidetään huolta itsestämme. Terveenä eläkkeelle, pyritään siihen. Työnantajan tehtävä on huolehtia

siitä, että henkilöresurssit vastaavat työn määrää, eikä niin, että teemme kahden ihmisen työt. Pitemmän päälle emme kuitenkaan jaksa suoriutua liiallisesta työn kuormituksesta. Emme ole koneita. Ylityötuntien tekemisestä ei ole haittaa, kun muistaa kohtuuden. Eihän ole mitään järkeä, jos joudumme lähtemään sairauslomalle liiallisten ylityötuntien rasittamina.

**Kiire työyhteisöissä** on kiristänyt jo entuudestaan työilmapiiriä. Kiire on ongelma ja sitä ei saa ratkaistuksi yksin, se osaltaan lisää haittavaikutuksia vuorovaikutukseen. Mitä paremmat työntekijän osallistumismahdollisuudet ovat työyhteisön toimintaan ja mitä paremmin yhteistyö esimiehen ja alaisen välillä toimii, sen tyytyväisempiä olemme ja henkisesti myös vireimpiä. Työtöve-reilta ja esimieheltä saatu tuki on tärkeää, koska se lisää työmotivaatiota.

Työmotivaatio, mitä se on? Monilta täysin jo unohtunut sana. Työnilo on viety ja tilalle saatu henkinen pahoinvointi.

**Työssä jaksaminen** ei ole itsestään selvyys, vaan vakava haaste työyhteisöille ja etenkin niiden johtamiselle.

Miten itse voi vaikuttaa osaltaan hyvään jaksamiseen?

Terveelliset elintavat ovat ensimmäinen asia, johon meidän jokaisen työssäkäyvän kannattaa kiinnittää huomiota. Sekä omassa työssä olevat haasteet, työn mielekkyyty, ne lisäävät osaltaan positiivista ajattelua ja sitä tarvitaan aina lisääntyneen työn ja kiireen keskellä.

Jos työyhteisössä on paljon elintapaongelmia, se vaikuttaa työilmapiiriin ja sairastuttaa koko työyhteisön. Esimiesalueen työkenttää ja siihen tarvitaan vastuullista otetta. Puhumattomuus ei hävitä ongelmaa, vaan pelkästään se syvenee siitä entisestään.

Työstressin ennaltaehkäisyn kannalta on tärkeää luoda edellytykset työssä mahdollisesti syntyvien ongelmien aktiiviselle ratkaisulle jo niiden varhaisvaiheessa, tai ennen kuin niitä on syntynytkään.

**Työkyvyn edistämiseen** ja ylläpitämiseen meidän jokaisen tulisi kiinnittää huomiota työuran kaikissa vaiheissa, sillä meidän voimavarat ovat todennäköisesti työuran pidentyessä yhä enemmän työolosuhteiden muovaamia.

Jaksamisen kannalta riskin muodostaa myös passiivinen työ, kuten liukuhihnatyö jossa ei ole vaatimuksia, mutta ei myöskään vaikutusmahdollisuuksia. Paitsi työssä jaksamisen, niin myös ammatillisen kehityksen kannalta on tärkeää lisätä työn hallintamahdollisuuksia ja

pyrkä tuomaan omaan työhön vaihtelevaisuutta. Rohkeasti vain uusiin haasteisiin ja kokeilemaan omia rajojaan, se kannattaa.

**Mitenköhän paljon** sitä päivittäin tekee sellaisia pieniä asioita, joilla tahtomattaan loukkaa työkavereitaan? On vaikea nähdä ja myöntää henkistä väkivaltaa työelämässä. Olemmehan aikuisia, siispä käyttäydymme aikuisten tavoin, eivätkä aikuiset kiusaa toisiaan. Niinpä niin ja näinhän me haluamme sen olevan, mutta..

Henkinen väkivalta ja kiusaaminen jatkuvat työyhteisössä yhä suurelta osin piilossa. Uhrin kärsivät yksin ja hiljaa. Ei anneta valtaa henkilöille, joilla itsellään on paha olla. Puuttamalla epäkohtiin saamme ratkaisun ongelmiin.

Henkilöstön vähentämistarpeet saattavat johtaa työyhteisöissä tilanteisiin, joissa ihmiset asetetaan paremmuus- ja tärkeysjärjestykseen tai pahimmissa tapauksissa kilpailemaan keskenään. Kuitenkin näyttää siltä, että juuri kun eniten tarvitsisimme sosiaalista tukea työtovereilta ja esimiehiltä, uhka ja epävarmuus kiristävät työilmapiiriä ja lisäävät negatiivisuutta. Kriisitilanteissa myös erilaisuuden sietäminen on entistä vaikeampaa ja näin henkisen väkivallan maaperä vahvistuu.

**Positiivisesti ajatteleva** ihminen näkee vaikeuksissakin mahdollisuuksia. Ongelmat eivät ole umpikujia, vaan suljettuihinkin oviin löytyy avain. Onneksi omaan ajatteluun voi vaikuttaa. Optimistinen suhtautuminen tulevaisuuteen ja työn kokeminen henkilökohtaisesti merkitykselliseksi on hyvin tärkeä tekijä työssä jaksamisen kannalta.

**Hyvä johto** pitää huolta alaisistaan, koska loppupelissä se on kaikkien eduksi.

Olkamme avoimia työpaikalla ja keskustellaan rohkeasti yksikön sisällä olevista epäkohdista. Missä keskustellaan? Oman osaston viikkopalaverissa voimme tuoda esiin asioita, joihin haluamme muutoksia. Se on ainut tilaisuus, milloin voimme henkilökohtaisesti vaikuttaa. On rikkaus työskennellä joukossa, missä erilaisuus kohtaa, se on voimavaraa.

Sanoista erilaisuus ja voimavara tuli mieleen tasa-arvotilaisuus, joka pidettiin lauantaina 29.10 Hakaniemisalilla. Saimme kuulla luennoitsijoilta mitä tasa-arvo on ja mitä se pitää sisällään. Tasa-arvo on hyvä asia ja se kuuluu jokaiselle. Meidän on muistettava myös, että tasa-arvo ei ole vakiotila. Sitä on edistettävä ja sen eteen meidän jokaisen kannattaa tehdä töitä. Tasa-arvoinen kohdelu työntekijöiden kesken vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, sekä lisää työntekijöiden viihtyvyyttä. Reilussa ilmapiirissä on mukava työskennellä.

Joulun ja punaisten lahjakääröjen odotuksessa kaikille Pasilan osaston jäsenille iloista joulua ja hyvää uutta vuotta 2006

Anne Karppanen

## SITÄ SAA, MITÄ TILAA

**Riina:** Mikäs teitä Pasilan osaston naisaktiiveja nyt vaijaa? Kuinka se tasa-arvo alkoi nyt yks kaks kiinnostaa? Oletteko typerä kuin vasemman jalkani saapas vai muuten vain sosiopaatteja? Ei teitä kiinnosta tasa-arvo vaan naisten edut. Ne vain ovat aivan kaksi eri asiaa. Minähän kirjoitin tähän lehteen pari numeroa sitten, että vaikenette kuin Kiinan muuri asioista, joissa miehiä syrjitään sukupuolen takia. Ja niin teitte. Yhtään vastausta ei kuulunut. Se ei ole kusipäistä. Kusipäistä on väittää olevansa kiinnostunut syrjinnästä, kun on kiinnostunut vain naisiin kohdistuvasta syrjinnästä. Minäkin olen mielelläni saamajonossa. Myönnän sen kuitenkin rehellisesti, enkä lassytä tasa-arvosta. Olet, Riina, kiinnostunut naisten osuudesta Roclatyössä. Minä olen kiinnostunut naisten osuudesta luisutyössä. Milloin aiot tutkia sen asian? Minusta on oikein, että naiset saavat pienempää palkkaa kuin miehet. Miehiäkin syrjitään, enkä ymmärrä miksei naisiakin saisi. Mitä on tasa-arvo? Mitä on oikeudenmukaisuus? Yksinasuvat työssäkäyvät sinkut naiset tienaa enemmän kuin vastaavat miehet. Haluan tasa-arvoa. Milloin yliopistoihin saadaan sukupuolikiintiöt? Milloin uimahalleihin saadaan miessiivoojia naisten puolelle? Milloin tasa-arvovaltuutetun toimistoon saadaan sukupuolikiintiöt? Minun mielestäni äänioikeus pitäisi kytkeä asevelvollisuuden suorittamiseen. Se olisi tasa-arvoa ja siksi se ei toteudu. Itse aion äänestää Niinistöä siksi että hän on mies, ja olen ylpeä siitä. Tässä lopuksi teille Pasilan osaston naisaktiiveille ÄO-testi: Presidenttiehdokkaiden joukossa on varallisuusveron poistaja. Kun tammikuussa väännätte vapisevin käsin numeroa paperiin äänestyskopissa, miettikää kuka.

**Ay-passiivit:** Vaimo jätti. Talo kaatui päälle. Kissa kusi kintuille ja naapurin koira puri reiteen. Työnantaja on minkku. Elämä on paskaa ja lopuksi kuolet. Oletteko yksinkertaisia? Valitatte joka aviisissa kannesta kanteen, että työnantaja on paha. Tällöin on vaarana, että iskee inflaatio, toisin sanoen viestistä menee teho. Tehkää jotain. Kuten (ehkä) tiedätte, ay-liikkeellä on erilaisia vaikutuskeinoja, joilla asioihin voi vaikuttaa. En kuitenkaan tässä yhteydessä aio kysyä teiltä mitään. Tein sen jo, ja hiljaista oli kuin huopatossutehtaalla. Tässä teille kotiteh-



tävä: miettikää mitä on solidaarisuus. Yhdestä asiasta muistutan teitäkin: presidentinvaaliehdokkaiden joukossa on varallisuusveron poistaja.

**Lasse:** Milloin sinua ovat alkaneet demokratia, ihmisoikeudet ja itsenäisyys kiinnostaa? Ole rehellinen itsellesi. Sinulla on paha olo ja kanavoit sen näin. Vastaapa muutama kysymykseen: Koska aiot vaatia totuuskomissiota Kekkoslovakian ajan diktatuurista? Vuonna -66 punikeilla oli kansanrintaman aikaan yksinkertainen enemmistö eduskunnassa. Silti he eivät voineet Kekkoselle mitään. Mitä humaania siinä on? Pidät Lipposta omavaltaisena öykkärinä. "Unohdat" Kekkoson pyjamantaskupuheen 23.1.1952. Sen omavaltaisempaa öykkärointiä suomalaisessa sisäpolitiikassa ei ole nähty. (Pois lukien istuvan presidentin perustuslakivaliokunnan painostus!) Kekkoson rinnalla Lipponen on humaani kansandemokraatti. Miksi kaikki muut saavat tappaa ihmisiä paitsi Yhdysvallat? Koska tuomitset julkisesti lokakuun vallankaappauksen ja sitä seuranneet ruumisröykkiöt? Entäpä Venäjä? Tsetsenian kansanmurha ylittää jo - prosentuaalisesti kansan kokoon verrattuna - Polpotin saavutukset. Ei huoleta sinua yhtään. Miksi? Kun amerikkalaiset tappavat yhden ihmisen, alat huutaa pää märkänä. Lukumääräkö pyhittää? Miksi kansanäänestyksiä aletaan vaatia aina kun vastustetaan jotain? Eikö yhtään tuoksahda nenään? Myönnä rehellisesti: ei sinua kiinnosta kansanäänestys, vaan sen tulos. Jos kansa gallupeissa puoltaisi Natoa ja poliitikot vastustaisivat sitä, huutaisit pää märkänä, että meillä on edustuksellinen demokratia päätöksentekoa varten. Kaiken huipuksi sotket sivistyksen Ranskan ja Hollannin kansanäänestyksen tulokseen. Ranskalaiset ovat v-uuntuneita presidenttiinsä, ja syystä. Hollantilaiset ovat huolissaan viime aikojen tapahtumista yhteiskunnassaan. Näiden asioiden koplaaminen EU:n perustuslakiin

on heidän oma asiansa. Sen nimittäminen sivistykseksi on älyllisesti ala-arvoista. Mutta minulla on ehdotus: Karotetaan kaikki suurpääoma Suomesta. Kenen luulet siitä ensimmäiseksi kärsivän? Erotaan vaan EU:sta. Kenen luulet siitä ensimmäiseksi kärsivän? Luuletko todella, että EU:n hajoamisesta alkaa pienten kansallisvaltioiden uusi kukoistuskausi. Oletko todella niin yksinkertainen? Kenen etu on keskenään riitelevä EU? Minä kannatan voimakasta liittovaltiota jolla on voimakas ammattiarmeija. Se on syvältä, mutta parempaakaan ei ole tarjolla. Lisäksi se on amerikkalaisten öljyteollisuuden voitelemien republikaanihaukkojen pahin painajaisuni. Siksi minä kannatan sitä. Oletko, Lasse, meidän vai amerikkalaisten puolella? Nykyinen EU, joka vaatii päätöksenteossaan yksimielisyyden hyödyttää vain suurpääoman intressejä ja pitää yllä verokilpailua. Esim. Viro on suoraan sanonut vastustavansa veroharmonisointia. Vähemmistö on yleensä aina helpompi ostaa kuin enemmistö. Sitäkö sinä haluat? Miksi ihmeessä itsenäisyys ei kiinnostanut sinua kuusi ja seitsenkymmenluvulla? Miksi se kiinnostaa vasta nyt? Vastaa nyt ensi alkuun näihin. Odotan suurella mielenkiinnolla.

**Lopuksi:** Kymmenen euron pankkiryöstöstä joutuu linnan. Miljardien eurojen veronkierrosta verottaja toteaa, että täytyy muuttaa lakia. Talvi tulee ja ihmisiä tulee kuolemaan pakkaseen. Täysin rahaton lapsiperhe käännytetään sossun luukulta leipäjonoon. Vallanhimon sokaisemalla presidentillä ja valtioneuvoston sosiopaateilla ei ole muuta tekemistä kuin muutella perustuslakia tahtonsa mukaiseksi. Toivon, että poliitikkoja aletaan tappaa kaduille. Sinä päivänä kun se tapahtuu, vedän kännit ja myönnän, että maailma on oikeudenmukainen paikka.

Toverinne **Timo Bomb.**



## AJAN HENKEÄ

Viime päivinä on käyty keskustelua presidentin valtaoikeuksista ja sotilaidemme lähettamisestä EU:n käyttöön. Osa paineista johtuu lähestyvistä presidentinvaaleista, mutta monelle asia on periaatteellinen. Ihmettelen komissaarimme Olli Rehnin vaatimusta EU:n perustuslain ratifioimisesta pikaisesti. Käsitykseni on, että suuret valtiot epäonnistuneen kansanäänestyksen jälkeen, ovat ottaneet tarvittavaa lisääaikaa ja laki on kaukana tulevaisuudessa, jos sielläkään. En usko, että valtioissa, joissa on järjestetty kansanäänestys, ohitetaan kansalaiset, jotka ovatkin poliitiikkojen mielestä äänestäneet väärin.

Englannin puheenjohtajakauden lopulla on väännetty kättä sokerijuurikkaan tuotantomääristä meillä Suomessa. Maatalousministeri Korkeaojan mukaan saatiin torjuntavoitto, kun pystyttiin ilmeisesti säilyttämään toinen tehdas. Englannista kaikkua lisää melkoisia uutisia yhteisön budjetin muodossa. Englannin ehdottaman budjettimallin mukaan Suomen maksut yhteisölle moninkertaisuisivat ja väitän, että rakennetaan malli kuin malli, niin maksut nousevat taatusti ilman loistavaa "torjuntavoittoa". Mainos pitää paikkansa; "elämä kallista".

Postikonsernissamme eletään vuoden kiireisintä aikaa. Lihavien vuosien perään on viimeisten ennusteiden mukaan tulossa aivan mukiinmenevä tulos, josta luulisi olevan varaa palkata uutta henkilökuntaakin. Jaksamisongelmat ovat selkeästi nousseet esiin osin epäonnistuneiden

työmenetelmien liian nopeasti käyttöönoton (jakelu abc3) ja kaupungeissa räjähdysmäisesti lisääntyneiden mainosten takia.

Toive nolla tapaturmaa ei ole toteutunut. On surullista, että lyhyen ajan sisällä on jakelussa kuollut neljä työtoveriamme työtapaturman uhreina, eläköitynyt entistä useampi työstä johtuen, unohtamatta työstä aiheutuneita vikoja ja oireita. Tällainen maksaa maltaita ja on ehkäistävässä. Suurin tapaturmien ja sairastumisten syy on mielestäni kiire ja jatkuva ylikuormitus.

Eläkesäätiömme purun sivutuotteena perustettiin työhyvinvointisäätiö, johon sijoitettiin rahaa melko mukavasti. On mielenkiintoista seurata, miten säätiö lähtee alkuun. Varmaan töitä riittää ja toivon, että tutkimuksista saatuja faktoja hyödynnetään ihan oikeasti. Se tuo taatusti työnantajalle kaivattua rahaa ja työntekijöille parempia työolosuhteita ja parempaa turvallista työtä.

Kalvolalainen yrittäjä tuomittiin korvauksiin ns. kiinalaisten kivimiesten jutussa. On hyvä huomata, että meillä on viimein jouduttu tilanteeseen, jolloin työnantajan on noudatettava työstä sovittuja lakeja ja asetuksia. Yleensä vain tällaiset hämäämiehet osaavat tyhjentää yrityksiensä maksuvalmiuden. Tässä näin ei käynyt, vaan viranomaiset ehtivät takavarikoimaan riittävästi omaisuutta.

Meillä muhii melkoinen eripura Itella oy:ssä. Vantaalla sanottiin runsas vuosi sitten 50 ihmistä irti tuotannollisista syistä ja sen jälkeen on teetetty lisä- ja ylityötä osa-aikaisilla. Sekään ei riitä, yhtiö on myös käyttänyt vuokratyövoimaa. Tällaisista asioista on työehtosopimuksessa sovittu, eikä asiaa ole paikallisten luottamusmiesten kanssa käsitelty kuten pitäisi. Tarkkaillaan tilannetta, asia on jo viety eteenpäin jatkoneuvotteluihin.

Toivotan kaikille rauhallista ja hyvää uutta vuotta.

Mikko Poutanen, Im. taso

## VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ, RUUHKAHUIPPUJEN TÄYTTÖ

Vuokratyövoiman käyttäminen ruuhkahuippujen hoitamiseen ei ehkä aluksi kuulosta hassummalta idealta. Mutta kun paneudumme asiaan tarkemmin, huomaamme, ettei siinä ole järjen hitustakaan. Ainakaan meillä täällä Itella Suomi Oy:ssä.

Ensinnäkin, omat tunti- ja määräaikaiset työntekijät jäävät nuolemaan näppejään. Emme ole saaneet kovinkaan selvästä selityksestä siihen, miksi kannattaa maksaa puolitoista kertaa enemmän työvoimasta, joka tulee talon ulkopuolelta, kun työt lisäksi kuitenkin vaativat jonkinmoista ammattitaitoa.

Herää epäily jonkinmoisesta kokeilusta emoyhtiön puolelta? Jospa saataisiin enemmän vakinaisia ja tilapäi-

siä korvattua vuokratyövoimalla. Eipä tarvitse huolehtia tesseistä sun muista haittatekijöistä.

Työehtosopimuksessa mainittu "lyhytaikainen kiireellinen työ, jonka teettäminen yksikön omalla henkilöstöllä ei ole mahdollista tai mikä vaatii erityiskalustoa" ei todellakaan tarkoita lähestulkoon säännöllistä, jatkuvaa vuokratyövoiman käyttöä. Olemme muun muassa todenneet, että pisin "ruuhka huippu" on kestänyt eräässä tehtävässä lähes kaksi vuotta.

Mutta, ettei menisi pelkäksi valittamiseksi, muistakaamme että Myllypurossa asuu kissa joka osaa kroolata.

**T. Piiltien luottarit Jokke ja Jusa.**

# SASK:N SYYSKOKOUS

Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskus (SASK), jonka kannatusjäsen Pasilan osasto on, piti sääntömääräisen syyskokouksensa PAM:in tiloissa Helsingin Hakaniemessä. Paikalla Pasilan osaston valittuina edustajina olin minä ja Mikko Poutanen. Päivä aloitettiin seminaarilla, joka käsittelee Kiinaa. Otsikkona oli: "Kiina ammattiyhdistysoikeuksien autiomaa ja sijoittajan keidas?" Alustajina olivat mm SASK:en puheenjohtaja Jarkko Eloranta ja Suomen Kiinan suurlähettiläs Benjamin Bass. Saimme kuulla Kiinan jakautuneen kahtia. Vastakkain ovat itärannikon kaupungit ja maaseutu. Esimerkiksi tulonjakauma on kasvanut todella rajuksi, Shanghaissa 4500\$ per asukas vs. maaseutu 350\$ per asukas, kuukaudessa. Kokonaistyövoimaksi on Kiinassa laskettu n. 750 miljoonaa, mikä on noin neljännes koko maailman työvoimasta.

Kiinalla on tietysti pelkästään väenpaljouden takia edessään mittavia haasteita, kuten esimerkiksi 300 miljoonan uuden työpaikan luominen seuraavan kymmenen vuoden aikana, työttömyysasteen ollessa noin 11-13% luokaa. Suomalaisen korvissa edellä mainitut luvut ovat todella käsittämättömiä.

Vaikka Kiinaan on siirtynyt paljon länsimaista tuotantoa ja siten tietenkin myös pääomaa, on huomattava, ettei esimerkiksi Shanghain pörssiin ole listautunut yhtäkään länsimaista yhtiötä. Eivätkä sijoittajat halua ostaa kiinalaisten yhtiöiden osakkeita, vaikka Kiinan talous kasvaa tasaisesti joka vuosi. Syynä on ilmeisesti kiinalaisten yhtiöiden tapa lievästi sanottuna kaunistella asioitaan julkisuudessa. Sijoittajat eivät siis luota kiinalaisten firmojen toimintaan. Toinen ongelma tuntuu olevan pikkuhiljaa kasvava tyytymättömyys Kiinan sisällä. tähän vaikuttavat omalta osaltaan huikat palkkarästit, jotka ovat yhteisarvoltaan noin 12 mrd. \$. Toinen syy lienee, että valtio on takavarikoinut viljelysmaita lähinnä rakentamista varten.

Ay-toiminnasta ei voida Kiinassa juurikaan puhua. Ainoa laillinen järjestö on ACFTU, joka on tiukasti kommunistisen puolueen valvonnassa ja hallinnassa.

Kyseisen järjestön päätehtävä on tukea hallitusta ylläpitämään sosiaalista ja poliittista järjestystä. Lakko-oikeutta Kiinassa ei ole, se poistettiin 1982 ja perusteluna käytettiin halua lopettaa työntekijöiden ja työnantajien vastakkainasettelu. Kiina ei ole myöskään ratifioinut ILO:n

järjestäytymisvapauksia ja tes-toimintakonventiota (nro 87 ja 98).

Tes-toiminta on mahdollista sääntöjen perusteella, kollektiivinen sopimus voidaan solmia vaikka ilman liittoa. Yritykset muodostaa riippumattomia ammattiliittoja murskataan välittömästi, eikä väkivaltaakaan kaihdeta, jos se nähdään tarpeelliseksi. Moni ay-johtaja on tuomittu pitkiksi ajoiksi vankilaan ja tuomioita on perusteltu vastavallankumouksellisella toiminnalla ja valtiopetoksella.

Kun haluamme jatkuvasti halvempia kulutustavaroita, olisi syytä miettiä, onko sittenkin syytä ostaa kotimainen tuote, vaikka se sittenkin maksaa vaikkapa 35 % enemmän. Kiinahan on maailman suurin hikipaja, jossa joka vuosi 15000 ihmistä kuolee työtapaturomissa.

Mielenkiintoisen seminaarin jälkeen pidimme tauon, jonka jälkeen olikin vuorossa itse SASK:en sääntömääräinen syyskokous. Kokouksessa käytiin muiden rutiiniluonteisten asioiden lisäksi läpi myös SASK:en strategiaa kaudelle 2006 - 2008. Haasteiksi todettiin mm. uusliberalistinen politiikka, epävirallisen työn yleistymisen sekä perinteisen järjestäytymisrakenteen murtuminen. Mahdollisuudeksi koettiin jo alkaneet laajat keskustelut globalisaatiosta ja yritysten yhteiskuntavastuusta. Myös ammattiyhdistysliikkeen yhdentyminen sekä kansallisella, että kansainvälisellä tasolla pidettiin myönteisenä kehityksenä. Kansalaisten kiinnostus globaaleihin kysymyksiin lisääntyy, mikä antaa parempia mahdollisuuksia ay-liikkeen tärkeinä pitämien asioiden esilletuomiselle.

SASK:en kehitystavoitteet ovat hyvin pitkälti johdettu YK:n vuosituhattavoitteista:

- ihmisoikeuksien toteutuminen, mukaan luettuna ay-oikeudet,
- ay-liikkeen aseman vahvistuminen osana demokraattista yhteiskuntaa,
- hyödynsaajien taloudellisen ja sosiaalisen aseman paraneminen,
- sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen sekä työelämässä, että ay-liikkeessä,
- työolosuhteiden, työturvallisuuden ja työterveydenhuollon paraneminen,
- globaalin yhteisvastuun ja kumppanuuden toteutuminen.

Kehitystavoitteita tuetaan laajalla hanketoimilla, joka kattaa kotimaan lisäksi hankkeita myös ulkomailla, kuten Afrikassa ja Etelä-Amerikassa. SASK:en eri hankkeita tullaan esittelemään seuraavissa Pasilleissa tarkemmin. Kiinnostuneet voivat käydä SASK:en kotisivuilla soitteessa [www.sask.fi](http://www.sask.fi), sieltä löytää kaikkea mielenkiintoista aiheeseen liittyen.

Koonnut Pasi Poussu

# RIITTÄVÄTKÖ TYÖVOIMAVARAMME?

**T**yöstressi ja työuupumusoireet ovat lisääntyneet Suomessa 1990-luvulta lähtien viime vuosiin asti. Samalla monet ihmiset joutuvat kamppailemaan työn ja työttömyyden välimaastossa. Tämän jutun pääasiallinen lähde on Työterveyslaitoksen julkaisema kirja "Voiman lähteet ja työn voimavarojen ABC."

## TYÖNTEKIJÄLLÄKIN ON VASTUUTA

Työstressin ja työuupumuksen syitä ovat mm. ylikuormittuminen, työn yksitoikkoisuus ja vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys. Työstressin taustalta löytyy yleensä ongelmia työjärjestelyissä, joihin työyhteisössä ei ole löydetty toimivia ratkaisuja. Usein ei tiedetä, miten työntekijöiden jaksamista voitaisiin tukea. Jaksamisongelmaa on ensisijaisesti ratkottava ja ehkäistävä organisaatiossa ja työyhteisössä. Työperäinen ongelma ratkeaa sitä nopeammin, helpommin ja pienemmillä kustannuksilla, mitä varhaisemmassa vaiheessa siihen puututaan. Työtehtävien vaihto yhtiön tai työyksikön sisällä voi ratkaista stressitilanteen.

Työntekijöiden hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi tärkein ennaltaehkäisevä työ tehdään kehittämällä työoloja ja työyhteisöjä. Jokaisella on kuitenkin myös vastuu itsestään ja omasta terveydestään. Omalla kohdalla on toisinaan nopeampaa ja varmempaa saavuttaa muutoksia. Omien suhtautumis- ja toimintatapojen muuttaminen voi olla tuloksellisempaa, kuin odottaa muutoksia työpaikalla, niitäkään kuitenkaan unohtamatta.

## MITÄ TYÖNTEKIJÄN ON JAKSETTAVA?

Henkilökohtainen tuntuma omasta jaksamisesta on hyvä ja luotettava arvio. Jos tunnet olevasi urakkatyössä, vaikka et tosiasiaassa ole, niin se on merkki ylikuormittumisesta. Oma selkänahkaa ei ole syytä venyttää liikaa. Työt täytyy tehdä hyvin, mutta voimia säästään. Kun töitä on paljon, on harhaa, että yhtä aikaa voisi panostaa sekä määrään, että laatuun. Kiireisissä tilanteissa vähemmän olennaisia asioita voi karsia ja löytää "riittävän hyvän" taso.

Yksilön voimavaroihin kuuluvat fyysiset (hyvä kunto), psyykkiset (hyvä itsetunto, stressinhallinta jne.) ja sosiaaliset voimavarat (ihmissuhteet, muu työn ulkopuolinen elämä).

Työntekijän on pidettävä huolta itsestään. Jokainen voi vahvistaa omia henkilökohtaisia voimavarojaan tarpeidensa ja lähtökohtiensa mukaan. Työntekijä on myös omainen, itselleen omistautuva, sosiaalinen, liikunnallinen ja kulttuurinen ihminen. Itsestään antaminen muille elämänilueille kuin työlle, on tehokas keino ehkäistä työ-

uupumusta. Vapaa-ajan harrastukset mahdollistavat rentoutumisen ja jaksamisen.

Riittävästä unesta on pidettävä huolta. Me tarvitsemme unta voidaksemme elää täyspainoista elämää valveilla ollessamme. Kevytkin liikunta edistää henkistä ja fyysistä terveyttä, vähentää työperäistä stressiä ja antaa hyvän ja virkistävän unen.

Jaksamisesta on huolehdittava myös työpäivän aikana. Tauottamisella pyritään henkisten ja fyysisten toimintojen elpymiseen. Tautot antavat myös mahdollisuuden sosiaalisen kanssakäymiseen.

## TYÖ ON MYÖS VOIMAVARA

Työympäristön ergonominen suunnittelu vähentää turhaa nostamista, huonoja työasentoja ja toistoliikkeitä. Haitallinen kuormitus alentaa työtehoa ja lisää stressiä sekä epämukavuutta. On mahdollista muuttaa omaa toimintaa ja työtapojaan. Oma kehoaan kuunnellen voi tehdä muutoksia työympäristöönsä. On etu, jos pystyy työssään nauttimaan puhtaasti tekemisestä eikä vain saavutetuista tavoitteista.

Vaikka työ stressaisikin, se myös luo mahdollisuuksia ja tarjoaa muulle elämälle. Työ lisää elämän mielekkyyttä ja muokkaa minuuttamme. Se mahdollistaa ihmiskontakteja ja antaa ihmisyyteisen samastumiskohteeksi.

Työtovereilla on mahdollisuuksia tukea toistensa voimavaroja. Työtehtävissä täytyy tarjota tukea ja ohjausta. Työtovereita on kunnioitettava ja arvostettava. Erilaisuus täytyy hyväksyä ja kyetä yhteistyöhön sekä rakentavaan tapaan kohdata ristiriidat.

## TYÖNANTAJAN ON HUOLEHDITTAVA HENKILÖSTÖN HYVINVOINNISTA

Yritysten on kyettävä pitkän aikavälin harkittuun henkilöstöpolitiikkaan ja kokonaisuuden organisointiin. Uudet työntekijät on perehdytettävä riittävästi ja vanhojen on saatava riittävä koulutus uusiin tehtäviin sekä työvälineisiin. Työn sisältöjä ja työkiertoa on kehitettävä. Molempaan suuntaista tiedonkulkua on parannettava.

Työstressi ja työuupumus tulevat yritykselle kalliiksi, (sairaspoissaolot, kyynistyminen, heikentynyt työn laatu, ilmapiiriongelmat). Tulostavoitteiden ohella työnantajan täytyy huolehtia riittävästä resurssista (tarpeeksi henkilöstöä, välineitä ja osaamista) sekä henkilöstön jaksamisesta ja hyvinvoinnista.

**Eero Karhimo, Loke**

## ”JOKU RAJA!”

### **Naisiin kohdistuvan väkivallan vastainen kampanja täyttää kaksi vuotta.**

Ensi maaliskuussa Amnesty Internationalin 2004 aloittama ”Joku raja!” kampanja täyttää kaksi vuotta. Aihe on ollut myös täällä Suomessa hyvin vaikea.

Kun Amnesty aloitti kidutuksenvastaisen kampanjansa vuonna 2000, ei juurikaan kuultu vähätteleviä puheenvuoroja aiheen vakavuudesta. Kun Amnesty aloitti ”Joku raja!” kampanjansa, nousi siitä pienoinen haloo aina lehtien yleisön osastoja myöten, kun eräs poliisiviranomainen epäili kirjoituksessaan Amnestyn yrittävän tarkoituksellisesti mustamaalata suomalaista miestä. Myös jotkin miesaktivistit ottivat yhteyttä Amnestyyn ja epäilivät, että Amnestyn mielestä miehiä siis saa hakata mielin määrin ja täysin vapaasti.

Edellinen herättää paljon ajatuksia ja kysymyksiä. Miksi Suomessa kampanjasta nousi suhteeton meteli? Ja miksi niin monet miehet kokevat yhä naisiin kohdistuvan väkivallan esiintuomisen uhkaavana ja epämiellyttävänä asiana? Miehenä voin ymmärtää asiaa vain sen kautta, että perinteisesti Suomessa ja varsinkin miesten keskuudessa ajatellaan, että vain raukkamainen öykkäri lyö naista ja siksi aihe on edelleen jonkinlainen tabu koko yhteiskunnassa. Siitä huolimatta, että kaikki varsin hyvin tietävät naisiin kohdistuvaa väkivaltaa esiintyvän.

Amnestyssä tiedetään, että on vaikeaa ajatella, naisiin kohdistuvaa väkivaltaa harjoitettavan vaikkapa jossakin lähipiiriin kuuluvassa kodissa. Moni näistä väkivallanteoista ei tule viranomaisten tietoon ja jää näin tutkimatta ja myös rankaisematta. Usein asiaa peittelevät väkivallan uhreiksi joutuneet naiset, jotka tuntuvat aina ensin syyttävän itseään siitä, että joutuivat pahoinpidellyksi ymmärtämättä, että heillä on luovuttamattomat oikeudet ruumiilliseen koskemattomuuteen.

Sinäkin voit osaltasi vaikuttaa ”Joku raja!” kampanjaan. Voit aloittaa allekirjoittamalla pääministeri Matti Vanhaselle suunnatun vetoomuksen naisiin kohdistuvan väkivallan estämiseksi. Tulosta vetoomus verkosta, osoitteesta [www.amnesty.fi](http://www.amnesty.fi) ja kerää vaikka ystäviltäkin nimiä siihen.

Muista, että naisiin kohdistuva väkivalta on ihmisoikeusloukkaus!

Koonnut **Pasi Poussu**

Pasi Poussu

## TERVEISIÄ RASKAALTA

Joulu on takanamme ja edessämme häämöttää uusi vuosi. On aika summata asioita yhteen ja luoda katsaus vuoteen 2005. Ei liene vaikea arvata, että lähdän liikkeelle kevästä ja uudesta Tes:sta.

Moneen kertaan on todettu, että uudessa työehtosopimuksessa puhutti eniten tietenkin palkkaus, ja palkkaliite P:n osalta tietysti ne moduulit, joiden tiimoilta ilmeni työnantajan haluttomuus niitä maksaa, vaikka Tes:ssa oli selvin sanoin määritelty reunaehdot moduulien maksamiseen. Työnantaja oli haluttomin maksamaan ihmisille heille kuuluvia ns. trukkimoduuleita (90 €). edellä mainitun johdosta liitto joutui avaamaan neuvottelut uudelleen ja tuloksena oli puolitettu trukkimoduuli (45 €), jota 1.3. voimaan tullut työehtosopimus ei edes tuntenut. Moni raskaalla sai huomata ikäväkseen, että trukilla suoritettava työ jäi pois tehtäväkierrosta ja tämä vain kurjan 90 Euron takia. Näin työnantaja meitä arvostaa. Uusi tasarvolaki tuo kuitenkin väistämättä mukanaan, että myös palkkauksen osalta työnantaja joutuu suorittamaan uudelleentarkastelun, paitsi taulukkopalkkojen, niin myös moduulien osalta, fakta, jota ei työnantaja pääse pakoon vaikka epäilemättä haluaisikin. Mitä!?! henkilöstörahas-toko? Minä juon nyt Jaffaa!

Toinen merkillepantava seikka on ollut, että tehtävä työ on yksipuolistunut raskaalla. Tehtäväkierrosta ei todellakaan voi juuri puhua, eikä ainakaan sen kattavuudesta. Tosin joku yksittäinen esimies jaksaa vielä yrittääkin jotakin. Seuraukset nähdään sairaspöissaoloissa, jotka eivät ainakaan ole laskeneet, niin kuin olemme jo monta kertaa kukin todenneet. Eikä työnantajalla ole mitään halua tehdä sellaisia parannuksia, joilla pääsisimme siihen, että ihmiset jaksaisivat ja viihtyisivät työssään ja siten työnantajakin saisi säästettyä todellista riihikuivaa rahaa. Mieluummin tunnutaan puuhastelevan nippeli tänne ja nappeli tuonne linjalla. Mitä!?! Työhyvinvointisäätiökö? En kommentoi!

Yksi asia kuitenkin ilahduttaa. Nimittäin, ettei kaikki härdelli jonka olemme käyneet läpi viimeksi kuluneen puolen vuoden aikana ole juurikaan vaikuttanut ihmisten keskinäisiin väleihin yksikössämme. Ihmiset osaavat siis sitenkin ajatella omilla aivoillaan, vaikka joskus tuntuu, että erikoisesti konsernitasolla toisin luullaan. Toimivathan ainakin työtoverien väliset asiat vaikka mikään muu ei aina toimisikaan.

Napanterit sille! Nähdään!

# VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN (vol. 18)

Jouni Kaiponen

**V**uosi 2005 on ollut muutosten vuosi Lokelle. Merkittävin muutos oli heti alkuvuodesta Jani Häsän astuminen Loken johtoon. Kun ajattelen mennyttä vuotta, niin usein peilaan silloin, mitä on tehty ja saatu aikaiseksi. Kun vertaa Loken alkutaipaletta tähän päivään, ei uskoisi, kysymyksessä olevan saman työpaikan. Itse kuvaisin nykypäivää sanalla Pax Voutilanum.

Jotta osaisimme ajaa paremmin asioita myös ensi vuonna, on syytä tarkastellakin mennyttä vuotta; mikä meni pieleen ja missä onnistuttiin. Tammikuusta 2005 lähtien meillä on tehty tapaturmantutkintaa jokaisesta sattuneesta tapaturmasta tai läheltä piti tilanteesta. Koko vuotta koskeva raportti valmistunee ensi tammikuussa, sen pohjalta saamme arvokasta tietoa niistä tekijöistä jotka vaikuttavat tapaturmien syntyyn. Eittämättä jotkut asiat ovat itsestään selvyyskysymyksiä, mutta aina parempi jos tutkimus vahvistaa arvelumme. Yhtä kaikki, odotan innolla raporttia tarkempaa analyysiamme varten.

Kevät toi palkkarähinät myös Lokeen. Uuden tessin myötä opettelimme sellaiset termit kuin ”moduuli, ammattitehtävä ja perustehtävä”, heti kättelyssä syntyi valtava määrä erimielisyyksiä. Suurin erimielisyys koski ammatti- ja perustehtävän eroa. Työnantajan mielestä syöttö- ja luisutehtävät olivat perustehtäviä ja meidän mielestä taas ammattitehtäviä. Noh, asia ratkesi työntekijöiden eduksi, mutta sitten alettiin nahistella trukkimoduuleista. Pahin epäselvyys syntyi siitä, kuinka paljon pitää ajaa truckkia, jotta saa trukkimoduulin. harmillisinta jutussa oli, että tämä ei ollut selvillä silloisessa Postiliitossa, nykyisessä PAUssa. Vasta myöhemmin syksyllä asia ratkesi ja trukkimoduulit saatiin kohdalleen. Nyt tiedossani ei ole ainoatakaan erimielisyyttä palkkauksesta.

Työsuojelussa pahin epäonnistuminen tuli Ulkin väli-seinäratkaisussa. Alkuperäisenä ajatuksena oli katosta roikkuvan pressun avulla vähentää häkinteosta syntyvää melua. Lopulta pressu saatiin kävelysillalta roikkumaan, mutta ulkkilaisten mukaan melu ei ole vähentynyt yhtään, vaan sama meno jatkuu. Tässä asiassa on tehty täydellinen mahalasku. Kun en voi muuttaa menneisyyttä, niin voin ottaa opiksi. Kuitenkin on tiedossa että Kelpokuljetus siirtyy uusiin tiloihin ensi keväänä ja terminaalissa vapau-

tuu tilaa. Tiedän myös, että häkinteolle tullaan katsomaan tilat, jossa ei ole meluhaittaa ympäristölle. Yhtenä vaihtoehtona on yhä väliseinän rakentaminen.

Jotain hyvääkin on tapahtunut vuoden aikana. Koodaustasolle saatiin tuliterät tuolit ja jalkatuet. Ainakaan minun korviini ei ole tullut kielteistä palautetta niistä. Kaksi alipainenostinta, toinen pakettilajittelun syötössä ja toinen lähtevän prossan syötössä ovat saaneet ristiriitaisen vastaanoton. Valtaosa tykkää, mutta osa taas ei, mikä on mielestäni ihan ymmärrettävää. Näen kuitenkin, että tulemme tarvitsemaan lisää alipainenostimia simppeleiksi, että tuki ja -liikuntaelin (tule-) vaivat eivät ole vähentyneet vaan lisääntyneet.

Spiraalikuljetin on selvästi tuonut kevennystä syöttötyöhön. En ole kuullut ainuttakaan moitetta laitteesta. Jotakin parannusehdotuksia kyllä, muttei mitään kielteistä. Uskon, että pienellä jatkokehittämisellä laitteella voi kipata myös rullakoita, jolloin se soveltuu likipitäen kaikille kuljetusyksiköille.

Lokessa on tehty sellainen suunnitelma kuin laatusopimus. Se pitää sisällään siisteyden ja järjestyksen liittyviä asioita ja sen mikä on kenenkin vastuulla. Se saatiin valmiiksi syksyllä, mutta kukaan esimiehistä ei ole viitsinyt maastouttaa sitä. Vaikka sopimus on mielestäni hyvä, niin vieläkin siisteys ja järjestys ei tunnu olevan työnantajalle tärkeää. On erinomaisen ärsyttävää tehdä projektiluontoisesti suunnitelmia, joita ei toteuteta. Harmikseni olen huomannut ”tehdään huomenna” asenteen riivaavan esimieskuntaa. Laatusopimus on vuoden 2005 epäonnistumisista. Tosin minulle on luvattu, että heti tammikuussa -06 sopimus maastoutetaan. Ken elää, sen näkee.

Vuoden aikana on tehty monia pikkuparannuksia, jotka eivät juuri näy. Tai riippuu siitä mistä katsoo. Tuskin ulkkilaisia kiinnostavat koodauksen uudet tuolit. Yhtä kaikki ensi vuosi tuo paljon asioita ja uskallanpa jopa vähän ennustaakin, ettei vuosi tule olemaan mitään herkkua.

Tammikuussa pitäisi valita Lokeen työsuojeluvalltuutettu ja kaksi varavalltuutettua. Näitten valintojen jälkeen valitaan työsuojeluasiamiehet/naiset, yksi aamu/ilta vuoroon ja yksi yövuoroon.

Mitä muuta tapahtuu ensi vuonna?

Alkuvuodesta on odotettavissa Ergopostin tuloksia. Ergopost on tutkimus, jossa selvitettiin mm. työn raskautta ja ergonomiaa. Kun kysymyksessä on tieteellinen tutkimus, asian painoarvo on suuri. Suurin työ on miettiä kuinka ja mihin toimenpiteisiin meidän on ryhdyttävä. Odotukseni ovat korkealla sen suhteen.

Toinen juttu ja mistä saadaan melko varmasti rähinä aikaan, ovat elpymälisät. Tietääkseni Postilla ja PAU:n välillä on yhä voimassa sellainen sopimus, kuin ”postinkäsittelyn työntutkimus ja mitoitusperusteet” jossa on määritelty eri töiden elpymääjat riippuen työn raskaudesta. Käsitykseni mukaan meiltä puuttuu n. 23 minuuttia elpymääaikaa/työvuoro. Luonnollisesti Loken johto ei lämpene ajatukselle, että työntekijöillä olisi enemmän taukoja. Mutta hitto jos se olisi vain työntajasta kiinni, niin

niitä ei varmastikaan olisi ainuttakaan. Tästä tullaan vääntämään kättä heti alkuvuodesta.

Varmaa kuin kevään tulo, on myös take-rähinät. Take eli tavoite- ja kehityskeskustelu käydään vakiväen osalta joka kevät. Työnantaja on omissa tiedotteissaan jo selvästi vihjaillut, että arviointi perusteiden muuttuessa lähdetään "puhtaalta pöydältä" joka käsittääkseni tarkoittaa sitä, että heko, (henkilökohtainen palkanosa) osia pitäisi laskea. Luonnollisesti luottamusmiesorganisaatio on tarvittaessa järjestäytyneiden käytössä. Oma kokemukseni on yhä, että esimiehet eivät ole tarpeeksi vihkiytyneitä arvioimaan työntekijöitä ja keväällä on takuuvarmasti take-rettelöitä. Sinuhe egyptiläistä lainatakseni, "Sillä niin on aina ollut ja niin on aina oleva".

Uudistettu tasa-arvolaki astui voimaan 1.6.2005. Suuri kysymys on, miten Lokessa sitä aiotaan noudattaa. Posti oyj:llä on puitesuunnitelma, joka tasa-arvon lisäksi sisältää myös yhdenvertaisuus käsitteen. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kumpikin yhtä tärkeitä asioita, mutta meillä pitää mielestäni keskittyä ensisijaisesti naisten ja miesten tasa-arvoon. Suurimpia epäkohtia meillä on, että naisia on hämmästyttävän vähän moduulitehtävissä. Minusta tämä johtuu työnantajan kieroutuneesta ajattelumallista. Lokessa ajatellaan, ettei nainen pärjää kuin tietyissä trukkitehtävissä, joissa ei tarvita voimaa. Ajatus, että nainen vaihtaisi akun tai käsittelisi yli 250 kg rullakoita tuntuu olevan joillekin liian kova pala. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi vaatii suunnitelman. Siksi esitän nyt, että

aloitamme heti vuoden alusta rakentamaan lokeen omaa tasa-arvosuunnitelmaa. Muistuttaisin Loken johtoa, että eivät kaikki tasa-arvoa edistävät teot maksa, vaan esimerkiksi parempi työnkierto, joka ottaa sukupuolet huomioon on jo selvä edistysaskel. Olen sillä kannalla, ettei Loke ole kaikilta osin vielä tasa-arvoinen työpaikka ja siksi meidän pitää yhdessä miettiä tekoja jotka edistävät kustamme lähemmäs tasa-arvoa. Jos joku ei Lokesta halua tasa-arvoista työpaikkaa, niin edunvalvonta on valmis hakemaan tasa-arvoa tarvittaessa vaikka lakiteitse.

Mm. näihin asioihin ainakin edunvalvonnan pitää satsata paukkujaan. Kaikki mitä vastaan tulee, vastaan otetaan. Olemme kokeneet viime vuonna onnistumisia ja epäonnistumisia. Kuten totesin, Lokessa vallitsee nyt "Voutilalainen rauha". Erimielisyyksiä ei juurikaan ole, mutta ei niiden syntymistä ja niihin puuttumista pelätä jos elämä niitä tuo.

Osaltani kiitän Loken työntekijöitä, että olette olleet tukenani ja apunani työsuojeluasioiden edistämisessä. Uskallanpa kiittää myös aluepäällikkö Jani Häsää, joka alkukankeuksista päästyämme on ollut mukana luomassa meille turvallisempaa työpaikkaa. Ja erityisesti haluan kiittää työsuojeluasiamies Helena Aarniota, joka on ollut korvaamattomana apuna työsuojeluasioissa ja luonut toimivan tapaturmatutkintamenetelmän Lokeen.

Uskon, että vuosi 2006 on parempi ja turvallisempi.



# MAAILMAN POSTEILTA

Teuvo Pykönen

## Japani yksityistää

Pitkään jatkunut Japanin Postin yksityistämisen prosessi etenee. Lokakuun 14. pääministeri Junichiro Koizumi sai ylähuoneessa tahtonsa läpi äänin 134-100. Postin jakelu, säästöpankki ja vakuutuspalvelut myydään vuoteen 2017 mennessä. Samalla syntyy maailman suurin yksityinen pankki, jossa säästöjä ja vakuutuksia on nykytasolla 330 triljoonan jenin eli n. 2 420 000 000 euron edestä (14.10.2005, AP WorldStream).

## Kiina uudistaa

Kiinassa on tehty suunnitelma, jossa regulaattorina olisi Yleinen postihallinto ja operaattorina uusi yhtiö: Kiinan postipalveluyhtymä. Yhtiö huolehtisi perinteisestä postista ja säästöpankista. Uudistussuunnitelmassa ei käsitellä sitä, miten suhtaudutaan kilpailutuihin palveluihin ja yksityisen sektorin toimintaan (10.10.2005, Asia Pulse).

## Belgia, Tanska ja CVC

Belgian Posti varautuu vuoden 2009 postikilpailun vapautumiselle Euroopan Unionissa. Tanskan Posti CVC Capital Partners -sijoittajien kanssa "ostaa" yhtä osaketta vaille 50% Belgian Postista, kun se sijoittaa 300 miljoonaa euroa osakepääoman kasvattamiseen. Belgian valtiolle jää osake-enemmistö (lehdistötiedote 13.10.2005).

## Itävallan kohu

Itävallan televisiossa esitettiin ohjelma, jossa paljastettiin PR toimisto Ogilvyn valmisteleva "strategiapaperi" Itävallan Postin yksityistämisestä. Ohjelmassa väitettiin, että liittokansleri, hallitus ja postin johto jättävät kansan pimementoon yksityistämisen ajoituksessa samalla myös ammattiliittoa heikennettäisiin ja työntekijöitä uhkailtaisiin irtisanomisilla lakkotilanteissa (19.10.2005, CEP News).

## Tyynenmeren kauppaa

Tyynenmeren alueen kuuden miljardin dollarin posti-markkinoista kilpaillaan. Saksalaisella DHL:llä ja amerikkalaisella FedEx:llä on johtava markkina-asema. Valtiolliset Yhdysvaltain, Kiinan, Japanin, Australian, Etelä-Korean ja Hong Kongin postilaitokset perustavat yhteisen allianssin. Allianssi aikoo keskittyä pieniin ja keskisuuriin

yrityksiin tarjoamalla palveluja puoleen hintaan suurkilpailijoita vastaan (6.10.2005, Asia Pulse).

## Loikka Ranskasta Saksaan

Ranskalaisen paketti-yhtiön GeoPostin Claude Béglé (56) siirtyi kilpailijan DHL:n leipiin. Hänen vastuualueenaan on Saksan lisäksi Sveitsi, Itävalta, Tšekki, Puola, Unkari, Slovakia ja Slovenia eli DHL Expressin Keski-Euroopan toimintojen johto. Béglé ansioitui DPD -brändin luomisessa läpi Euroopan aina Ruotsin pakettiliikenteeseen asti (5.10.2005, Transport Intelligence).

## EU kysyy postipalveluista

Euroopan komissio kysyy kansalaisilta ja yrityksiltä postipalveluista. Komissio haluaa ymmärtää paremmin kulluttajien ja yritysten vaihtelevia tarpeita. Komissio haluaa tietää, mitä yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia on postikilpailun vapauttamisella. Komissio haluaa tietää, kuinka yleispalveluvelvoite voidaan turvata, kun markkinat täysin vapautetaan. Vastausaikaa on 27. tammikuuta 2006 asti (10.10.2005, Euroopan komission kotisivu).

## Englannissa eläkevaje

Englannin Postin Royal Mailin eläkevastuiden vaje on 4.5 mrd. ja yhtiö tarvitsee samalla kaksi mrd. puntaa kehitysohjelmansa. Pääjohtaja Allan Leighton tuli julkisuuteen tarjoamalla 194 000 työntekijälle viidenneksen osakkeista. Työntekijöille osakkeet jaettaisiin ilmaiseksi. Osingot osakkeista jaettaisiin erillisen säätiön kautta vuosittain. "En ole varma, että yksityistäminen on seuraava luonnollinen askel", hän totesi parlamentin jäsenille. Riitaa on myös kuinka paljon ensimmäisen luokan kirjelmaksua pitäisi nostaa nykyisestä 30 pencestä. Regulaattori Post-comm sallisi ehkä 4 penceä korotuksen ensivuodesta vuoteen 2009/10, kun Posti esittää 9 penceä korotusta. Perusteluna on, että jo nyt kustannukset ovat 45 penceä kirjettä kohti. Eläkevajeen paikkaukseen Postilla menee nykyään 140-150 miljoonaa puntaa vuodessa 400 miljoonan vuotuisesta eläkemaksusta, mutta tulevaisuudessa summa saattaa nousta 500 miljoonaan puntaan tulevasta 800 miljoonan vuotuisesta eläkemaksusta (13.10.



2005, The Guardian). Parlamentille kävi myös puhumassa Postcommin pääjohtaja Nigel Stapleton, joka totesi, että postimaksujen korotusten käyttäminen eläkevajeen täyttöön johtaa asiakkaiden karkaamiseen kilpailijoille. "Kaikkialle maassa samalla hinnalla -periaatteella toimivan valtio-omisteisen yhtiön on tehostettava toimintaansa", totesi Stapleton (7.11.2005, The Independent).

### Englannin palkat jäljessä

Englannin postityöläisten liiton, CWU:n pääsihteeri Dave Ward totesi, että "Viimeiset viralliset luvut osoittavat, että Royal Mailin työntekijät ovat edelleen matalapalk-

kaisia ja ero keskipalkkoihin kasvaa". Keskimääräinen naisten ja miesten viikon peruspalkka Yhdistyneissä Kuningaskunnassa on 391 punttaa ja postilaisilla 311.50 punttaa eli 80% keskimääräisestä (11.11.2005, CWU-tiedote).

### Työntekijöiden globalisaatiota

Kansainvälinen kuljetustyöntekijäin liitto (ITF) kokoontui Washington D.C:ssä marraskuun alussa. Yhdysvaltalaisen liiton Teamsterin puheenjohtaja Jim Hoffa kertoi, että maapallonlaajuista toimintastrategiaa "neljää suurta" vastaan kehitellään. Neljällä suurella tarkoitetaan paketti- ja logistiikkayhtiöitä: UPS, DHL, FedEx ja TNT Logistics (9.11.2005, Fleet Owner).

## NAISJAOSTON JÄRJESTÄMÄ TASA-ARVOTILAISUUS

**N**aisjaosto järjesti tasa-arvotilaisuuden 29.10. Hakaniemisalissa. Siellä olivat puhujina lakimies Outi Viitamaa-Tervonen Kiljavan opistolta, ylitarkastaja ja Anne Paasikoski tasa-arvovaltuutetun toimistosta ja puheenjohtaja Esa Viikuna Posti- ja logistiikka-alan unionista. Tilaisuuteen oli kutsuttu kaikki Pasilan osaston jäsenet, sekä kutsuvieraita muista osastoista. Haluankin kiittää koko naisjaoston puolesta kaikkia paikallaolijoita.

Valitettavasti osanottaja määrä kaiken kaikkiaan oli kuitenkin häpeällisen pieni. Voidaanko siis päätellä, että tasa-arvoasiat ovat meillä Pasilan osaston toimialueella kunnossa kun aihe ei näytä kiinnostavan. Tätä minun on vaikea uskoa. Nyt olisi kaikilla jäsenillä ollut mahdollisuus kuulla arvovaltaisilta vierailta, niin tasa-arvosuunnitelmasta, tasa-arvolaista, kuin tasa-arvotilanteesta PAU:ssa. Tilaisuudessa olisi ollut myös oiva tilaisuus esittää aiheeseen liittyviä kysymyksiä vierailijoille. Nyt osallistujien aktiivisuus jäi vähäiseksi yleisön pienen määrän vuoksi. Keskustelua kuitenkin syntyi, viimeistään tilaisuuden jälkeen ja varmasti jokaiselle läsnäolijalle jäi jotain uutta pohdittavaa tasa-arvosta.

Minun mieleeni jäi kuitenkin muutama asia ylitse muiden. Outi Viitamaa-Tervonen oli kiteyttänyt sen mitä hänen mielestään tasa-arvolla tarkoitetaan seuraavasti: "Sukupuolten välinen tasa-arvo merkitsee sekä naisten, että miesten valintamahdollisuuksien laajentamista. Se edellyttää molempien sukupuolten kokemista yhtä arvokaina. Rakenteelliset esteet tai sukupuoleen liittyvät normit ja odotukset eivät saa vaikuttaa ihmisen kehitys- ja

valintamahdollisuuksiin, vaan yksilöllä on oltava mahdollisuus kehittää itseään koko persoonallisuuttaan käyttäen". Voin itse yhtyä täysin hänen ajatukseensa.

Anne Paasikoski puolestaan, jälleen kerran, korosti puheenvuorossaan, ettei konsernitasoinen tasa-arvosuunnitelma Posti Oyj:n kokoisessa konsernissa riitä. Lain toteutuminen edellyttää täsmällistä kartoitusta ja konkreettisia suunnitelmia ja tämä on mahdollista vain konsernia pienemmissä yksiköissä. Lisäksi ei pidä unohtaa sitä, että Posti Oyj:n palveluksessa olevillakin on voimassa erilaisia työehtosopimuksia mikä vaikuttaa tasa-arvosuunnitelmiin tekemiseen. Esiin nousi myös, että kun tasa-arvosuunnitelma tehdään, niin ei saa unohtaa, että se on lakisääteinen ja sen tulee täyttää lain vaatimukset. Siihen voidaan toki ottaa mukaan muitakin ulottuvuuksia, mm. etnisiä tai ikääntyviä henkilöitä koskevia näkökulmia, mutta nämä eivät voi viedä huomiota itse asiasta, eli miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta työpaikoilla ja sen toteutumisesta.

Esa Viikuna esitti katsauksen liiton tasa-arvotilanteesta ja mm. siitä, miten luottamustehtävät ovat jakautuneet miesten ja naisten kesken. Valitettava tosiasia on, ettei Pasilan osastossa ole ainoatakaan naista luottamusmiehenä. Myös muissa edunvalvonnan tehtävissä on parantamisen varaa osastomme alueella. Pasilan osaston onkin tehtävä tulevaisuudessa entistä enemmän töitä, jotta saisimme tämän epäkohdan korjattua, kuten puheenjohtajamme Pasi Poussu puheenvuorossaan totesi. Naisjaoston tehtävä puolestaan on tukea tätä tavoitetta kannustamalla naisia tulevaisuudessa aktiivisemmin mukaan ay-toimintaan.

Riina Hyöky Naisjaoston pj.

# TASA-ARVOSTA VIELÄ HIUKAN

Riina Hyöky

Tasa-arvorintamalla on menneenä vuonna ollut eniten esillä naisten ja miesten välinen tasa-arvo. Tämä johtuu siitä syystä, että aihe on ollut erittäin ajankohtainen uuden tasa-arvolain astuttua voimaan viime kesäkuussa. Miesten ja naisten välinen tasa-arvo ei vielä ole edennyt käytännössä paljoakaan työpaikkatasolla, mutta kulis-seissa on tehty töitä. Tasa-arvosuunnitelmista on "vään-netty kättä" moneen otteeseen, niin liitossa, kuin työn-antajankin kanssa ja nyt näyttää siltä, että yhteisymmär-rys on löytymässä. Kun tavoitteet ovat selkeät on aika ryhtyä toimeen.

Miesten ja naisen välisen tasa-arvon kompastuskivenä ovat kuitenkin omat asenteet ja myös se, ettei haluta lei-mautua työyhteisössä vaatimalla "oikeuksia" jotka jo laki meille kaikille takaa. Vaikka minä kuinka huutaisin, ettei naisia saa ahdistella ja kaikilla tulee olla samat oikeudet edetä työssään, niin se ei riitä jos kentällä kuitenkin hil-jaisesti hyväksytään epäoikeudenmukaisuus. Tasa-arvo lähtee meidän jokaisen päänupista, omasta käytöses-tämme, oli sitten kyse työntekijöistä, esimiehistä tai tuo-tantopäälliköistä. Jokaisen on syytä miettiä onko toiminut hyväksytyllä tavalla? Voinko tehdä jotain, jotta työyhtei-sössäni olisi naisilla ja miehillä yhtä hyvä olla? Olenko esteenä naisen mahdollisuudelle saada vaativampia teh-täviä tai parempi työsopimus?

Viimeinen kysymys voi nostaa niskakarvat pystyyn yh-deltä jos toiselta. Tosiasia on kuitenkin, ettei naisilla ole kaikilla tuotantoalueilla samoja mahdollisuuksia saada moduulitehtäviä kuin miehillä. Työsuhteiden laadussa myönnän puhuvani mutu-tuntumalla, mutta voi olla, että miespuolisten osa- ja määräaikaisten on helpompi saada kokoaikainen ja jatkuva työsopimus. Johtuukohan tämä siitä, että työnantaja ennakoi nuorten naisten mahdollisia äitiyslomia ja perhevapaita. En tiedä varmuudella, mutta tämäkin asia tullaan tutkimaan, kun tasa-arvosuunnitel-mia aletaan tekemään. Täytyy vielä muistuttaa, että nais-

ten syrjiminen raskauden vuoksi on jo on laitonta ja jos joku kokee, että häntä syrjitään mahdollisesti tästä syystä, niin ottakoon välittömästi yhteyttä luottamusmieheensä.

## Eettistä vai ei?

Vaikka miehet ja naiset ovat olleet paljon esillä, niin älkäämme unohtako muuta tasa-arvoa. Jokaisella on oi-keus tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun työpaikallamme, olimme sitten vakituisia tai osa-aikaisia, nuoria tai vanhoja, suomalaisia tai maahanmuuttajia. Yh-denvertaisuuslaki takaa meille tämän oikeuden. "Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kan-salaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipi-teen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suun-tautumisen tai muun henkilöön liittyvän syy perusteella." (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21).

Uusien eettisten pelisääntöjen valmistelussa on otettu molemmat uudet lait huomioon niin, että niiden sanoma tulisi mahdollisemman selkeästi esiin. Mutta niin eettiset pelisäännöt, kuin valitettavasti laitkin ovat yhtä tyhjän kanssa, jos emme ole sitoutuneita niihin ja halua niiden toteutuvan myös käytännössä. Tässä asiassa työnantaja on avainasemassa. Kun työnantaja on julkisesti sitoutunut noudattamaan yhteisiä pelisääntöjä on vähintäänkin oi-keus ja kohtuus, että näin myös käytännössä toimitaan, sillä muuten pelisäännöillä ei ole mitään merkitystä.

Uusissa eettisissä pelisääntöissä on suositus, että jos esimies ja alainen "seurustelevat", niin toinen vaihtaa joko vuoroa tai yksikköä. Entä jos kyse on tuotantopäälliköstä ja työntekijästä, jotka suhteellaan "terrorisoivat" muita ja puuttuvat jopa esimiesten työskentelyyn? Eettisten peli-sääntöjen ideahan on, etteivät yksityiselämän suhteet saa vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja ihmisten oikeuden-mukaiseen kohteluun. Mielestäni tällaiseen tilanteeseen tulisi puuttua välittömästi työnantajan puolelta, varsinkin kun näyttö on selvää. Vai hautaammeko koko eettiset pe-lisäännöt jo ennen kuin niitä on virallisesti edes julkaistu? Joka tapauksessa edellä mainittuun tilanteeseen voidaan puuttua myös tarvittaessa lainsäädännön kautta. Onhan kyse yhdenvertaisuudesta ja työyhteisön hyvinvoinnista, joka kuuluu myös työsuojelun piiriin. Toivottavaa tietenkin olisi että tilanne ratkaistaisiin asiallisesti jo ennen kuin tarvitsee tarttua painavampiin teksteihin.

## TAPAHTUNUTTA - MENNEITÄ

6.10.05 Etelä-Suomen aluejärjestön toimikunta. Talouskatsaus, toiminta- ja taloussuunnitelma. Liittohallitusedustajien puheenvuorot: J. Öhman ja MN. Poutanen.

10.10.05 Nuorisijaosto. Palautteita risteilyltä, pikkujoulusuunnittelua. T. Mattila.

12.10.05 Kirjeen yt. Pienten kirjeiden siirrostalappeenrantaan, määräaikaislistasta, esimiesvaihdoksista. O. Asikainen.

11.10.05 Saap.yt.: Aluepäällikkö Martti Seppänen, Im. Markku Ijas ja Im. Juha Öhman. Käsiteltiin mm. talousasiat, sairaslomat, määräaikaisten päättyvät työ sopimukset, alustavasti budjetti 2006, ulkin työvuorojen muutokset.

13.10.15 Osaston toimikunta.

14.10.05 Tapa-raskas. E. Ukonaho, J. Kaarkoski, P. Poussu, J. Mattila, Viinämäki, J. Tuominen ja A. Ollinen. Aiheena työturvallisuusasiat.

15-16.10.05 Toimikunnan ja luottamusmiesten seminaari Tallinnassa.

17.10.05 Hap:n hallituksen kokous. 06-budjetti ja suunnitelma. A. Karppanen.

17.10.05 Nuorisijaosto.

20.10.05 Osaston toimikunta.

20.10.05 Tasa-arvoilaisuus.

20.10.05 Naisjaosto. 2006 kurssit, teatterilta siirtyy. A. Karppanen.

26.10.05 Loke-petmo: J. Kaiponen, Warsame Agadir, Wili Essandor, Tapani Luoma ja H. Sojakka. Käsiteltiin projektiryhmän asioita. Posti perehdyttämisohteet. Petmo-haastattelut lokessa. Petmo-välittäjäryhmän jatkotyöskentely.

27.10.05 Osaston toimikunta.

28.10.05 Helsinki-Turku-Tampere yhteistyökok. Turussa. Paikalla H. Sojakka, J. Öhman ja E. Heikkilä. Aiheina mm. käsitellyn palkkaerimielisyydet, perus- ja ammattitehtävät ja moduuleihin sijoittuminen. Lisäksi käsiteltiin erikseen Turun, Tampereen ja Helsingin kysymyksiä.

29.10.05 Naisjaoston tasa-arvoilaisuus.

29.10.05 Etelä Suomen aluejärjestön syyskokous. Pasilan osastosta paikalla Juha Öhman, Jari Pellikka, Anne Karppanen, Maarit Kuikka, Eija Heikkilä, Pertti Touhonen. PAU:sta pj. E. Viikuna ynnä 30 osaston edustajaa. Aiheita mm. henkilövalinnat 2006-07. Vuoden 06 talousarvio ja toimintasuunnitelma. E. Viikunan ajankohtaiskatsaus. Aluejärjestön lausuma jakelun abc3-vaiheesta. Aluejärjestön nimenmuutos: PAU:n Etelä-Suomen aluejärjestöksi.

31.10.05 Suoritemittaushenkilöiden moduulierimielisyysneuvottelu: Aluepäällikkö Janne Mattila, Im. Juha Öhman. Öhmanin vaatimus seitsemälle tuotetilastoijalle palk-

kaan moduulia, vaativasta erityistehtävästä perusteluineen, työnkuvineen ja muine liitteineen. J. Mattilan vastine. Erimielisyys lähetettiin palkkaliite P:n seurantaryhmälle ratkaistavaksi.

31.10.05 SAK:n Hgin paikallisjärjestön syyskokous. Paikalla A. Karppanen, M. Poutanen ja P. Touhonen. Puheenjohtajan valinta (S. Utriainen), budjetti 2006, toimintasuunnitelma.

2.11.05 Petmo. J. Kaiponen

2.11.05 Työsuojeluasiamestien kk.

2.11.05 Tapa-raskas. P. Poussu.

2.11.05 PAU:n liittohallitus. Paikalla Pasilan osastosta: Mikko Poutanen, Juha Öhman. Pj. Viikunan ajankohtaiskatsaus. Jakelun ongelmat. Tulevan liittovaltuuston kokouksen 23-24.11. asiat. Edustajat Posti- ja logistiikka-alan työttömyyskassan edustajiston. Pasilan os. M. Poutanen ja J. Öhman. Lisätietoja: PAU:n tiedote 3.11.05 ja Reitti-lehti.

3.11.05 Osaston toimikunta.

3.11.05 Pasillin toimituksen kokous.

3.11.05 Isku-työryhmä: Yleisen kokouksen valmistelu.

8.11.05 Loke-yt. Jouluapulaisista, yövuoroista, RANK:n elpymislistasta. J. Kaiponen

8.11.05 Tjk:n ohjausryhmä. J. Öhman.

8.11.05 Ulk-yt. Ilmailulaitoksen turvamääräyksistä, jouluapulaisista. E. Heikkilä.

9.11.05 Pok-yt. Sairaslomaprosesteista, lisä- ja ylityöistä, tasoitussaksojärjestelmästä, sijaistarpeesta. E. Heikkilä, P. Poussu.

9.11.05 Osaston toimikunta.

9.11.05 Tapa tr-Lokessa. J. Kaiponen

10-11.11.05 Käsitellyn luottamusmiesten koulutuspäivät: Paikalla 13 edunvalvojaa Pasilan osastosta. Asioina mm. Palkkaliite P, paikallinen sopiminen ja neuvottelutoiminta. Käsitellyn ajankohtaisia asioita. Pääluottamusmiesten ajankohtaiskatsaukset. Työsuojelun ajankoht. Työsuojelupoliittikka-ohjelma jonka ts-keskustoimikunta hyväksyi 10/2005. Etukäteistehtävien purku. Loppukeskustelu.

14.11.05 Ammattiosaston ylimääräinen kokous. Aiheena Postiliiton Pasilan osaston nimen muutos PAU:n Pasilan osasto ry.:ksi hyväksyttiin. Osaston sääntöjen muuttaminen liittokokouksessa hyväksytyiksi säännöiksi hyväksyttiin.

15.11.05 Ulk/lek budjetti yt:Paikalla H. Sojakka, E. Heikkilä ja ulkin Im:t. Kokous oli valmistelemaan ja työnantajan unohtama, valmistelemaan suttuisine kalvoineen. 06-budjetin luvut ja kirjaukset puutteelliset ja alkutekijöissään. Käytiin läpi muitakin ulkin asioita.

15.11.05 Kirjeen yt. Aluepäällikkö J. Mattila Im. Olli Asikainen, Im. Juha Öhman. Kirje-postin talous; ylityöt, budjetti 2005. Ylimääräisten työntekijöiden sopimukset ja niiden päättyminen. Sairaslomat

15.11.05 Saapuvan yt. Aluepäällikkö M. Seppänen, Im. M. Ijas, Im. J. Öhman. Aiheina Saapuvan osaston/Postin talous v 05, budjetti ylittyy. Sairaslomat syyskuussa 05 n. 9,1 %. Määräaikaisten työntekijöitten päättyvät työ sopimukset. Ylityöt.

17.11.05 Osaston toimikunta.

17.11.05 Petmo-Loke. J. Kaiponen

22.11.05 Pau:n liittohallitus. J. Öhman.

24.11.05 Petmo-DM koulutus. J. Kaiponen, Isto Kuusisto, Tapani Luoma, Reima Palenius. Tilannekatsauksia. Keskustelua projektista.

23-24.11.05 PAU:n liittovaltuusto. Paikalla P. Poussu ja P. Touhonen. Ensimmäinen PAU:n valtuustokokous. Viikunan ajankohtaiskatsaus, osastojen esitykset, valtuuston seminaari, osa-aikaisten asema Postissa. 28.11.05 Työttömyyskassojen hallinnon koulutustilaisuus. 166 osallistujaa ja alustajat. Pasilan osastosta H. Sojakka. Aiheina: Työttömyyskassan hallinto - vastuut ja velvollisuudet

28.11.05 Itellan-yt. Esimiesten myöntämät sairaslomat pelisäännöt. Tasa-arvosuunnitelmasta, vuokratyövoiman käytöstä.

28.11.05 SAK:n H:gin paikallisjärj. hallitus. Toimintasuunnitelma, tulevan Vapun järjestelyt. A. Karppanen.

1.12.05 Osaston toimikunta.

2.12.05 Tapa-Loke. Työterveyshuollon ja työsuojelun toimintasuunnitelmat, ajankohtaiset asiat. J. Kaiponen.

7.12.05 Itellan työhuonekunta. Vuokratyövoiman käytöstä Itellassa. J. Takaranta, P. Poussu, M. Poutanen.

7.12.05 Työsuojeluas. miesten kk.

8.12.05 Osaston toimikunta

8.12.05 Työttömyyskassan edustajisto. M. Poutanen.

8.12.05 Pau:n liittohallitus J. Öhman

9.12.05 Loke-yt. Sairaslomat, läpäisy ym., kahvinkeitinasiat, siisteys. H. Sojakka, J. Kaiponen, R. Pellikka, T. Poikolainen.

13.12.05 Kirjeen-yt. Määräaikaisten, Take- ja Heko-tulokset. 06 kehottamistarpeet- O. Asikainen.

14.12.05 SASK:en seminaari ja syyskokous. Kts P. Poussu tässä lehdessä.

15.12.05 Osaston toimikunta.

#### ENTISEN POSTILIITTOILAISEN OSOITTEENMUUTOS

Henkilötunnus: \_\_\_\_\_ Äidinkieli:  suomi  ruotsi

Nimi: \_\_\_\_\_

Vanhallhiosoitte: \_\_\_\_\_

Uusillhiosoitte: \_\_\_\_\_

Postinumero ja toimipaikka: \_\_\_\_\_

Osasto: \_\_\_\_\_

#### Lisäksi olen:

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> osaston puheenjohtaja     | <input type="checkbox"/> luottamusmies          |
| <input type="checkbox"/> osaston varapuheenjohtaja | <input type="checkbox"/> varaluottamusmies      |
| <input type="checkbox"/> osaston sihteeri          | <input type="checkbox"/> pääluottamusmies       |
| <input type="checkbox"/> osaston taloudenhoitaja   | <input type="checkbox"/> varaplm                |
| <input type="checkbox"/> osaston tiedotussihteeri  | <input type="checkbox"/> ts-valtuutettu         |
| <input type="checkbox"/> osaston opintosihteeri    | <input type="checkbox"/> ts-erityisvaltuutettu  |
| <input type="checkbox"/> osaston nuorisovastaava   | <input type="checkbox"/> liittovaltuuston jäsen |
| <input type="checkbox"/> Ihan jäsen                | <input type="checkbox"/> lv:n varajäsen         |

**HUOM:** Osoitteenmuutos tulee voimaan noin 4 viikon kuluttua ilmoituksen saapumisesta. Merkitse kuoren vasempaan yläkulmaan: **Osoitteenmuutos.** Et tarvitse postimerkkiä, jos lähetät osoitteella: **Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry / Vastauslähetyt / Tunnus 5007565 / 00003 HELSINKI.** Osoitteenmuutoksen voit tehdä myös muulla vastaavalla kirjallisella viestillä tai sähköpostitse (katja.johansson@pau.fi) tai puhelimitse liiton keskukseseen, puh. (09) 613 116.

#### ENTISTEN POSTILIITTOILAISTEN ILMOITUS ELÄKKEELLE SIIRTYMISESTÄ TAI JÄSENMAKSUN KESKEYTYKSESTÄ

Henkilötunnus: \_\_\_\_\_

Nimi: \_\_\_\_\_

Siirryn \_\_\_\_\_ eläkkeelle / / 20 alkaen

Jäsenmaksun keskeytysaika / / 20 — / / 20

#### Jäsenmaksun keskeytyksen syyt:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> vanhempainloma | <input type="checkbox"/> asevelvollisuus     |
| <input type="checkbox"/> hoitovapaa     | <input type="checkbox"/> siviilipalvelus     |
| <input type="checkbox"/> sairausloma    | <input type="checkbox"/> työmarkkinatuki     |
| <input type="checkbox"/> opiskelu       | <input type="checkbox"/> peruspäiväraha      |
| <input type="checkbox"/> kuntoutustuki  | <input type="checkbox"/> muu syy, mikä _____ |

Päiväys ja allekirjoitus: \_\_\_\_\_

Merkitse kuoren vasempaan yläkulmaan: **Jäsenrekisteri Et tarvitse postimerkkiä, jos lähetät osoitteella: Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry / Vastauslähetyt / Tunnus 5007565 / 00003 HELSINKI**

Kun jäsentiedoissasi tapahtuu muutoksia, muista ilmoittaa niistä Pau:n toimistoon ja osaston jäsensihteerille. Jokaisessa Reitti-lehdessä on toiseksi viimeisellä sivulla lomake, jolla voi kertoa muutoksista. Voit käyttää myös yllä olevia lomakkeita. Säännösten mukaan sairausloman palkallinen jakso on pisimmillään kolme kuukautta, joten pitkien sairauslomien tai muiden pitkien lomien osalta jäsenmaksukin keskeytyy ja siitä on syytä ehdottomasti ilmoittaa. Kun työnantajasi tai ammattiosastosi muuttuu, muista täyttää uusi jäsenmaksun perintävaltakirja. Tilinuhasta on syytä seurata, että jäsenmaksut ovat oikein ja ajallaan peritty. Tämä on erikoisen tärkeää työpaikan vaihdoksen yhteydessä ja pitkien poissaolojen (armeija, äitiysloma, vuorotteluvapaa yms.). Jos joudut välillä työttömäksi ja työsuhteesi jatketaan uudelleen on parasta täyttää jäsenmaksuvaltakirja uudelleen. Ikävin seuraus on, että työttömyyskorvaukset jäävät saamatta puuttuvien jäsenmaksujen takia.

**SEURAA SÄÄNNÖLLISESTI  
PALKKALASKELMASTA  
JÄSENMAKSUJESI TILAA!**