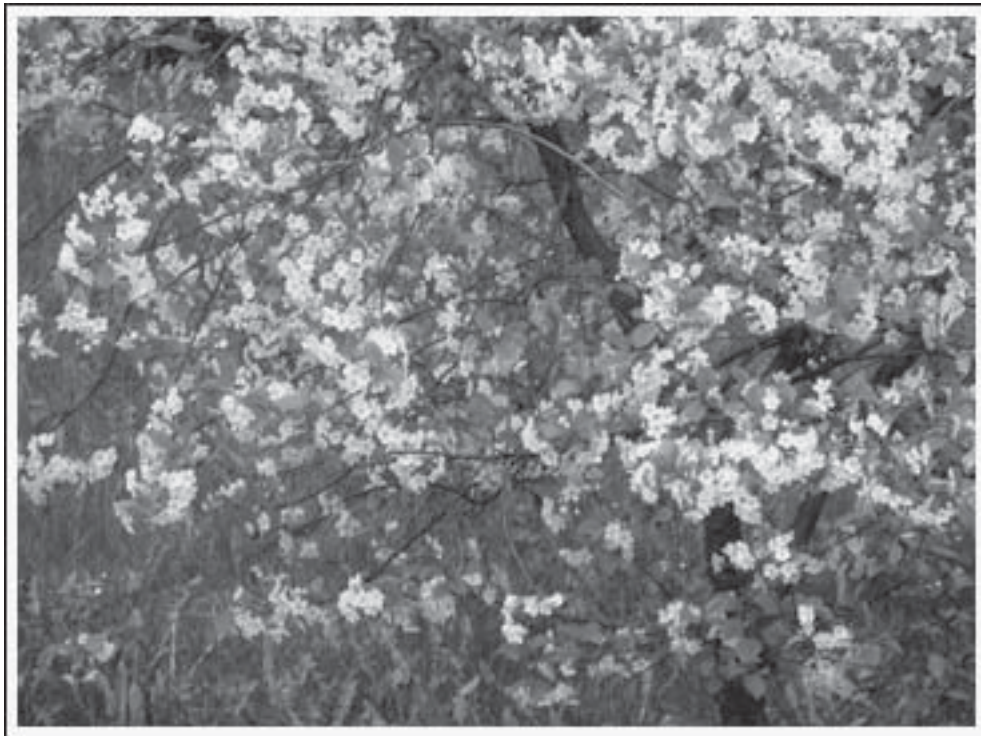


# *PASILLI*

PAU:N PASILAN OSASTON LEHTI  
2/ 2006



# SISÄLLYS

AINOA TORVI	Riina Hyöky	s. 3
PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ	Pasi Poussu	s. 4
PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA	Hannu Sojakka	s. 5
TYÖSUOJELUASIAA	Eija Heikkilä	s. 6
KANSAINVÄLINEN JAOSTO PERUSTETTU	Riina Hyöky	s. 7
VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN	Jouni Kaiponen	s. 8
MAAILMAN POSTEILTA	Teuvo Pykönen	s. 9
MIELENKIINTOINEN KIRJA TYÖSTÄ	Eero Karhimo	s. 10
KEVÄTAURINKOA	Osmo Lahtinen	s. 11
VUOSI NUORISOJAOSTON ELÄMÄSSÄ	Henri Salmi	s. 11
TOIMIKUNTA TUTUKSI	Riina Hyöky	s. 12
RAKAS RASKAS	Pasi Poussu	s. 14
PREKARIAATTI- EI SAVUA ILMAN TULTA	Reijo Kaiponen	s. 14
NAISET VAIKUTTAVAT, VAI VAIKUTTAVATKO?	Tiina Sainio	s. 15

## AINEISTO SEURAAVAAN LEHTEEN 11.9.2006

**PASILLI**

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

Päätoimittaja: Riina Hyöky.

Lehteen tarkoitettun aineiston voi lähettää osoitteella: [hyoky.riina@pp.inet.fi](mailto:hyoky.riina@pp.inet.fi) tai 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 puhelinnumerosa. Nimimerkkitiedot jäävät vain toimituksen tietoon.

Kirjoittajat vastaavat mielipiteistään. Käsikirjoituksia tai muuta aineistoa ei palauteta. **Aineisto seuraavaan lehteen: 11.9.2006**

**No 2-2006**

**21. vuosikerta**

**paino: EDITA**

# AINOA TORVI



**P**asilli on osastomme äänitorvi, ainoa sellainen. Se on kanava, jota käytämme tiedottamiseen ja keskusteluun. Toivon sen jatkuvan ja kehotankin teitä rohkeasti kirjoittamaan juttuja lehtemme. Autamme tarvittaessa juttujen muokkaamisessa.

Tiedon kulku on äärimmäisen tärkeää, että tiedämme missä menemme ja ettei meitä pääse mikään yllättämään, varsinkaan työnantaja. Tietämättömyys lisää epävarmuutta ja murentaa luottamusta työelämässä. Tämä koskee niin työnantajaa, kuin edunvalvojia. Ei pidä koskaan aliarvioida, miten merkityksellistä on, että jäsenemme tietävät, mitä on tapahtumassa ja miksi.

Sanonta "tieto on valtaa" on muotoutunut monille ajatukseksi, että keräämällä tietoa vain itselleni, jakamatta sitä muille, saan valtaa. Tällainen on valitettavaa myös edunvalvojien piirissä. Tosiasiallisesti nämä ihmiset sahaavat oksaa, jolla istuvat. Lopulta he jäävät yksin kaiken "tietonsa", turhankin, kanssa. Itse jaan tiedon mielelläni muiden kanssa. Mitä useampi tietää asioista, sitä vahvempi joukko olemme. Toisaalta tiedon jakaminen vapauttaa. Joku muu meistä voi tarttua toimeen ja jatkaa, jos yksin en jaksa. En ole korvaamaton ay-toiminnassa, enkä haluakaan, sillä yhdessä näitä hommia tehdään.

Palasin opintovapaalta takaisin töihin. Sopeutuminen vie aina aikansa ja nyt koin, millaista on töihin paluu pitkältä vapaalta ilman kertausopetusta työtehtäviin. Olkoonkin, ettei mitään suuria muutoksia ollut tapahtunut, mutta olin sujuvasti onnistunut unohtamaan ihan perusjuttujakin työstä. Pienellä opastuksella olisin välttynyt turhilta virheiltä ja myös töiden kahteen kertaan tekemiseltä. Onneksi tehtävät eivät olleet niin vaativia ja vastuullisia, että olisin aiheuttanut varsinaista vahinkoa. Minua kuitenkin harmitti. Voin kuvitella, miltä tuntuu heistä, jotka palaavat töihin parinkin vuoden jälkeen ilman uudelleen perehdyttämistä. Perehdyttäminen ei vaadi kuin muutamman tunnin ja perusasiat saadaan kerrattua. Tuloksena olisi heti oikein tehty työ ja motivoitunut työntekijä, sekä

huomattavasti vähemmän turhautumista. Toivottavasti asia korjaantuu, kun se nyt on kirjattu myös uudistettuihin eettisiin pelisääntöihin.

Helsingin Sanomissa oli 12.4.2006 kaksi juttua: "Sairaalan lapsen hoito toi potkut" ja "Raskaana olevan potkuista rapsahti johtajalle sakot". Nämä jutut saivat minut todella vihaiseksi ja varmaan monet muutkin, varsinkin naiset. Ovatko nämä tapaukset todella tätä päivää? Molemmissa tapauksissa irtisanomiset olivat todettu kärkeäoikeudessa laittomiksi. Huolestuttavaa olivat langetetut rangaistukset. Korvaukseksi naiset saivat vain muutaman tonnin ja menettivät työpaikkansa! Työnantaja pääsi eroon työntekijästä, joka olisi tullut todennäköisesti maksamaan hänelle paljon enemmän kuin vanhemman naisen tai miehen palkkaaminen, joista ei juurikaan aiheudu kuluja hoitovapaiden ja lasten sairaspoissaolojen takia. Todennäköisesti ja toivottavasti jutut menevät korkeampaan oikeuteen ja korvaukset sekä rangaistukset kasvavat.

Tapaukset ovat huolestuttavia tulevaisuuden kannalta. Tuomiot ovat viesti työnantajille, että parilla tonnilla pääsee eroon "hankalasta työntekijästä". Tätä en voi hyväksyä. Ehkä ay-liikekin vihdoin herää todella vaatimaan hoitokustannuksien tasaamista. Mutta ennen muuta, pitäisi näyttää, ettemme hyväksy tällaista toimintaa milloin työntantajalta. Nuoret naiset kärsivät eniten jo nyt, etteivät saa vakituisia ja kokoaikaisia työsuhteita. Pitääkö heidän vielä luopua lasten teosta, saadakseen pitää työpaikkansa? Kysymys ei ole vain työelämästä, vaan koko yhteiskunnan kehityksestä ja tulevaisuudesta. Suomi ei ole tasa-arvoinen maa. Siihen on vielä pitkä matka. Olemmeko valmiita uhraamaan myös tulevaisuuden ja oikeudenmukaisuuden nopeiden voittojen vuoksi, jotka nekin menevät harvojen taskuun?

Aurinkoista kesää kaikille ja hyvät lomat niille, joilla niitä on.

Riina Hyöky



Pasi Poussu

## PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ: Bottalla elettiin

**T**aannoinen Pasilan osaston vuosikokous Bottalla oli jälleen kerran onnistunut kokonaisuus. Rennon ja asiallisen ilmapiirin vallitessa hoidettu kokous jää muistojen joukkoon yhtenä kaikkein parhaimmista. Ylimääräistä latausta minulle aiheutti tietenkin, että kyseessä oli ensimmäinen ”juontoni”. Miellyttävää oli nähdä runsaslukuinen joukko ammattiosastomme veteraaneja, toivottavasti se ei ole yhden kokouksen ihme, vaan jatkuva ilmiö.

Mutta mietteliääksi pani nuorison heikko osanotto. Ei, en aio aloittaa samaa saarnaa nuorison osallistumisen tärkeydestä ammattiosastomme tulevaisuudelle, sen tein mielestäni selväksi paikan päällä, mutta lääkkeet nuorison aktivoimiseksi on löydettävä. Muuten tulevaisuutemme on hukassa.

Mutta muistelut päätän kiitoksiin kokoukseen osallistuneille ja haluan myös syvästi kiittää minulle osoitetusta luottamuksesta. Pysin olemaan tuon luottamuksen arvoinen.

### **Sidosryhmät, Pasilan osaston selkäranka.**

Sidosryhmillä tarkoitan tässä yhteydessä Pasilan osaston jaostoja ja työhuonekuntia. Olette ehkä kuulleetkin, että osastoomme on perustettu uusi kansainvälinen jaosto. Alkuvaiheessa jaosto on avoin kaikille kansallisuuksille, siis myös kantaväestön edustajille. Mielestäni ajatus on hyvä. Kulttuurisia eroja on ja niistä avoin keskusteleminen on aina paikallaan. Meillä Pasilassa on perinteisesti työskennellyt monia kansallisuksia edustavia henkilöitä, eikä siihen ole muutosta havaitta-

vissa, pikemminkin päinvastoin. On paikallaan pohtia, kuinka saamme maahanmuuttajat paremmin liittymään yhteisöömme.

Työhuonekunnat ja jaostot ovat edunvalvonnan kannalta kultaakin kalliimpia. Niiden kautta osasto saa paremman kosketuksen jäsenistöömme. Tosin työtä on tehtävä, että saisimme jäsenemme kiinnostumaan vieläkin enemmän työhuonekunta- ja jaostotoiminnasta ja sitä kautta ammattiosaston toimintaan vaikuttamisesta. Edunvalvonta on yhteinen asia. Palaamme asiaan.

### **Miten on?**

Ammattiosastomme jäsenistä jo jonkinlainen määrä on osa-aikaisia työntekijöitä. Tänä keväänä meidän tarkoituksenamme on seurata, kuinka lisätöitten tarjoaminen osureille työnantajalta sujuu. Työsopimuslaki velvoittaa työnantajan lisätöitä tarjoamaan, kun sitä tarjolla on. Monissa yksiköissä tämä ei ole ollut mikään ongelma, vaan lisätöitä osureille on riittänyt suorastaan ylenpalttisesti. Kompastuskiveksi onkin monin paikoin noussut osureiden työsopimuksissa määritellyt toivottoman alhaiset tuntimäärät. Tähänkin on löydettävä mielekäs ratkaisu pian. Työnantajankin on vähitellen ymmärrettävä, että kyseessä ole millään tavoin hyvä ratkaisu. Jos tarvitaan kokoaikaista työvoimaa, on sitä totta kai järkevää palkata. Jos työnantaja kuvittelee säästävänsä killinkiäkään yrittämällä osaopimoida osurien käyttöä niin väärässä on. Paitsi, että osuritkin kärsivät, niin runkohenkilöstö vasta kärsiikin. Epäonnistunut keplottelu johtaa vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön ylikuormittu-

miseen, joka näkyy aivan varmasti sairauspoissaoloina.

Miksi on niin kerta kaikkiaan kauhea ajatus palkata vakinaista kokoaikaista henkilöstöä postikeskukseen? Ja kumpi on loppujen lopuksi tärkeämpää, ajallaan ja oikein hoidettu työ vai tuloskortista laukeavat muutamat tuhannet eurot? Siinäpä noin äkkiseltään pari mieltä vaivaavaa kysymystä.

### **Ollaan ihmisiä toisillemme.**

Rakasta postikeskustamme kierrellessä olen vähän väliä kuullut kertomuksia, miten vaikea on jaksaa nykyisessä välillä hektisessäkin Pok-maailmassa. Asiaa ei tietenkään paranna yhtään, että uupunut henkilö joutuu silmätikuksi osastollaan, mopatuksi ja laiskaksi haukutuksi. Olemme erilaisia ja jokaisella meistä on omat rajamme, joiden ylittyessä olemme vaikeuksissa. Esimerkiksi sairastuminen ja siitä johtuva työkyvyn aleneminen voi sattua kenen tahansa kohdalle.

Varma merkki epäterveestä työyhteisöstä on tapa kytätä toisten tekemisiä ja tekemättä jättämisiä. Sen ajan voi käyttää johonkin hyödylliseen, vaikka pa oman työnsä tekemiseen. Työnantajalla on palkkaa saavat edustajat, joiden tehtävänä on johtaa työtä ja kysellä menemiset ja tulemiset. Heitä myöskin esimiehiksi kutsutaan.

Onko todella liikaa vaadittu, että tuemme heikompa ja hitaampaa työtoveriamme työssään? Olkaamme ihmisiä toisillemme.

Kukkaista kesää kaikille osastomme jäsenille !

# PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA

Hannu Sojakka, pääluottamusmies



Jotkut ovat jo aloittaneet kesälomansa viettämisen, hieno! Minäkin jään kesäkuussa lomalle nauttimaan kesän ilmoista ja maaseudun rauhasta. Lintujen visertäessä ja tuulen humistessa puissa, ihminen saavuttaa ihan autuaallisen olotilan. Jokakesäinen ihmekin tapahtuu, tuttu pöytäpariskunta palaa asumaan ja poikimaan kotipönttönsä aivan mökkimme viereen. Niitä seuraa kiinnostuneena koirani, tuijottaen tarkkana suurta kuusta ja siellä nököttävää pönttöä.

Postissa on käyty yt-neuvotteluja. Keväällä vuorossa olivat tuotantopalveluiden pääkonttorin neuvottelut, kohteena mm. ulkomaanpostiin Siipitie 9:ssä, Vantaan lentoasemalla, hallinnossa ja Customer Service-yksikössä työskentelevä henkilöstö. Niiden tavoitteena oli selkeyttää toimintoja, poistaa päällekkäisyyksiä ja tehostaa ohjausta. Olin mukana niissä ja Pau:n järjestämissä infotilaisuuksissa. Aktiivisia olivat ulkista Riitta Mononen ja Heikki Laitinen. Ne saatiin päätökseen 17.05.-06., eivätkä ne aiheuttaneet henkilöstövähennyksiä tuotannon puolella.

Pasilassa oli toukokuussa 1143 työntekijää, joista koko-aikaisina 669, 59 % ja osa-aikaisina 474, 41 %. Ulkin Siipitiellä tuotannossa työskentelee 85, joista kaksi on osa-aikatyössä. Voutilassa on vahvuus 380, joista osa-aikaisia 140. Tarkoituksenamme on, että kokoaikatyötä haluaville osa-aikaisille sitä tarjotaan. Työsopimuslaki edellyttää, että ennen kuin uutta työvoimaa otetaan, pitää työnantajan tiedustella jo työskenteleviltä osa-aikaisilta lisätyöhalukkuutta. Ja jos joku on tehnyt pitemmän aikaa kokoaikaisia työvuo-roja, heidän työsopimuksensa pitää uusia vastaamaan todellisia tehtyjä tunteja. Luottamusmiehemme seuraavat tilannetta tarkasti eri yksiköissä. Heidän puoleensa voi aina käännyä asiassa.

Uutistoimisto.net teki tämän vuoden alussa kyselyn, johon tuli vastauksia parin päivän aikana 1078 kappaletta, joista 52,5 % eli 568 henkilöä kertoi tulleensa kiusatuksi työpaikalla. Tämä melu ei synny tyhjistä! Kiusaamisen kohteeksi joutuneita oli eniten työyhteisöissä, joissa työskentelee 100-500 henkeä, 26,2 % ja melkein yhtä paljon pienemmissä 10-30 hengen yhteisöissä, 25,2 %. Suurissa yli 500:n hengen yhteisöissä ja muutaman hengen pienyhteyksissä kiusatuista työskenteli vastaajista n. 15 prosenttia.

56,3 % kiusatuista nimesi kiusaajakseen esimiehen. Työtoveri oli asialla seuraavana, 34,7 % ja useampi työtoveri 18.5 % tapauksista. Usein ajatellaan kiusaamisen tapahtuvan ylhäältä alaspäin tai vastaavassa asemassa olevaa työtoveria kohtaan. Useimmiten näin tapahtuukin, mutta saavat

esimiehetkin osansa. Vastaajista 10,7 % on joutunut alaisensa kiusaamaksi.

Kiusaaminen voi ilmetä mm. hyvin monin tavoin: Maiseen ja aseman loukkaamisena, työsuoritusten vähättelemisenä, työnteon vaikeuttamisena, elein, ilmein ja äänensävyin osoitettuna väheksyntänä. Yleistä kiusaamistapauksissa on sosiaalinen eristäminen. Myös on uhkailtu työpaikan menetyksellä, sekä on tarjottu myös fyysisistä väkivaltaa. Sukupuolinen häirintä on myös harvina tapauksissa.

Toipuminen kiusaamisesta kestää pitkään. Moni vastaaja kärsii psyykkisistä ja fyysisistä oireista. On tarvittu sairaalomaata, on haettu mielialalääkitystä ja osalla on tilanne johtanut jopa ennenaikaiselle eläkkeelle jäämiseen.

Suurin osa ilmoitti kiusaamisen vaikeuttaneen työnteoa. Kiusaamisen vaikutukset ulottuvat myös kotiin ja ystävyyssuhteisiin- hyvässä ja pahassa. Vastaajat kertoivat tiuski-neensa kotona turhasta, kun pinna on kireällä ja iloton olo haittasi ihmissuhteita. Toisaalta apua kestämiseen saatiin kotijoukoilta sekä ystäviltä. Kiusaamisen lopettamiseksi saatiin apua työtovereilta, esimieheltä, johdolta, puolisoilta, ystävilta, työsuojeluhenkilöiltä, psykologilta, terapiasta, työ-ohjaajalta, konsultin avulla, lakimieheltä jne. Usein kiusaaminen loppui vasta kun kiusattu vaihtoi toiseen työpaikkaan. Monissa paikoissa apua ei saatu mistään. Eräs työterveyspsykologi kehotti sopeutumaan tilanteeseen.

Postissakin törmätään joskus kiusaamistapauksiin. Nämä on otettava esille heti, muuten niiden hoitaminen muodostuu vaikeaksi ja ne paisuvat koskemaan suurempaa joukkoa työyksiköissä, pilaten työilmapiirin, yhteistyön ja työstä "nauttimisen". Kiusaamisen selvittäminen on viisainta aloittaa työyksikön sisällä. Se tulee antaa heti esimiehen, luottamusmiehen, tai työsuojeluihmisten tietoon, jotta he voivat aloittaa ongelman ratkaisemisen. Hyvä työilmapiiri riippuu jokaisesta ja sen luomiseen tulee suhtautua vakavasti, ei odottaen, että se jostakin valmiina tarjolla!

Pääluottamusmies- ja luottamusmiesvalinnat siirtyvät pidettäväksi syksyyn.

Pau Pasilan osaston kansainvälinen jaosto perustettiin 26.04. Vetäjäksi valittiin Wilberforce Essandor, sihteeriksi Riina Hyöky. Jaosto sai myös hallituksen.

Uudet lajittelun Eettiset pelisäännöt ovat valmiit ja jaossa syksyyn mennessä!

Hyvää kesää kaikille!

# TYÖSUOJELUASIAA

Eija Heikkilä, työsuojeluvaltuutettu

## Työsuojeluasiamiehet

Helsingin postikeskukseen on valittu työsuojeluasiamiehiksi vastaanottoon Jouni Rytönen (tulotarkastus, laiturei, hinnoittelu ja erpatuotteet) ja Maria Äyräs (karkea- ja hienoselvitys). Lisäarvopalveluihin vastauslähetysiin ja asiakaspalautuksiin Hannu Tirroniemi (aamu). Kirjepostiin konelajitteluihin (isot ja pienet) on valittu Maurice Lasarie. Saapuvaan lajitteluun lehti ja manuaalilajittelu (aamu/ilta) sekä viikonloppuryhmään Maarit Kuikka. Saapuvan lajittelun yötöimintoihin (kirjekonelajittelu, yöselvitys ja lähtevä ulk) on valittu Pekka Herranen. Raskaan posttiin työsuojeluasiamiehiksi on valittu aamu/ilta kierto Ari Ollinen (Koneympäristö, Rullakointi, Lastaus ja purkaus) ja yövuoroon Hilla Bierman (koneympäristö ja siirrot).

Ulkomaan posttiin on valittu työsuojeluasiamiehiksi AP:n Marko Heikkilä ja saapuvaan Alpo Saunamäki

Työehtosopimus edellyttää työsuojeluasiamiehen olevan asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työympäristössä vallitseviin olosuhteisiin. Työsuojeluasiamiehellä on oikeus koulutautua tehtäviensä hoitamista varten. Koulutuksella tarkoitetaan liiton järjestämää sopimuskoulutusta. Koulutuksen ajalta työnantaja maksaa työsuojeluasiamiehelle palkan.

Työsuojeluasiamiehet seuraavat työsuojelulakien toteutumista työpaikoilla ja ilmoittavat havaitsemistaan puutteista esimiehille ja työsuojeluvaltuutetulle. Hänellä on oikeus tehdä esityksiä työ- työympäristöolosuhteiden ja työvälaineiden kehittämiseksi. Asiamiehellä on oikeus saada tietoja työnantajan toimenpiteistä tai suunnitelmista havaitun epäkohdan poistamiseksi. He osallistuvat työpaikkaselvityksiin, työpaikan riskien arviointiin ja tutkivat sattuneet tapaturmat yhdessä esimiehen kanssa.

## Riskien arviointia

Riskien arviointia on tehty Helsingin postikeskuksessa ja arviointiryhmässä on mukana työsuojeluvaltuutettu, ts-asiamies sekä työpisteen esimies ja työntekijä tai työntekijöitä. Arviointi on jatkuvaa kartoitusta vaarojen ennaltaehkäisemiseksi, sekä jo ilmenneiden vaarojen pienentämistä tai kokonaan poistamista. Kartoituksessa käytetään Sosiaali- ja terveysministeriön vaarojen tunnistamiseen tarkoitettuja listoja (tapaturma, ergonomia, fyysikaalinen, kemiallinen ja henkisen kuormittuminen listan tilalla on käytetty työyhteisökyselejä).

Mukana saapuvan lajittelun aamu/ilta kierrossa on arvi-

ointiryhmissä Eija Heikkilä (työsuojeluvaltuutettu), Maarit Kuikka (työsuojeluasiamies), Päivi Lindström (esimies), Kaarina Huuhka-Koskinen (työopastaja) ja Tuomo Iman (työopastaja). Vaaratekijät kartoitetaan joukkisten avauksesta, manuaalilajitteluista (isot ja pienet), lehtien avauspiste, lehtilajittelu 00-14 ja Press X sekä järjestelijän työt.

Siipitiellä Ulkomaan postin riskien arvioinnissa mukana on Jaana Lammi (ryhmän vetäjä ja sihteeri) Ari Karjalainen (tuotannon esimies), Pertti Kolehmainen (tuotannon esimies), Marko Heikkilä (työsuojeluasiamies), Alpo Saunamäki (työsuojeluasiamies), Heikki Laitinen (työsuojeluasiamies) ja Eija Heikkilä (työsuojeluvaltuutettu). Vaaratekijät kartoitetaan lähtevän postiliikenteen työn osalta (mm. laituritoiminnot, AP-hallin toimintoja, Ems, lähtevän arvoa, pusihuoltoa, läpivalaisua ja Transit käsittelyä).

## Konsernituki ja verkostopalaveri

Posti tukee työntekijöitä, jotka eivät selviydy työssään terveydellisten tai ammatillisten ongelmien vuoksi. Näinä on tarkoitus ehkäistä työkyvyttömyyseläkkeille joutumista ja antaa työntekijöille mahdollisuus pysyä työelämässä terveenä ja ammattitaitoisena vanhuuseläkkeelle asti. Mitä pitäisi tehdä, kun ei enää jaksais töissä? Työturvallisuuslaissa sanotaan, että "Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä töissä." Kun esimies huomaa, ettei työntekijä jaksais töissä, niin hänen on keskusteltava työntekijän kanssa ja ohjattava tarvittaessa työterveyshuoltoon. Myös itse voi haakeutua työterveyshuoltoon

## Terveydelliset syyt

Työterveyshuollossa työntekijä ja työterveyshoitaja yhdessä käyvät läpi työkykyyn vaikuttavat tekijät (työkykyseleitys). Tarvittaessa ohjataan työkyvyn selvittämiseksi jatkotoimenpiteisiin, kuten työterveyslääkärin vastaanotolle, josta ohjataan esim. erilaisiin laboratoriotutkimuksiin, arvioidaan työn kuormittavuus ja myös erikoislääkärillä käynnit. Tarpeen vaatiessa työntekijä voidaan ohjata yksilöllisiin tai ryhmäkuntoutuksiin, joita on paljon tarjolla. Asiat, joita tutkimuksissa on tullut esille ja työntekijän keskustelut työterveydenhoitajan ja lääkäreiden kanssa ovat vaitiolovelvollisuuden alaisia asioita, jotka jäävät vain heidän tietoonsa. Näiden pohjalta sovitaan verkostotapaaminen.

## Mikä verkostotapaaminen on?

Tähän tapaamiseen osallistuu työntekijä, työterveyshuolton edustaja/edustajat (lääkäri/työterveyshoitaja), työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu. Tapaamisessa sovitaan mm. mitä toimenpiteitä tehdään työpaikalla, että työntekijä jaksaa olla töissä. Käydään myös läpi sosiaalisen tuen muodot ja jos työkyky on alentunut tapaturman vuoksi, niin vakuutusjärjestelmän mahdollisuudet. Tapaamisessa keskustellaan henkilön työkyvystä vain sen verran kuin hän itse haluaa kertoa. Myöskin työntekijän omat toiveet/ratkaisuehdotukset otetaan huomioon. Sovitaan seuraava tapaa-

minen, jossa katsotaan miten asiat ovat toteutuneet ja mitä vaikutuksia niillä on ollut työntekijän jaksamiseen. Tapamisesta tehdään muistio. Nämäkin asiat ovat vaitiolovelvollisuuden alaisia asioita. Mitä tehdään työpaikoilla verkostotapaamisen jälkeen?

#### **Toimenpiteet työpaikalla:**

Työpaikoilla voidaan auttaa työntekijää räätälöimällä hänelle sopivia työtehtäviä ja työvuoroja. Myös voidaan ottaa erilaisia apuvälineitä käyttöön sekä muutenkin kehittää uusia työtapoja. Erilaisilla tauotuksilla saadaan työn kuormitusta kevennettyä. Kun uusia työvälineitä ja koneita hankitaan, niin silloin on huomioitava suunnittelussa mitä vaikutuksia niillä on työntekijän terveyteen ja turvallisuuteen. On myös huomioitava, että ne soveltuvat kyseiseen työmenetelmään ja niihin annettava kunnollinen koulutus. Ei se riitä, että sanoo työntekijälle "ota nuo, lajittele ja hae tuolta tavaraa". Työkavereitten tuki on tärkeää kuntoutettavalle. Jokaisen pitäisi muistaa, että koskaan ei tiedä mitä elämässä tapahtuu ja voikin huomata olevansa itse kuntoutettava. Ei ihminen ole välttämättä "laiska" vaikka tekee vähemmän töitä, vaan elämässä voi tapahtua kaikenlaista ja omista vaivoistaan ei aina haluta puhua muille.

#### **Kesä lähestyy**

Kesän lähestyessä ulkona alkavat lämpötilat nousta ja sitä myöten työpisteidenkin lämpötilat nousevat. Työntuoja on velvollinen huolehtimaan siitä, että lämpötilat eivät nouse liian korkeaksi työpisteissä. Työpaikoilla on tarkastettava ilmastoinnointi ja säädettävä lämpötila sopivaksi. Jos teknisin toimenpitein ei saada lämpötilaa sopivaksi työskennellessä, niin silloin lämpötilasta on tauottamalla pienennettävä. Kun lämpötilat nousevat 28- 33 asteeseen, niin taukoa pidetään 10 min kerran tunnissa. Kun lämpötila nousee yli 33 asteen, niin taukoa pidetään 15 minuuttia kerran tunnissa.

Kuumassa ilmassa työskennellessä on tärkeää muistaa juoda ja syödä suolapitoista ruokaa. Jos ei huolehdi elimistön neste- ja suolatasapainosta, niin seurauksena voi olla lämpöhalvaus. Työskennellessä kuumassa ilmassa kannattaa käyttää väljiä ja hengittäviä asusteita.

#### **Muuta:**

Helsingin postikeskuksessa sairauspoissaolo-% tammi-maaliskuussa on 9,47 % ja tapaturmia on sattunut maaliskuun loppuun mennessä 28 kpl. Ulkomaan postituotannossa sairauspoissaolo-% tammi- maaliskuussa oli 6.49 % ja tapaturmia oli sattunut 3 kpl.

Toivotan oikein hyvää alkavaa kesää

## **KANSAINVÄLINEN JAOSTO PERUSTETTU**

Kansainvälisen jaoston perustava kokous pidettiin Pasilassa 26.4. Sen aluksi Hannu Sojakka kertoi, että ajatus uudesta jaostosta, jossa olisivat mukana Pasilan osaston ulkomaalaistaustaiset, oli ollut tavoitteena jo pitkään. Vuosikokouksessa Wili Essandor oli ilmaissut hänelle halukkuutensa lähteä vetämään tällaista jaostoa ja siksi Hannu kutsui koolle perustamiskokouksen. Pau:n Pasilan osaston kansainvälinen jaosto syntyi.

Sen puheenjohtajaksi siis valittiin Wilberforce Essandor. Hallitus muodostuu puheenjohtajasta ja kuudesta jäsenestä, joiksi valittiin: Lucy Korhonen, Riina Hyöky sihteeriksi, Maurice Lasalarie, Hannu Sojakka, Jouni Kaiponen ja Jussi Lehmusvaara. Kokouksessa käsiteltiin jaoston tavoitteita ja tulevaa toimintaa kaudelle 2006-2007. Wili kertoi omista toiveistaan ja odotuksistaan. Hän halusi jaoston olevan kaikille Pasilan osaston jäsenille avoin, sillä näin toivotaan vuorovaikutuksen lisääntyvän ulkomaalaistaustaisen ja valtaväestön kesken. Nyt aluksi jaosto on avoin kaikille Pasilan osaston jäsenille kansallisuuteen, sukupuoleen ja ikään katsomatta.

Jaoston tuleviksi tavoitteiksi nousivat monikulttuurisuuden edistäminen työympäristössä ja yhdenvertaisuuden lisääminen. Myös verkostoituminen eri ryhmien kesken nousi tärkeäksi teemaksi, sillä saadaan lisää kuuluvuutta, näkyvyyttä sekä ajettua tärkeitä asioita eteenpäin. Kokouksessa keskusteltiin tulevasta mahdollisesta toiminnasta. Tarkoitus on järjestää erilaisia tilaisuuksia ja koulutusta jäsenistön tarpeiden ja kiinnostuksen mukaan. Pasilan osaston nais- ja nuorisajaosto ovat alustavasti suunnitelleet lähtevänsä Heimariin seminaarimatkalalle syksyllä. Kansainvälinen jaosto lähtee mahdollisesti mukaan ja pitää siellä ensimmäisen oman seminaarinsa, sekä osallistuu yhteisiin tilaisuuksiin muiden jaostojen kanssa. Seuraavassa kv-jaoston kokouksessa käydään tavoitteita läpi tarkemmin ja tehdään toimintasuunnitelma tulevalle kaudella.

Riina Hyöky  
Sihtööri

# VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN (vol. 20)

JOUNI KAIPONEN, ts-valtuutettu

Vihdoinkin, vihdoinkin laatusopimus on maastoutettu. Loken sopimus valmistui 19.10.05, minkä jälkeen se lähti esimiestiimin käsittelyyn. Tiimi päätti pyytää joitakin tarkennuksia siihen ja tällä tiellä sopimus viipyi alkuvuoden. Noh, mitä sitten tapahtuu, kun laatusopimus on läpikäyty loken henkilöstön kanssa? Ei mitään. Kun esimiehet käyvät sopimuksen läpi oman jenginsä kanssa, ei vielä tarkoita, että he valvovat sen toteutumista. Jokainen joka yhtään on huolissaan työympäristöstään, tietää millainen sikolätti loke aika ajoon on. Jos esimiehillä ei ole resursseja tai kykyä valvoa siisteyttä ja järjestystä, niin eikö ole työntekijöiden aika kantaa kortensa kekoon ja toimia sen mukaan, mitä on sovittu. Kuulostaako saarnaamiselta? Kysymys on mielestäni pitkälti meidän omasta ja muiden työntekijöiden työviihtyvyydestä ja turvallisuudesta. Esimiehet osaavat vesittää piittaamattomuudellaan tämänkin asian, mutta jos työntekijätkin ovat piittaamattomia, niin kuka enää välittää työturvallisuudesta ja -viihtyvyydestä? Minä ainakin. On työsuojeluvaltuutetun heiniä olla huolissaan työturvallisuudesta.

Alkuvuoden ja talven aikana olemme painineet muistakin asioista kuin siisteydestä ja järjestyksestä. Elpymälisän, tai miksi sitä nyt halutaan nimittää, on yhä työn alla. Vaatimuksemme saada 23 minuuttia lisää elpymäaikaa ei ole muuttunut ja näillä näkymin olemme menossa erimielisyyteen, ellei ihmeitä tapahdu. Näkemyksemme mukaan meillä, so. Jouni Kaiponen, Lasse Nevalainen ja Isto Kuusisto, ei ole syytä tinkiä asiassa. Aika näyttää, kuinka käy.

Ergo-postin tulokset julkaistiin ja 2.5. käydyssä palaverissa päätimme muodostaa työryhmän, joka lähtee purkamaan sen tuloksia ja käy mähkimään niitä asioita, joiden kohdalla olemme todenneet: "EI KUNNOSSA".

Esimerkiksi koodauksen työasento on huono jalkatilan puutteiden vuoksi. Mitä tehdään? Sellainen itsestäänselvyys, että syöttötyön yksipuolisuus on raskasta. Mitä tehdään?

Tässä kevyt maistiainen, mikä työryhmää odottaa. Ryhmä jäsenenä ovat minun lisäksi esimies Keijo Relander, varatyösuojeluvaltuutettu Helena Aarnio, työntekijöiden puolelta Mikko Pelkonen ja Aarno Pelkonen, Mediviren

Johanna Jaatinen, tuotantopäällikkö Jani Häsä, työpaikkakouluttaja Maarit Keisari ja Kuopion yliopistolta ergo-postin tutkijatiimin jäsen Hakkarainen. Ergo-postin tutkimus on mittavin koskaan tehty tutkimus lokessa. Uskallan väittää, että sen merkitys tulee olemaan merkittävä tienhaara, mihin suuntaan työtä ja työmenetelmiä meillä tullaan kehittämään. En uskalla edes ajatella, etteikö sen tuloksena tehtäisi mitään. Näin kesän kynnyksellä haluaisin muistuttaa niin työntekijöitä, kuin työnantajaakin siitä, että lokessa on ollut käytäntönä helteiden sattuessa pitää kymmenen minuutin mittainen tauko elohopean noustua 28 asteeseen tai korkeammalle. Jostain kumman syystä on joka vuosi väännetty kättä esimiesten ja milloin kenenkin kanssa, milloin tauot ovat vai onko niitä ollenkaan. Vaikka työturvallisuuslain 8§ työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite ei ehkä ole kaikille esimiehille itsestäänselvyys, niin minulle on. Johan nyt terve maalaisjärjenkin pitäisi kertoa, että liika lämpö on jopa vaarallista. Männävuosina helteet tappoivat Keski-Euroopassa tuhansia ihmisiä. Onneksi loken esimiehet eivät ole niin tyhmiä, että antaisivat kenenkään kuolla lämpöhalvaukseen.

Ettei minulle vahingossakaan pääsisi tulemaan aika pitkäksi, olen mukana osastomme kansainvälisessä jaostossa. Osastossamme oli jo nuoris- ja naisjaosto, ja kun iso osa osastomme jäsenistä on maahanmuuttajia, niin päätimme perustaa kv-jaoston. Teemat ovat varmaankin samanlaisia kuin naisjaostolla eli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiä, ehkä vain eri näkövinkkelistä.

Lomaa odotellessani, monet asiat pyörivät mielessäni. Yksi filosofinen päämäärä, joka voisi tehdä työpaikastamme paremman on miten työyhteisönä suhtaudumme konfliktihin. Pyrimmekö ennaltaehkäisemään vai haemmeko heti syyllisiä? Käsitämmekö, että erimielisyyksissä ei pidä hyökätä henkilöä kohtaan, vaan ymmärtää vanha sanonta; asiat riitelevät, eivät ihmiset? Kykenemmekö asettumaan asian yläpuolelle niin, ettei eri mieltä oleva vastapuoli pääse ärsyttämään meitä? Esimerkiksi tämä elpymäasia, joka (huom.) todennäköisesti johtaa erimielisyyteen, ei ole ärsyttänyt ketään. Me vain olemme eri mieltä asioista ja toimimme sen järjestelmän mukaan, jonka mukaan erimielisyystapauksissa on postissa tapana tehdä.

Mitä vielä toivoisin jokaisen lokelaisen muistavan, että kun ongelmia syntyy, niin usein niihin löytyy myös ratkaisuja. "Kaikki on paskaa asenne" ei ole rakentava ja "mikään ei kuitenkaan muutu ajattelu" ei vie asioita eteenpäin. Pessimistinä olo on helppoa. Ei tarvitse välittää mistään, kun mikään ei kuitenkaan muutu. Optimistina yritän olla mukana tekemässä asioita, jotka koen arvokkaiksi ja tärkeiksi. Esimiehiä on loken seitsenvuotisen historian menneet ja tullut, mutta me vain olemme yhä täällä. En anna periksi, työntekijöiden tukemana yhdessä pystymme tekemään näköisemme työpaikan.



# MAAILMAN POSTEILTA

Teuvo Pykönen

**Saksan voitot:** Saksan Posti tuotti puhdasta voittoa 2,2 miljardia euroa vuonna 2005 lähes 45 miljardin liikevaihdosta. Se on pörssissä ja esittää jaettavaksi omistajille 70 senttiä osakkeelta, vuonna 2004 jaettiin 50 senttiä osinkoa osakkeelta. Voitto osaketta kohti oli 1,99 euroa. Johdon tulot kasvoivat 13 % viime vuonna. Työntekijöiden liitto ver.di vaatii 135 000 työntekijälle 4,5 %:n palkankorotuksia, jotka työnantaja torjui liiallisina. Ver.din postilaisia edustava Rolf Büttner sanoo haastattelussa, "että ei ole nöyryyden ja vaihtolion aika". Työntekijät suunnittelivat varoituslakkoja vaatimuksiensa vauhdittamiseksi (Reuters News 7.4.2006).

**Hollannin leikkaukset:** Hollannin yksityistetyn postin TNT:n kirje- ja logistiikka postiryhmä irtisanoo lajittelukeskuksista 1000 -1100 työntekijää seuraavan kahden vuoden aikana. Vuonna 2001 aloitettu tervehdyttämishjelma on vuoteen 2012 viennyt kolmanneksen postinkäsittelijöistä eli 9 000 työpaikkaa. Nyt tapahtuneesta työntekijät saivat irtisanomiskirjeen kotiinsa. Perusteena säästöille on uusien viestimien aiheuttama kirjeliikenteen väheneminen sekä tehokkuuden ja kilpailukyvyyn säilyminen. Hollannin kuusi lajittelukeskusta käsittelivät viime vuonna viisi miljardia lähetystä. (lehdistötiedote 10.4.2006)

**Saksa kuuntelee työntekijöitä:** Saksassa tutkitaan vuosittain, kuinka työntekijöiden aloitteet tuottavat. 307 yrityksestä, jolla oli 2,1 miljoonaa työntekijää, kysyttiin paljonko aloitteista on kertynyt kustannussäästöjä. Keskimäärin säästöt olivat 1500 euroa työntekijää kohti eli 1,6 miljardia euroa. Saksan Posti löi kilpailijansa Siemensin 270 miljoonaa vastaan 249 miljoonaa euroa puhdasta. (Financial Times 24.4.2006)

**Hollanti laajenee:** Hollannin Posti TNT strategiansa mukaisesti keskittyy kirje- ja pikaliikenteeseen ja on luopumas-

sa pakettilogistiikasta. Ulkomaille laajennutaan voimakkaasti. Saksassa TNT on jo toiseksi suurin toimija mainosposti mukaan lukien. Viimeisimmässä yritysostossa 65 työntekijän yritys siirtyi hollantilaisille. Yritys jakaa 40 000 lähetystä päivittäin. Ulkomaille laajenemisen vauhti on 18 prosentin liikevaihdon kasvu vuosittain 2012 asti, jolloin kv- yksikön tulisi tuottaa 1,7 miljardin liikevaihto. (Reuters 4.4.2006)

**Israel yhtiöitti:** Israelin postihallinto on maaliskuun alusta valtion omistajama yhtiö Israelin Posti. Syyskuussa 2003 tehtyä hallituksen päätöksen toteuttamista viivytti kiistely työntekijöiden oikeuksista ja työpaikkojen säilymisestä. Ensimmäinen muutos oli, että postimaksuihin lisättiin arvonlisävero ja postimaksut nousivat 9-12 prosenttia. (Globes Online 2.3.2006)

**Slovenia suunnittelee yhtiöittämistä:** Slovenian valtiollisen postin pääjohtaja esitteli suunnitelman johtamansa laitoksen yksityistämiseksi kahdessa vaiheessa. Postista myytäisiin 49 % ulos. Ensimmäisessä vaiheessa kahden vuoden aikana ulkopuolinen partneri voi ostaa 24 % osuuden postista, sillä ehdolla että ostaa loput 25 % viiden vuoden aikana. Asia on hallituksen käsiteltävänä. Partnerin löytämiseksi on käyty keskusteluja Sveitsin, Belgian, Itävallan, Ranskan ja Saksan postien kanssa. Slovenian posti taas harkitsee Makedonian postin kaappaamista. (STA 6.3.2006)

**Englannille sakkoja:** Englannin postiregulaattori post-comm esitti £ 11,7 milj. sakkoja Englannin Postille toimilupaehtojen rikkomisesta vuosilta 2004/05. Pienempi osa £ 270 000 tuli, kun Lontoon kolmelle postinumeroalueelle ei postia jaettu ajoissa. Isompi summa £ 11,38 milj. sakotetaan postilähetyksen suojaamattomuudesta. Ajankohtana katosi, varastettiin, rikkoontui tai vahingoitettiin 14,6 milj. postilähetystä. (lehdistötiedote 13.2.2006)

# MIELENKIINTOINEN KIRJA TYÖSTÄ

Eero Karhimo. Ioke

**Kimmo Kevätsalo, Irmeli Puntari ja Satu Roos: Työelämän valttikortit. Talentum 2006.**

Työelämän asiantuntijat, sosiologi ja ay-mies Kevätsalo ja biokemisti; ay-nainen Puntari sekä kouluttaja Roos ovat kirjoittaneet hyvän keskustelukirjan. Kirjassa on uusinta tietoa ja sen tekee myös mielenkiintoiseksi, että tekijät kertovat itsestään ja pohtivat omia ja lastensa työuria ja valintoja.

Kehtyneissä markkinatalousmaissa olemme vaiheessa, jossa talouden kasvu ei tuota enää uusia työpaikkoja. Suomessa vuonna 2004 tuotti 139 000 pienempi joukko työntekijöitä kuin 1990, lähes kaksi kertaa suuremman bruttokansantuotteen.

## Kasvatvat tuloerot

Pieni globaali eliitti on erottautunut muusta kansasta tuloissaan ja varallisuudessaan. Toisaalta huomattavan suurta osaa työvoimasta uhkaa kasvava epävarmuus, monet ovat pysyvästi siirtyneet työmarkkinoilta. Koulutus ei takaa varmuutta työpaikasta ja toimeentulosta. Enemmistö ylioppilaistakin, (yleisin perustutkinto) joutuu työtehtäviin, jotka on organisoitu tayloristisesti (=tieteellinen liikkeenjohto, joka pyrkii tuottavuuden nostamiseen).

Kirjoittajat muistuttavat, että 1990-luvun laman jälkeen tuloerot alkoivat uudelleen kasvaa. Kun pienituloisin tulonsaajien kolmannes kasvatti reaaliitulojaan 1990 - 2002 vain kuusi prosenttia, suurituloisimman sadasosan tulot kasvoivat 122 %. Optiokeskustelu on paljastanut, kuinka globaali eliitti Suomessakin pelaa aivan eri korteilla, kuin tavallinen rahvas.

2000-luvun arkea on ulkomaille suuntautuvat investoinnit, suuromistajien koveneva vallankäyttö, yritysjohtajien ylisuuret palkkiot. Valta karkaa Brysseliin, terveydenhoito eriarvoistuu, yhtenäiskoulua vesitetään, UPM on irtisanomassa yli 3000 työntekijää, leipäjonot pitenevät, vanhustenhoitoa (kuntien velvollisuus) ja

terveydenhoidon resurssipulaa arvostellaan ankarasti, lasten ja nuorten köyhyysaste on kasvanut rajusti...

Kuitenkin Suomi on yksi maailman rikkaimpia ja kilpailukykyisimpiä valtioita. Pohjoismaissa asuu tuoreen tutkimuksen mukaan Euroopan onnellisin ja vähiten stressaantunut väestö! Tosi on.

## Palkka ja työpaikan jatkuvuus ensisijaiset

Kirjan mukaan ansiotyö on prosessi, jossa vaihtelevat unelmat ja arki, menestykset ja vastoinkäymiset, uupuminen ja selviytyminen. Palkkatyöstä etsitään ensisijassa turvallista toimeentuloa, vasta sen jälkeen tulevat haasteelliset tehtävät, mielekäs työ tai uran tekeminen. Vuonna 2003 vain kymmenesosa piti uralla etenemistä tärkeänä. Syy on kaiketi, että vain kymmenesosa kokee itsellään olevan etenemismahdollisuuksia työssään.

Tieto työsuhteen jatkuvuudesta on tärkeä motivaatiotekijä; tuoreimpien tutkimusten mukaan jopa palkkaa tärkeämpi. Työ jäsentää elämää, ansiotyöllä tavoitellaan myös itsensä toteuttamista, ihmissuhteita, yksilöllisyyttä. Toisaalta perhe-elämän ja vapaa-ajan arvostus on noussut jatkuvasti.

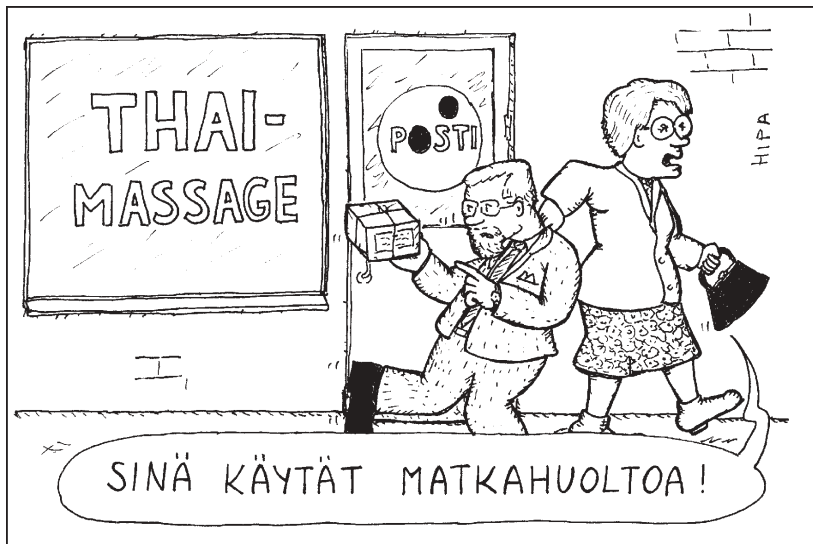
Epätyypillisistä työsuhteista on selvimmin kasvanut osa-aikatyötä tekevien määrä (307 000 vuonna 2003). Suomessa on 1,3 miljoonaa eläkeläistä. "Vapauden valtakunta" ei ole vain eläkeikä. Se voi olla jopa tietoinen valinta olla alistumatta ansiotyön pakoon. Aina voi luopua jostakin aineellisen elintason tavoitteista.

"Onneksi työpaikoilla sentään vielä jossain määrin osataan porukalla sovittu jarruttaminen; tuo hieno ja humaani tapa, jolla hiukan voidaan estää työntekijöiden ylikuormitusta." Toivon mukaan näin on myös Postin tehtaissa ja verstaissa. Vastarinta on luvallista, jopa suotavaa. Hyvä muistutus: Johtamismallit eivät ole luonnonlakeja, vaan niitä on mahdollista muuttaa ihmisten toiminnalla.

## Korttien uusjako edessä?

Kirja on myös ay-kriittinen: Ay-liikettä johdetaan vanhoillisesti. Sen toimihenkilöt ovat vahvasti kiinni perinteessä ja arkoja etsimään uutta. Demokratian laajentamisen perspektiivit talouselämässä (palkansaajien osallistuminen päätöksentekoon yrityksissä) on jäänyt vähälle huomiolle.

Ennen globaalikapitalismin ja uusliberalismin uhkia oli elämän valttikortit mulla kerran kourassain. Kirjoittajien loppupäätelmä on seuraava: "Suomi on ollut ansiotyössä oleville valttikortti puoli vuosisataa... Edessä olevina vuosikymmeninä jaetaan kortit uudelleen." Voimmeko haastaa globaalikapitalismin?





## KEVÄTAURINKOJA

On kevät, ihmiset heräävät jälleen elämään. Täikin kurkistaa karvalakin alta ja toteaa, että kesää kohti mennään. Aurinko helottaa auvoisesti Pasilaankin, Postintaipaleen varrelle. Tämä on syyllätyhdas, sinnekin on tullut kevät ja iloinen mieli. Palmuja on tuotu halliin, sinne on tuotu sinisiä ja keltaisia pallukoita muistuttamaan sinikeltaisesta ihanuudesta. Keltainen kusti polkee. Tytöt tekevät työpaikasta oikean työpaikan. Sitä energiaa tarvitaan täällä ja kotona. Eihän nämä miesrukat jaksaisi ahertaa ilman näitä elämän sulostuttajia. Hallissa on kevään tuoksu, undulaatit sirkuttelevat ja pussailevat. Iloinen mieli kaikkialla ja sen tuntee ihan joka solullaan jokainen työntekijä.

Johtaja tuli eilen tuomaan ruusuja ihan kaksi puskaa. "Miksi?" ihmetellään. Toinen on tietysti toiselle kaudelle valitulle puheenjohtajalle ja toinen Pasilan osaston onnistuneelle toiminnalle eli edunvalvonnalle. No eipä naureta, tämä on tosi.

Mehiläinen surraa toisessa ruusupuketissa ja peuhaa niin perhanasti. Mitä etsit mehiläinen? No sitä pistävää politiikkaa, jota oli pari kolme vuotta sitten. Mihän sen aikainen hunaja on kadonnut?

Niinpä syyllätyhdas (Syllttis), syyllätyhdän tehdään syyllätyhtealla. Syyllätyyn lisätään myöskin mausteita, erilaisia makeita, suolaisia, hapokkaita ym. ym. Johtaja kysyi puheenjohtajalta: "Tulisitko mukaan Syllttiksen hallitukseen, niin minä tulen sitten teidän toimikuntaan?" Tämä auvoisuus ja kevätmieli ei tee pahaa kenellekään. "Katsotaan, tai eipä katsota vaan tehdään" totesi puheenjohtaja. Syllttiksen johtaja kapsahti heti puheenjohtajan kaulaan ja huusi: "Tämä on totta". Mutta nämä mausteet mitä ne oikein ovat? Mausteet ovat niitä, mitä on pantu sen kompuutterin mukana syyllätyyn.

He eivät oikein tiedä haisisiko vai maistuisivatko. Eikä sitä, mihin suuntaan koodatessa lähetyksessä kiinnitty tarra, joka luisuun tullessaan livertää "minä tuln, minä tuln". Näistä livertelijöistä täytyy rullakko. Mikäpä on kuljettajan lastata autoaan kun koko rullakko ja kaikki lähetykset livertävät kuorossa: "Minä tuln, minä tuln". Kuljettaja toteaa toimipaikassa: "Nyt sinä lähdet, nyt sinä lähdet". Aurinko helottaa Syllttikselle, kaikki on niin hyvin. Meidät eläkeläisetkin on kutsuttu Haikon kartanoon kahdeksi viikoksi Syllttiksen laskuun lepäämään sen minkä rasituksen Syllttiksellä koimme. Oi kiitos, kiitos paljon.

Huh huh, hiki on. Emäntä herätti, paljonko kello on? Puoli kolme iltapäivällä ja huhtikuun ensimmäinen päivä, jos sen haulat tietää.

Iltapäiväunilta herännyt  
Kutuharjun Mooseksenpoika Osku

## VUOSI NUORISOJAOSTON ELÄMÄSSÄ

Monet ovat siitä kuulleet, mutta mikä se oikeasti on?

Pasilan osaston nuorisajaoston tehtävänä on toimia nuorten "etujärjestönä" osaston sisällä. Postilaisessa kielenkäytössä nuori on normaalia puhekieltä venyvämpi käsite, sillä nuorisajaoston jäseniä ovat kaikki osaston alle 35-vuotiaat. Jaosto järjestää esimerkiksi koulustilaisuuksia ja illanviettoja. Koulustilaisuuksissa teemoina on ollut ajankohtaisia ja tärkeitä asioita, muun muassa työehtosopimus, vuosilomalaki sekä ammatilliton ja -osaston toiminta.

Jaosto perustettiin keväällä 2005, tai oikeastaan kyseessä taisi olla uudelleen perustaminen, sillä sellainen on kuulemma jo aikaisemmin ollut. Osasto järjesti toukokuussa nuorille kokousmatkan Tallinaan, jolle osallistui kolmisenkymmentä henkeä. Matkan aikana pidettiin nuorisajaoston perustava kokous.

Käytännössä toiminta saatiin aloitettua syksyllä 2005, jolloin järjestettiin koulustilaisuus m/s Melodialla. Päiväristeilyn koulutusosassa osastomme puheenjohtaja Pasi Poussu luennoi mm. liiton ja osaston toiminnasta sekä erilaisista työehtoaasioista. Matkaan osallistui parisenkymmentä ihmistä. Koulustilaisuuden jälkeen ohjelmassa oli vapaata seurustelua. Postilaiset kunnostautuivat erityisesti bingossa ja karaokessa.

Toiminta on lähtenyt käyntiin vähitellen. Nuorisajaoston vuoden 2006 toimikunnan ehdokasasettelu järjestettiin huhtikuussa m/s Romantikalla. Lisäksi toukokuussa on tarkoitua järjestää logistiikkakeskuksen ihmisille mahdollisuus tutustua postikeskuksen toimintaan ja vastavierailu Pasilasta lokeen. Syksyllä on tarkoitus järjestää yhdessä naisajaoston kanssa viikonloppu mittainen koulutusmatka Heimariini, joka on liiton omistama hotelli Mikkelin kupeessa. Matkan teemoina tulee näillä näkymin olemaan monikulttuurisuus työelämässä sekä työergonomia.

Koska toiminta on vasta hakemassa muotojaan, ovat kaikki sitä koskevat ehdotukset ja ideat erittäin tervetulleita. Yhteyttä voit ottaa esimerkiksi minuun sähköpostilla. Osoite on; henri.salmi@posti.fi tai nykimällä hihasta. Voit ottaa yhteyttä myös kehen tahansa muuhun nuorisajaoston johtokunnan jäseneseen. Tärkeintä on, että mahdollisimman moni osallistuu jaoston toimintaan. Tähän mennessä tapahtumissa on ollut 20-30 henkeä, niin pasilalaisia kuin lokelaisiakin. Vanhat ja uudet naamat ovat aina tervetulleita osallistumaan. Seuraa ilmoitustaulua!

Henri Salmi  
Nuorisajaoston puheenjohtaja

Nuorisajaoston johtokunta vuodelle 2006: Henri Salmi, puheenjohtaja, Toni Luttinen, varapuheenjohtaja, Marisanna Fred, sihteeri, Jari Hirvonen, Emilia Kanerva, Soile Laine, Tuire Mattila, Zoran Prijic ja Satu Toivonen

# TOIMIKUNTA TUTUKSI

Monille osastomme jäsenille on epäselvää millaisen organisaation jäseniä he ovat. Epätietoisuus puolestaan herättää lisää epäilyjä ja kysymyksiä, joihin halutaan saada vastauksia. Eräs kysymys jonka olen toimintani aikana Pasilan osastossa saanut usein kuulla on: "Mihin toimikuntaa tarvitaan?!" Tämä on laittanut itsenikin pohtimaan toimikunnan roolia ja omaa osuuttani siinä. Taitaa olla niin, ettei kaikille osaston aktiiveillekaan ole aivan selvää, missä he ovat mukana ja kuinka osasto toimii, tai miten sen pitäisi toimia. Siispä päätiin selvittämään, missä olemme mukana ja mihin olemme sitoutuneet. Lähdin liikkeelle liiton säännöistä, selasin nettisivustoja ja kyselin henkilöiltä, jotka ovat olleet toiminnassa jo vuosia mukana. Sain jonkinlaisen kokonaiskuvan, ja toivottavasti tämä antaa vastauksen mainitsemaani kysymykseen ja moneen muuhunkin.

Posti- ja logistiikka-alan unioni, Pau ry., on ammattiliitto ja sen jäsenyhdistyksenä on Pasilan osasto. Liiton tarkoitus on valvoa ja parantaa jäsentensä taloudellisia ja sosiaalisia etuja ja oikeuksia työelämässä ja yhteiskunnassa. Niiden saavuttamiseksi, liitto mm. solmii työehtoymp. sopimuksia parantaakseen jäsenten työ- ja palkkaoloja ja valvoo osastojen ja luottamusmiesten kanssa niiden noudattamista. Liitto edistää järjestäytymistä ja kehittää jäsenosastojensa toimintaa. Se edistää tasa-arvoa ja solidaarisuutta työ- ja järjestöelämässä, järjestää tiedotus- ja koulutustoimintaa. Pau harjoittaa kustannus- ja julkaisutoimintaa sekä edistää jäsenten loma-, harrastus- ja virkistystoimintaa.

Osasto on Pau:n jäsen ja hyväksyy liiton tarkoituksen ja toimintamuodot sekä sitoutuu noudattamaan liiton sääntöjä ja päätäntäelinten päätöksiä (liittokokous, liittovaltuusto ja liittohallitus). Osasto voi olla alueellinen tai valtakunnallinen ja se kuuluu liittoon kaikkine jäsenineen. Osaston korkein päättävä elin on osaston kokous, meillä Pasilan osastossa vuosikokous. Vuosikokous valitsee jäsenet osaston toimikuntaan, jonka tehtävä on valvoa toimintaa ja myös toimia toimeenpanevana elimenä osastossa. Toimikunta on vastuussa toiminnastaan mm. taloudenhoidosta vuosikokoukselle. Osaston kokous voidaan kutsua koolle muulloinkin, esim. kun halutaan selvittää jossakin tärkeässä asiassa (kuten uusi palkkajärjestelmä) jäsenistön kanta ja tehdä päätös tämän mukaan.

Osaston velvollisuus liiton jäsenyhdistyksenä on mm: Edistää ammatillista järjestäytymistä toimialueellaan, noudattaa liiton päätävien elinten ja hallintoelinten päätöksiä ja edesauttaa niiden täy-

täntöönpanoa, toimittaa liitolle vuosittain toimintasuunnitelma, toimintakertomus ja tilinpäätös. Toimittaa liitolle pyydettyä osaston kokousten ja osaston toimikunnan kokousten pöytäkirjat, panna toimeen luottamusmies- ja muut vastaavat vaalit liittohallituksen antamien ohjeiden mukaisesti, avustaa liittoa tilasto- ja tutkimustoiminnassa. Kaikki nämä tehtävät kuuluvat käytännössä osaston toimikunnalle.

Osasto myös valvoo yhdessä luottamusmiesten kanssa työehtoymp. sopimuksien noudattamista. Sen tehtävänä on parantaa jäsenten työ- ja palkkaoloja, sekä edistää järjestäytymistä. Näistä on vastuussa toimikunta. Toimikunnan pitää edistää tasa-arvoa ja solidaarisuutta, tiedottaa koulutustoiminnasta, edistää jäsenten loma-, harrastus- ja virkistystoimintaa.

Pasilan osaston toimikunta kokoontuu viikoittain, paitsi kesäisin, jolloin kokoontutaan harvemmin. Kokouksiin osallistuvat toimikunnan varsinaiset jäsenet ja varajäsenet, edustajat työhuonekunnista sekä kutsuttuna muita asiantuntijoita tai käsiteltävien asioiden asianomaisia. Viikottain käsitellään mm. tulleet ja lähtevät kirjeet, talousasiat, jäsenasiat, opintoasiat, menneet ja tulevat kokoukset ja neuvottelut. Jokaisella kokoukseen osallistuvalla on puheoikeus, äänioikeus on varsinaisilla jäsenillä. Kukin toimikunnan jäsen vastaa omasta vastuualueestaan ja toimii sen "esittelijänä".

Toimikunnan alaisuudessa toimii nais-, nuorisoi-, eläkeläis- ja kansainvälinen jaosto. Kullakin niistä on yhteyshenkilö toimikunnassa ja toimikunta valvoo jaostojen toimintaa. Jaostot tekevät osastolle esityksiä, jotka toimikunta päättää. Toimikunta voi myös teettää töitä jaostolla ja pyytää esityksiä eri asioista. Vuorovaikutus on molemminpuolinen. Jaostojen rahat anotaan ja päätetään aina erikseen toimikunnassa.

Jäsenet kuuluvat ammattiliittoon osastojen kautta, ilman osastoa ei liittoon voi kuulua. Kukin meistä on osastomme jäsen ja osastomme on liiton jäsenosasto.

Vertaan osastoa laivaan, jossa matkustajina ovat jäsenet, toimikunnan jäsenet ovat sen miehistö ja puheenjohtaja kapteeni. Ilman kapteenia ja miehistöä laiva on tuuliajolla.

Riina Hyöky

Lähteenä: Liiton säännöt, jotka löytyvät kokonaisuudessaan Pau:n netistä jäsenpalvelusivuilta

## TOIMIKUNTA TUTUKSI, KOLME KYSYMYSTÄ TOIMOJILLE

1. Kuka olet?
2. Mitä teet osaston toimikunnassa?
3. Mitä uutta tai kehitettävää on vastuualueellasi ja miten alot ne toteuttaa?

Olen Riina Hyöky 36 v. Työpaikkani Postissa on Pasilan raskaassa tuotannossa. Työn ja ay-toiminnan lisäksi opiskelen täyspäiväisesti Helsingin yliopistossa, tällä hetkellä historiaa ja yhteiskuntatieteitä. Kaiken edellä mainitun jälkeen aikaa jää rajallisesti ja sen vietän mielelläni ystävien seurassa.

Toimikunnassa olen varsinainen jäsen ja Pasillin päätoimittaja, sekä mukana toimitusneuvostossa, joka vastaa sen sisällöstä. Päätoimittajana käyn läpi lehteen tulevat jutut ja mah-



dollisesti yhteistyössä kirjoittajan kanssa muokkaan niitä tarvittaessa. Kirjoitan myös itse juttuja, teen juttupyynnöitä ja tulevaisuudessa myös haastatteluja Pasilliin.

Tärkeimpänä mielestäni on viimeinkin saada tasa-arvosuunnitelmat tehtyä vastuualueellamme. Tärkeäksi koen myös, että saisimme jäsenistömme enemmän mukaan toimintaamme, joko jaostojen kautta tai yksittäisinä henkilöinä.

1. - Olen Hannu Sojakka, pääkaupunkiseudun käsittelyn pääluottamusmies. Työalueenani on Pasilan postikeskus, logistiikkakeskus Voutilassa, ulkomaanposti Siipitiellä, Vantaalla ja PKS-Inhouse palvelut. Hoidan yhteyksiä liiton ja työpaikkojen välillä ja vien mahdolliset erimielisyydet ja niiden selvittelyn eteenpäin käsiteltäviksi.

Ikä 57 vuotta ja huhtikuussa tuli 20 vuotta täyteen tässä tehtävässä. Postissa olen työskennellyt yhtäjaksoisesti 37 vuotta. Harrastuksia: Rakas vaimoni Marita ja Vera Ulrika Eleonor "hauveli" ja heidän kanssa säännöllinen ulkoilu, mökkeily, puuhommat tukkimetsässä, yleensä yhdessäolo ja sosiaalinen kanssakäyminen naapurieni kanssa Tapanilassa ja mökillä Ahvenkoskella. Autollakin tulee välillä siirryttyä paikasta toiseen. Osallistuminen eri järjestöihin ja yhteiskunnan tapahtumien päivittäinen seuraaminen ja vaikuttaminen.

2. - Olen Pasilan osaston toimikunnan varsinainen jäsen, varasihteeri ja luottamusmiesjaoston vetäjä. Osallistun torstaisiin

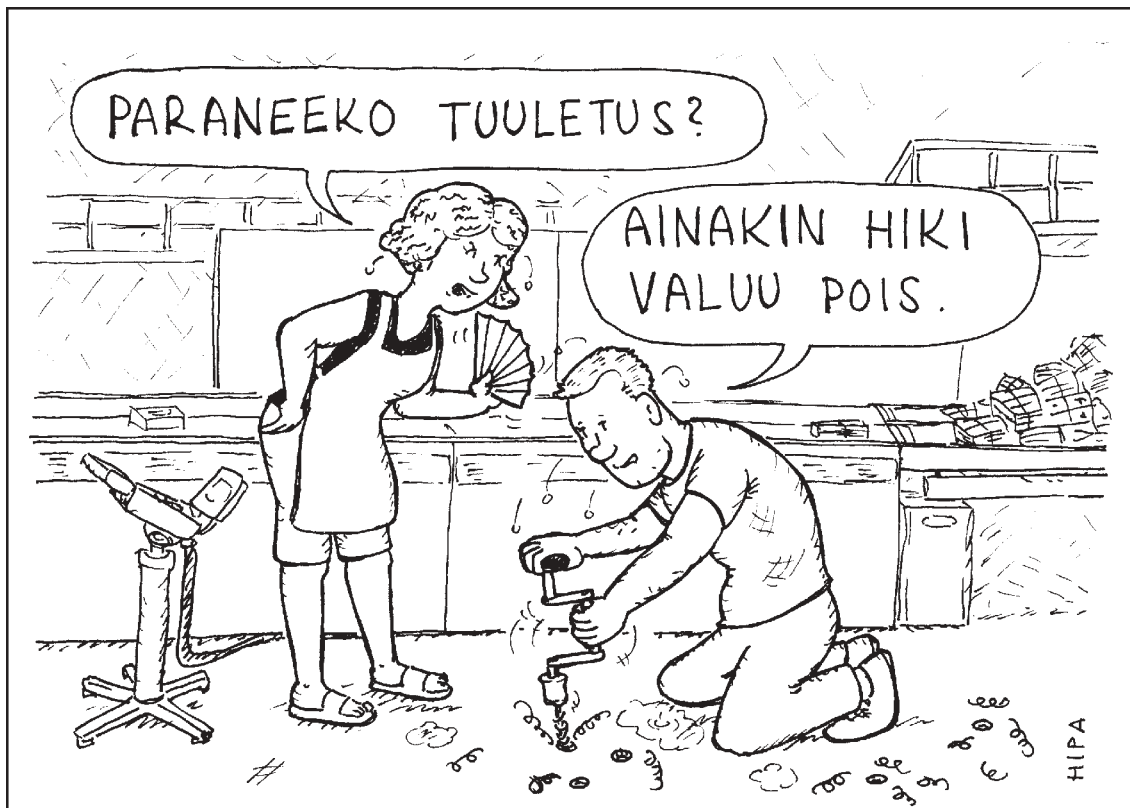
luottamusmiesten ja toimikunnan kokouksiin. Päivittäiseen ruutiiniin kuuluu postin, sähköpostin ja kännykällä tulevien yhteydenottojen hoito.

3. - Pätkätyöpaikat on muutettava kokoaikaisiksi! Sopimuksia, lakeja ja pelisääntöjä on noudatettava molemmin puolin! Odotan inhimillisemmän työpaikan luomista, avoimemman, osallistavan ja keskusteleavan työyhteisön rakentamista, kansainvälisen joukkomme työolojen ja palvelussuhteen ehtojen parantamista, eri projekteihin ja hankkeisiin osallistumalla! Uusien lajittelun Eettisten pelisääntöjen käyttöönottamista kaikissa Suomen lajittelukeskuksissa.

- Maarit Kuikka, 34 vuotta. Työpaikkana saapuva-taso. Olen kahden lapsen yksinhuoltaja, joten harrastukset sen mukaiset.

- Olen toimikunnan varsinainen jäsen, tasa-arvovastaava ja nuorison yhdyshenkilö. Tasa-arvovastaavan vastuualueeseen kuuluu Pasilan osastossa miesten ja naisten välinen tasa-arvo, eri ikäryhmien, etnisten ryhmien, seksuaalisten vähemmistöjen jne. välinen yhdenvertaisuus työyhteisössä. Nuorison yhteyshenkilön vastuulla on toimia linkkinä mm. nuorisajaoston ja toimikunnan välillä ja muut nuorisotoimintaan liittyvät asiat osastossa.

- Olen uusi tehtävissä, joten opiskeltavaa riittää. Koen haasteena oppia tasa-arvosta lisää. Se ei ole pelkästään miesten ja naisten välinen asia. Huomioitava on myös maahanmuuttajat ja vanhemmat ym.



# RAKAS RASKAS

## Pasi Poussu

Maailma rullaa radallaan, niin myös raskaan koneympäristö. Raskaalla on tunnetusti korkeat saikkuprosentit, jotka ovat pääsääntöisesti tuki- ja liikuntaelinvaijoiden johdannaisia. Ympäristö, jossa työskentelemme, on paikoitellen jopa vammauttava. Kun koneita aikoinaan rakennettiin ei, ainakaan muistaakseni, puhuttu halaistua sanaa ergonomiasta. Tietenkin ajatkin ovat nyt toiset. Koneet raskaalle ostettiin silmälläpitäen pakettilajittelua, jota meillä ei enää ole. Tarvitsemme raskaalle kuitenkin myös rakenteellisia muutoksia, ainakin jonkin verran mitä koneympäristöön tulee. Kaikki on tietenkin kiinni rahasta tai pikemminkin sen puutteesta. Toivottavasti työnantaja raapisi jostakin rahaa konkreettisiin parannuksiin työpaikoilla.

Olette kai kuulleet Ergoposti nimisestä hankkeesta. Kyseessä on työtehtävien ergonomian ja fyysisen työkyvyn arvioinnin kehittämisprojekti. Mukana tuumimassa ovat Kuopion yliopisto ja Suomen Posti oyj. Olin mukana raskaan tuotannon osalta tapahtuneessa purkutilaisuudessa 2.5. Siellä paikalla olleet ja projektin pilottiryhmään kuuluneet työntekijät, sekä allekirjoittanut kera työsuojeluasiamiehen saivat kuulla raskaalla olevan paikoitellen mittavia ongelmia ergonomian kannalta. Tämän olemme toki tienneet alusta lähtien, mutta oli mielenkiintoista saada tietoa asiasta tieteellisemmältä kannalta tarkasteltuna.

Tilaisuudessa perustettiin työryhmä raskaalle, jonka tehtävänä ideoida tilaisuudessa esitetyt parantamistoimet saatettavaksi käytäntöön. Raskaan TAPA- ryhmä tukee hanketta omalta osaltaan. Myös muihin yksiköihin perustetaan omia työryhmiä. Ratkaisevassa roolissa tulee mielestäni olemaan tiedotus, joten ne ryhmä- ja vuoropalaverit on syytä pitää, jotta työyhteisössä ollaan selvillä miten homma etenee. Kirjoittelen asiasta jatkossa enemmänkin.

TAKE (tavoite ja kehittämis-) keskustelut ovat ilmeisesti hyvässä vauhdissa myös raskaalla. Yhtäkään negatiivista kommenttia en työntekijöiltä ole vielä saanut, joten ilmeisestikin saatu koulutus on mennyt tällä kertaa perille. Vaikka painotukset TAKE:ssa ovat erilaiset kuin aikaisemmassa EA:ssa, niin mikään ei ole sen kummemmin muuttunut. Sitä samaa työtähän me teemme kuin aina aikaisemminkin. Ymmärrän monen tuskastuvan siihen, että joka vuosi käydään ne samat asiat läpi ja on vaikea keksiä enää mitään kovin uutta sanottavaa. Puutteelliset sosiaaliset taidot omaavalle esimiehelle kyseinen tilaisuus lienee vähintäänkin hankala. Katseet kääntyvät vuoteen 2007 jolloin nykyinen TES umpeutuu ja uusi neuvotellaan työnantajaliitto TIKLI:n ja PAU:n toimesta. Miten jatkossa, selviää tuolloin.

Lomakaudesta on kysely paljonkin. Mistä mihin lomakausi on? Lomakausi on toukokuun toisen päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika. Kertyneet vuosilomat, jotka ylittävät 24 päivää pidetään talvilomana ennen lomakauden alkua. Poikkeuksista on sovittava esimiehen kanssa ja mieluiten niin, että siitä jää jonkinlaista dokumenttiakin. Entä jos sairastuu vuosiloman alussa tai aikana? Silloin menetellään vuosilomalain 5§ mukaisesti. Jos työntekijä on työkyvytön sairauden tms. seikan johdosta vuosiloman alkaessa, loma siirretään työntekijän pyynnöstä myöhempään ajankohtaan. Jos taas sairastuu loman ai-

kana ja sairaus kestää yli seitsemän kalenteripäivää, ei tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyydestä pidetä vuosilomana, mikäli työntekijä pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä. Selvitys työkyvyttömyydestä tulee esittää työnantajalle lääkärin todistuksen muodossa. Paljon siis riippuu omasta aktiivisuudesta. Toivottavasti asia selventyi.

Lomista puheen ollen, allekirjoittanut kirmaa kukkiville niityille juhannuksena ja palajaa karsinaan elokuun alkupuolella. Sillä välin minua tuuraa varaluottamusnainen Tuire Mattila. Kiihtoksia jälleen yhdestä menneestä talvesta kaikille työtovereille ja leppoisaa sekä aurinkoista kesää.

## PREKARIAATTI -EI SAVUA ILMAN TULTA

Viime päivinä on uutisissa palanut voimakkaasti vanha makasiinirakennus, joka joutuu väistymään tulevan musiikkitalon tieltä. Paloa tutkitaan törkeänä tuhopolttona. Erityisesti spekuloidaan tuhopolton syyttäjistä ja tämän taustaryhmästä. On todella lapsellista, jos tässä tapauksessa mallia on otettu ulkomailta, sillä Suomessa, yhtä vähän kuin muuallakaan, tällaista menettelyä ei hyväksytä.

Tässä yhteydessä on noussut esille käsite prekariaatti, jolla helposti leimataan joku pieni ryhmä. Täytyy muistaa tämän käsitteen tarkoitus. Se on peräisin jo roomalaisajoilta. Prekariaatin nimessä yhdistyvät englannin precarious, joka tarkoittaa epävarmassa tilassa tai muiden armoilla olevaa. Suomeksi määritelmää on yritetty kääntää "tilapäistöksi", mutta sille on vaikea löytää selvää suomalaista vastinetta.

Oleellista on pitää mielessä "epävarmassa tilassa tai muiden armoilla" elämäntilanteessa olevat henkilöt. Näitä löytyy mm. opiskelijoista, työttömistä, pätkätöläisistä ja eläkeläisistä, heistä jotka enemmän tai vähemmän saavat toimeentulonsa "muiden armosta" sosiaalipolitiikan piiristä. Juuri tästä on kysymys, kun muuten ei pysty eri syyistä hankkimaan elantoaan.

Historiallisesti asiassa ei ole mitään uutta. Suomessa, kuten muuallakin, jossain vaiheessa osa ihmisistä on tullut niin kestämättömään tilanteeseen, että se on ajanut toimintaan, joilla asioita toivotaan voitavan edes jotenkin parantaa. Perimmältään tämä tuhopolttu, voi viestittää jostain hyvinkin suurta ihmisryhmää koskevasta ongelmasta, jota ei ole osattu ennalta ehkäistä. Mutta kun tarkastelee 100-vuotiaan SAK:n historiaa, niin huomaa, että vuosien saatossa on tehty jotain. Viime vuosisadan alussa oli ensimmäisenä asiana mm. kahdeksan tunnin työpäivä ja lapsityövoiman käytön kieltäminen. Sodan jälkeen tuli lapsilisät ja eläkkeet, 70-luvulla opintojen tukeminen. Ylipäätään suomalainen sosiaalipolitiikka kehittyi huomattavasti erityisesti 70-luvulla. Laillisena painostuskeinona työntekijöillä on lakko ja työnantajalla työsulku, jota viime mainittua käytettiin viime kesän paperintyötaistelussa.

Yhtenä asiana on nostettu esille perustulo kaikille, joka olisi jotain 500-700 € kuukaudessa. Vastaväitteinä on, että kenellekään ei pidä antaa vastikkeetonta tukea koska työn pitäisi olla riittävä toimeentulon lähde. Todellakin kahdeksan tunnin työn pitäisi antaa kaikille riittävän toimeentulon, mutta näin ei ole. Nykyisin työtä on pätetty ja yhä kiihtyvää vauhtia Yritykset vetoavat siihen, että työntekijöitä tarvitaan vain silloin, kun työtä on tarjolla. Jos yrityksellä on tarjolla vain pätkätoita, jotka eivät

anna kunnollista toimeentuloa kenellekään, se kertoo yrityksen johtamisen tasosta. Jokainen ymmärtää, että esim. Postissa tarvitaan jouluruuhkan selvittelyssä väliaikaista työvoimaa, mutta muulloin työn pitää olla mitoitettu niin, että tehdään kokopäiväistä työtä. Osa-aikainen työ täytyy olla aina perusteltu. Yrityksessä jossa on käynnissä yt-neuvottelut työntekijöiden irtisanomiseksi, täytyy erityisesti huomioida, mitä työ on näiden irtisanomisten jälkeen. Käytännössä yleensä käy niin, että jatkossa jäljelle jäävät työntekijät tekevät myös irtisanottujen työt. Tällöin työt pitää työntutkimuksella mitoitaa uudelleen, kuten tesissa on yhteisesti sovittu.

Ay-liike voisi huomioida nämä "prekariaatteihin" kuuluvat henkilöt siten, että myös he olisivat liiton jäseniä, jolloin saataisiin heidänkin taakse ay-liikkeen resursseja. Liitossa kannattaisi harkita jonkinlaista järjestäytymismallia, jossa työntekijä on liiton jäsen, joko jollain kiinteällä jäsenmaksulla, tai varsinainen jäsenmaksu alkaisi vasta sitten, kun tämän työ on työehtosopimuksen mukaista ja täysipäiväistä työtä.

Laajemmin ottaen on nostettu esille myös täysin ilmaiseksi tehty työ, jota tehdään huomattavasti "talkootyönä" erityisesti kolmannen sektorin erilaisissa kansalaisjärjestöissä. Ongelmana on, että useissa tapauksissa tällaisesta työstä ei makseta mitään, kun varsinaista työnantajaa ei ole tai yhdistyksellä ei ole varaa maksaa edes matkakuluja. Esim. vanhustyö on usein tällaista työtä, vai kuka on dementiaa sairastavan vanhuksen omaishoitajan työnantaja. Kuitenkin tällä pyyteetöntä työtä tekevällä omaishoitajalla on kannettavanaan kaikki tämän työn rasitukset. Ainoa rahallinen palkka on tulonsiirtona saatu nimellinen korvaus. Mm. tämä on yksi perustelu kansalaispalkan saamiseksi.

Suomessa ei voida puhua hyvinvointivaltiosta, jos maan "prekariaatit" ovat työelämästä täysin syrjäytyneet, tai nuoret opiskelijat joutuvat elämään äidin helmoissa, tai yksinäinen eläkeläinen tappaa aikaa, kunnes aika tappaa eläkeläisen. Nykyään valitettavasti vallalla on asenne, että "oma nenä lähinnä". Mutta kannattaa ajatella myös nenäänsä pitemmälle.

Kysymys on siitä; kuka ajaa tämän epämääräisen prekariaatti ryhmän etua, vai odotetaanko hyvinvointivaltiossa sen leviämistä käsiin?

Tämä vaan keskustelun pohjaksi.

Reijo Kaiponen

<http://personal.inet.fi/hima/reiska/>

<http://www.pasilanosasto.net>

## NAISET VAIKUTTAVAT, VAI VAIKUTTAVATKO?

Kun kuulin, että Riina Hyökystä tuli Pasillin päätoimittaja, arvasin joutuvani ahdistelluksi, ei siinä mitään. Mutta ehkä lyhyt esitely on paikallaan.

25. maaliskuuta Pasilan osaston naiset oli kutsuttu koolle vuosikokoukseen valitsemaan omalle jaostolleen uutta johtokuntaa. Siellä sain kunnian tulla valituksi jaoston puheenjohtajaksi. Hie-man kunniaa kylläkin vähensi tosiasia, ettei paikalla ollut kovinkaan monta naista. Saimme raahata viattomia miehiä käytävältä pöytäkirjan tarkastajiksi ja jopa kokouksen puheenjohtajaksi! Tämä kertoo minusta paljon, kuinka naiset hoitavat omia asioitaan, ne jätetään muiden hoidettavaksi. Ei voida odottaa valmista eteen ja sitten valittaa, kun taas naisten näkökulma ohitettiin. Naisten on oikeasti aktivoiduttava itse.

Naisjaoston tarkoitus on nimenomaan vaikuttaa ns. ruohonjuuritasolla oman ammattiosastomme päätöksiin ja toimintaan. Vain sitä kautta, alhaalta ylöspäin päätöksenteko-hierarkiassa, naiset voivat päättää naisten asioista. Verkostoituminen ja toisen tukeminen ovat tässä ratkaisevassa asemassa. Kävin tämä mielessäni PAU:n järjestämällä "Naiset vaikuttavat" kurssilla huhtikuussa. Samanhenkisten ja samojen ongelmien kanssa painivien naisten vertaistuki valoi uskoa asioiden muuttumiseen ja paranemiseen. Siitä suuri kiitos osallistuneille ja erityisesti luennoitsijoille.

Toivottavasti alkamassa oleva kesä on kaikkea sitä mitä aina toivomme sen olevan!

Terveisin Tiina Sainio  
naisjaoston puheenjohtaja





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. Säännösten mukaan sairasloman palkallinen jakso on pisimmillään kolme kuukautta, joten pitkien sairaslomien tai muiden pitkien lomien osalta jäsenmaksukin keskeytyy ja siitä on syytä ehdottomasti ilmoittaa. Kun työnantajasi tai ammattiosastosi muuttuu, muista täyttää uusi jäsenmaksun perintävaltakirja. Tilinauhasta on syytä seurata, että jäsenmaksut ovat oikein ja ajallaan peritty. Tämä on erikoisen tärkeää työpaikan vaihdoksen yhteydessä ja pitkien poissaolojen (arnejia, äitiysloma, vuorotteluvapaa yms.). Jos joudut välillä työttömäksi ja työsuhtettasi jatketaan uudelleen on parasta täyttää jäsenmaksuvaltakirja uudelleen. Ikävin seuraus on, että työttömyyskorvaukset jäävät saamatta puuttuvien jäsenmaksujen takia.

**SEURAA SÄÄNNÖLLISESTI  
PALKKALASKELMASTA  
JÄSENMAKSUJESI TILAA!**