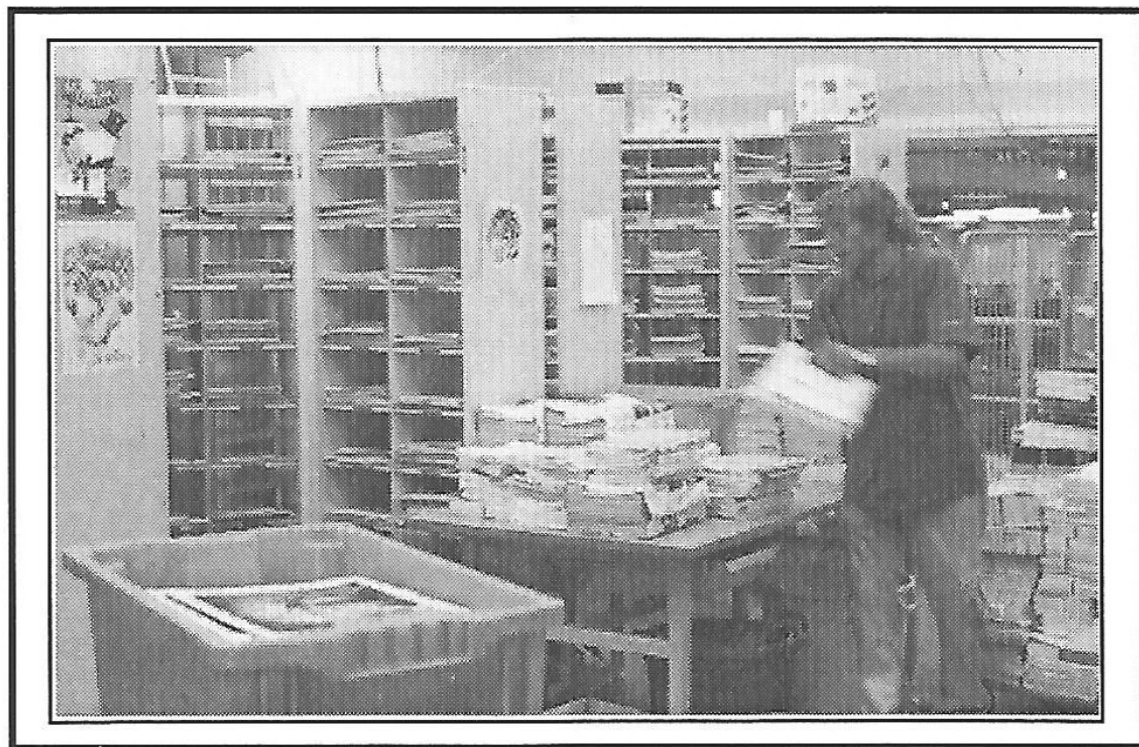


PASILA



□□□

**POSTILIITON PASILAN
OSASTON LEHTI 1/2000**

SISÄLLYS

DUUNARIN SELKÄNAHASTA	Kari Pihlaviita	3
MUUTOKSIA JA VAIKUTUKSIA	Hannu Sojakka	4
TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN	Mikko Poutanen	5
PALKKAUS JA HENKILÖKOHTAINEN ARVIOINTI	Juha Öhman	6
TES-FILOSOFIAA	Teuvo Pykönen	8
UUDEN VUOSITUHANNEN ENSIMMÄINEN TYÖEHTOSOPIMUS	Kari Pihlaviita	10
EI TYÖT POSTILLA LOPUU	Sari Virtanen	12
MITÄ HIMPSKATTIA NYT TEHDÄÄN	Timo Bomb	13
IHMISTEN HYVINVOINTI JA TUOTTAVUUS	Eija Heikkilä	14
TYÖMOTIVOINTIA RASKAAN TUOTANNON TYYLIIN	Taito Suvinen, Jorma Toivonen	15
KOSMISIA YHTEYKSIÄ	Black Hole	16
POSTIMIEHEN TYÖPÄIVÄ	J. Dobelmann	16
MAAILMAN POSTIT JA POSTIMIEHET NETISSÄ	Oiva Varjos	18

Kansi: Lajittelija Raskaan Tasolla.
Pasillin arkisto

No 1.2000 15. vuosikerta

Päätoimittaja: Kari Pihlaviita, puh 050 355 2013
kpihlavi@pp.htv.fi

Toimitussihteeri: Juhani Kaskimies, puh. 857 2498
juhani.kaskimies@pp.inet.fi

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI
PL 25, 00231 HELSINKI

Palautteen ja seuraavaan lehteen tarkoitetun aineiston voi lähettää yllä olevaan osoitteeseen, jättää Pasilan lajittelukeskuksen pääsisääkäynnin Pasilli-laatikkoon, luottamushenkilöille edelleen toimitettavaksi, luottamusmiesshuoneeseen Pasilassa tai lähettää toimitussihteerille.

Nimimerkillä julkaistavaksi tarkoitettuun aineistoon on normaalin käytännön mukaisesti liitettävä kirjoittajan nimi, joka jää toimituksen tietoon.

AINEISTO SEURAAVAAN LEHTEEN VIIMEISTÄÄN 4.4.2000

Paino EDITA, 2000

DUUNARIN SELKÄNAHASTA

Näin rehellisesti kertoi varatoimitusjohtaja Kivinen eräälle isolle valtakunnalliselle päivälehdelle antamassaan haastattelussa Postin satojen miljoonien voittojen syntyvän. Käytännön menettelytapoja hän ei kuitenkaan esitellyt. On syytä korjata tämä puute.

Voittoa tuottava yhtälö on hyvin yksinkertainen. Mitä enemmän työtä pystytään teettämään samalla tai pienemmällä työntekijämäärällä, sitä suurempi on kassaan kilahtava voitto. Yksittäisen postimiehen kannalta kysymys on siitä, että hän joutuu tekemään sen työmäärän lisäksi, josta hän saa palkkaa, myös sellaista työtä, josta työnantaja ei maksa korvausta. Esimerkiksi seuraavilla tavoilla.

Helatorstai on siitä erikoinen vapaapäivä, että työntekijä joutuu tekemään sen takaisin jonakin muuna soveliaana ajankohtana. Tällainen menettely saattaa olla perusteltua tuotannonaloilla, joilla helatorstai todella aiheuttaa katkoksen tuotannossa. Näin ei kuitenkaan tapahdu postissa. Postia lähekkävien asiakkaiden tarve postin lähettämiseen ei vähene helatorstain vuoksi. Lähettäminen vain siirtyy aikaisemmaksi tai myöhäisemmäksi. Näin posti-

miehet käytännössä tekevät helatorstain oman työnsä ohessa sitä ympäröivinä työpäivinä. Lähes kaikki helatorstain takaisinteettämiset ovat siten moraalisesti kestämättömiä vaatimuksia palkattoman työn tekemisestä. Voiton avaimia.

Työnantajamme mielestä tuotannosta on selviydyttävä ”paikalla olevalla henkilöstöllä”. Tämä onneton periaate on johtanut siihen, ettei ammattiosaston edunvalvonta-alueella ole ollut poissaoloja korvaavaa sijaishenkilöstöä vuosiin. Erään varsin todenmukaisen esimerkin avulla selvitän, mitä tämä merkitsee. Työyhteisössä on 24 työntekijää. Lomasuunnitelman mukaan näistä on vuosilomalla keskimäärin neljä jokaisena työpäivänä kymmenen kuu-kauden aikana. Yhdessä työpäivässä lomallaolijoilta jää tekemätöntä työtä noin tunti kullekin työssä olevalle 20 työntekijälle. Viikossa se tekee viisi tuntia. Kun vuodesta vähennetään kahdeksan viikkoa, jolloin kukaan ei ole lomalla ja vielä kuusi viikkoa, jonka jokainen on lomalla, jää jäljelle 38 viikkoa, joina jokainen työyhteisön työntekijä tekee työtä tuon ylimääräiset viisi tuntia. Vuoden aikana yhden työntekijän tekemän palkattoman työn ko-

konais määrä on siis 190 tuntia eli noin 27 työvoroa. Aikamoista taloudellista sitouttamista (pakottamista) työnantajan arvomaailmaan.

Osa työntekijöistä on pelosta, tietämättömyydestä, ymmärtämättömyydestä, pisteiden toivossa tai yksinkertaisesti hölmöyttään ryhtynyt todella vapaaehtoisesti tekemään palkatonta työtä varsinaisen työaikansa ulkopuolella. Esimiesten pitäisi tietysti valvoa, ettei tällaista pääse tapahtumaan. Hehän ovat työsuojeluvastuussa. Mutta tässä nimenomaisessa asiassa he ovat päästäneet inhimilliset luonteenpiirteensä valloilleen ja hyväntahtoisesti katsoneet menettelyä läpi sormiensa.

Näin surutta meitä hyväksikäytetään. Oikein lehtien palstoilla ylipistellään. Haluammeko tai jaksammeko edes olla tällaisen yrityksen tärkein voimavara. Siinäpä oiva kysymys.

Kari Pihlaviita
päätoimittaja

MUUTEN...

Poissaoloja korvaava sijaisjärjestelmä on palautettava

MUUTOKSIA JA VAIKUTUKSIA

Suomen Posti Oy:ssä on osakeyhtiöön siirtymisen jälkeen pantu toimeen organisaatiomuutoksia tiuhaan tahtiin. Niiden valmistelu ja suunnittelu on toteutettu pikaisesti ja tarkoitus on jäänyt hämärän peittoon. Työntekijät ovat hämmentyneinä joutuneet seuraamaan niiden työstämistä ja toteuttamista. Vaikutukset ovat heijastuneet vääjäämättä myös kaikkialle työyhteisössämme, aina suoritusportaaseen asti. Vauhti on ollut hirmuinen ja toimivien mallien etsiminen on työntekijöistä tuntunut usein keinotekoiselta ja väkimmäiseltä. Muutosten tarkoituksena on varmasti haettu toimivampia, kustannustehokkaampia, selkeämpiä, mutta myös mielekkäämpiä, avoimempia organisaatiomalleja, työntekijöitä unohtamatta. Lopputulokset eivät kuitenkaan ole olleet työntekijöiden motivaatiota nostavia eikä työviihtyvyyttä lisääviä.

Niitä muutoksia, joita on toimeenpantu organisaatiomuutosten seurauksina, ei ole riittävästi mietitty yhteistoimintalain edellyttämässä hengessä. Työntekijöiden ja edunvalvojien osallistumista ja parannusesityksiä ei ole tarpeeksi hyödynnetty. Parempaan tulokseen pääsemiseksi olisi myös työntekijöitten asiantuntemusta pitänyt käyttää muutoksissa ja niiden toimeenpanossa. Mielestäni näin olisi henkilöstön tiedonsaanti ja sitoutuminen asetettuihin tavoitteisiin ollut varmasti toisenlaista kuin nyt. Edelleenkin, ikävä kyllä, esimiestemme keskuudessa esiintyy sellaista vanhanmallista virkasuhdeajattelua, jossa ei arvosteta ja oteta huomioon

työntekijöittemme osallistumisen merkitystä.

Nykypäivänä menestyvät yritykset ovat huomanneet tämän asian ja tekevät tulosta ottaen huomioon päivittäisessä toiminnassaan henkilöstössään olevan valtaisan voimavaran. Henkilöstön kannustaminen ja palkitseminen kuuluvat myös kiinteästi tämän päivän yrityselämään.

Melkeinpä jokaiseen organisaatiomuutokseen liittyy välittömän työnjohdon ja esimiesten kierrättäminen ja saattaapa joskus jokunen esimieskin siirtyä suorittavan työn tekijäksi. Koulutuksella on merkittävä ja tärkeä tehtävä uusien esimiesten opastamisessa ja perehdyttämisessä muuttuviin tehtäviin. Mielestäni Pasilassa, Voutilassa ja Ulkissa, jotka ovat suuria tehtaita, pitäisi esimieskoulutuksessa painottaa entistä enemmän ihmissuhdejohtamiskoulutusta. Hyvällä arkisella kanssakäymisellä on suuri vaikutus työilmapiirin parantamiseen työpaikallamme. Olen myös sitä mieltä, että työyksiköissä viikkopalavereiden säännöllinen järjestäminen lisää avoimuutta ja tietoa siitä, missä nyt olemme ja minne olemme menossa. Nämä tilaisuudet eivät saa olla liian ”virallisia”, vaan työhön liittyvän asian ohella pitää oikeasti pyrkiä keskustelemaan muistakin henkilöstöä kiinnostavista asioista. Myös ikävät asiat on uskallettava nostaa rohkeasti esiin ja yhdessä on etsittävä niihin ratkaisumalleja.

Kevätterveisin!

Hannu Sojakka



”YRITYSKUVA”

TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN

Vuonna 1998 Euroopan Unionin komissio huomautti Suomea siitä, että kansallinen työsuojelulainsäädäntömme ei sisällä kaikkia niitä työsuojelun puitedirektiivin artiklakohtia, jotka minimisääntöluontoisina pitää saattaa voimaan Unionin jäsenvaltioissa.

Kyseisessä huomautuksessa oli peräti kolmetoista kohtaa, joissa todettiin olevan puutteita.

Suomen valtion antaman vastauksen jälkeen on SAK puolestaan toimittanut EU:n komissiolle oman kirjelmänsä niistä asioista, jotka se katsoo yhä tarpeellisiksi korjata ja jotka vaativat tarkennuksia.

Työsuojelun puitedirektiivi velvoittaa työnantajan nimenomaan huolehtimaan, että työntekijöitä

suojellaan yhtäjaksoisen ja yksipuolisen työn aiheuttamilta terveysvaaroilta.

Tämä velvoite on puuttunut Suomen työsuojelulainsäädännöstä, jonka vuoksi se on lisätty tämän vuoden alusta työturvallisuuslakiin. Uudistuksen merkitys on siinä, että tämän jälkeen työnantaja on lain tasolla velvoitettu tarkastelemaan uusia sekä vanhoja työsuhteita ja kaikkia työtehtäviä mahdollisen kuormittavuuden poistamiseksi ja ellei poistaminen ole mahdollista, sen vähentämiseksi. Se tarkoittaa yksiselitteisesti sitä, että työtehtävät tulee jo alunperin suunnitella siten, että yhtäjaksoinen ja yksipuolinen kuormitus on mahdollisimman vähäistä! Näin lakimuutoksella on merkitystä fyysisestä rasituksesta aiheutuvien

ammattitautien ehkäisemisessä.

Laki velvoittaa työnantajan paitsi suunnittelemaan työtehtävät ”terveellisiksi” myös järjestämään riittävän työnkierron. Edelleen uudistuksella on merkitystä yleisen työkyvyn ylläpidon ja jaksamisen edellytysten parantamisen kanssa. Tutkimusten mukaan nimenomaan yksipuoliset ja ”konemaiset” työtehtävät ovat omiaan altistamaan työntekijän jaksamisongelmien oravanpyörään.

Mikko Poutanen
Työsuojeluvaltuutettu

PALKKAUS JA HENKILÖKOHTAINEN ARVIOINTI

Posti Oy:n ja Postiliiton tekemän "Kuljetus-, käsittely- ja jakelutehtäviä koskevan työehtosopimuksen" palkkaliite 3:n (Postin käsittelytehtävät) mukaiset palkkauksen henkilökohtaiset työsuoritusten arvioinnit ovat taas alkamassa — nyt viidennen kerran. Arviointi suoritetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa jokaiselle työntekijälle riippumatta siitä onko hän kokoaikainen, osa-aikainen, tai vakinaisen vai määräaikainen. Mikäli työntekijä siirtyy toisiin tehtäviin on arviointi tehtävä kolmen (3) kuukauden palvelun jälkeen. Mikäli kyseessä on uusi työntekijä, on arviointi tehtävä välittömästi mahdollisen koeajan päättymisen jälkeen. Arvioinnin tekee työntekijän lähin oma esimies, joka antaa arviointinsa tuloksen työntekijälle esimies-alais-keskustelun yhteydessä suullisesti ja kirjallisesti perusteltuna. Työntekijän arvioinnin perusteella määräytyy hänen henkilökohtainen palkanosansa, joka voi vaihdella 0-12 prosenttiin asianomaisen palkkaryhmän taulukkopalkasta. Mikäli työntekijän henkilökohtaisen palkanosan prosentti suoritettuna arvioinnin yhteydessä nousee, vaikuttaa se hänen palkanosaansa korottavasti heti. Mikäli työntekijän henkilökohtaisen palkanosan prosentti laskee nyt suoritettavassa arvioinnissa verrattuna edellisen vuoden arviointiin ja se pysyy alemmassa prosentissa vielä seuraavanakin vuonna suoritettavassa arvioinnissa, tulee työntekijän palkan alentuminen voimaan vasta tämän viimeisimmän prosentin mukaan.

Arvioinnin tekeminen

•Työsuorituksen arviointi tehdään viiden eri päätehtävän eli mittarin mukaan (suluissa tekijän painoarvo %) pisteasteikolla 1-5: ammatinhallinta (40%), työtulos (25%), yhteistyökyky ja palveluhenkisyys (20%), täsmällisyys (5%), uudistusmyönteisyys (10%).

•Työntekijän työsuoritusta arvioidaan nykyisessä tehtävässä (= toimenkuvan mukainen tehtävä).

•Työntekijän oma esimies arvioi, miten työntekijä selviytyy työstään. Arvioinnissa ei siis arvioida työntekijän yleisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia!

•Arviointi koskee aikaa, joka on kulunut edellisestä arviosta.

•Työsuorituksen arvioinnissa on tärkeää palautteenanto työntekijälle (ehdottomasti myös kirjallisena), joka tapahtuu esimies-alaiskeskustelun yhteydessä. Palautteenannossa esimiehen on jokaisen yksittäisen arvionsa kohdalla perusteltava kantansa; eli mitä puutteita työntekijän työsuori-

tuksessa on ja miten työntekijä voi asian korjata, mikäli esimies ei omasta mielestään ole voinut antaa ko. kohdassa täyttä viittä pistettä.

Aiemmin monien esimiesten tekemissä henkilökohtaisissa työntekijöiden arvioinneissa ovat arvioijien mielissä menneet puurot ja vellit jokseenkin täydellisesti sekaisin: sen sijaan, että yhteisesti sovitun mukaisesti esimies arvioisi työntekijää hänen nykyisessä tehtävässään, on useasti sotkettu mukaan palkkaryhmät. Tyyliin: "Et ole tehnyt sitä tai tätä tehtävää siellä tai tuolla, joten pisteesi eivät voi mielestäni olla tämän korkeammat". Tehtävien tai tehtäväkokonaisuuksien luokittelu vaativuuden mukaan erilaisiin palkkaryhmiin on aivan eri tapahtuma kuin esimiehen suorittama työntekijän henkilökohtainen arviointi hänen omissa työtehtävissään.

Postin Tuotantoyksikön kirjallisissa ohjeissa (03.03.1997) on selkeästi sanottu: "Henkilön työsuoritusta arvioidaan nykyisessä tehtävässä (= toimenkuvan mukainen tehtävä). Arvioidaan miten henkilö selviytyy työstään ja sille asetetuista tavoitteista. Arvioinnissa on pyrittävä välttämään yleistä henkilön ominaisuuksien arviointia."

Epäselvyydet henkilökohtaisissa arvioinneissa

Mikäli työntekijä kokee tulleen väärin kohdelluksi esimiehen arvioinnissa, eli saa mielestään kohtuuttoman huonot pisteet ja sen myötä henkilökohtaisen palkanosan prosentin, työntekijä voi ottaa yhteyttä luottamusmieheensä asian saattamiseksi oikeudenmukaiselle tasolle. Työntekijä voi myös niin halutessaan pyytää omaa luottamusmiestään mukaan esimies-alaiskeskusteluunsa.

Keväisin terveisin
Juha Öhman

PS.

Juuri ilmestyneissä Postin henkilöstökyselyn tuloksissa näyttää laskusuuntausta olleen kautta linjan — myös työmotivaation osalta. Se on suoraan verrannollinen työntekijöiden tuntemuksiin oman työnsä arvostuksesta työnantajan taholta. Yksi tärkeimmistä työntekijän konkreettisesti huomaamasta arvostustekijöistä on luonnollisesti oikeudenmukaisesti saatu korvaus tehdystä työstä!

Laina- tarjous

Postiliiton Pasilan osaston jäsenille!

Oletko ajatellut uuden kodin hankkimista, rakentamista tai remonttia?

Postiliiton Pasilan osaston jäsenenä saat Okopankista turvallisen asuntolainan erikoiseduin, kun tulet meille kokonaisasiakkaaksi. Korko on sidottu toiveesi mukaan joko Op-Prime- tai 12 kk:n Euribor-korkoon + korkomarginaali 1,15*. Lainalle edellytämme Okopankin normaalin käytännön mukaiset vakuudet, ja että olet hoitanut raha-asiasi moitteetta. Tarjouksemme on voimassa 31.5.2000 saakka.

Mikäli sinulla on useampia lainoja eri pankeista, yhdistämällä lainasi yhdeksi lainaksi voit saada enemmän pelivaraa taloutesi hoitamiseen.

Tervetuloa juttelemaan Pasilan konttoriimme, Opastinsilta 7. Soitathan meille puh. 1290 9564, niin sovitaan tapaamisaika etukäteen. Neuvotteluajan voit varata myös numerosta 0100-0500 (ark. 8-20, la 9-14, pvm). Kysy samalla miten Okopankki palkitsee asiakkaitaan, myös laina-asiakkaitaan bonuksilla. Ottamalla tämän ilmoituksen mukaan, varmistat itsellesi osastosi sopiman tarjouksen.

www.osuuspankki.fi



Mukana elämän eri käännteissä

* 15.2.2000: Op-Primekorko 3,5 %, 12 kk Euribor 4,13 %

Lainatarjouksen todellinen vuosikorko on Op-Primekorkoon sidottuna 4,93 %, kun vuosikorko on laskettu 4,65 % kokonaiskoron, 10 vuoden laina-ajan sekä 200.000 markan lainamäärän mukaan (sis. toimitusmaksun 2.000 mk sekä lainanhoitokulut 7 mk/kk). 12 kuukauden Euribor-korkoon sidottuna on lainan kokonaiskorko 5,29 %, ja todellinen vuosikorko vastaavasti laskettuna 5,57 %.

TES-FILOSOFIAA

Tätä kirjoitettaessa (2.2.00) TES-neuvottelut Postiliiton ja Työntantajaliitto Allianssin välillä ovat vielä kesken. Kun lehti on ilmestynyt, niin todennäköisesti on saavutettu neuvottelutulos ja tuloksesta on käynnissä osastokierros ennen liittovaltuuston kokousta. Mikään ei kuitenkaan estä hahmottelemasta käytyä TES-kierrosta yleisemmältä tasolta. Ja yleensä sitä mitä ns. EU-olosuhteet ja pitkään jatkunut TUPO-kausi on aiheuttanut työmarkkinoille sopimustoiminnassa.

Kaatuiko TUPO?

Kun syksyllä SAK totesi, ettei maahan voida saavuttaa TUPOa, ilmoitti eläkkeelle jäävä Metalliliiton puheenjohtaja Lundh, että maltillinen sopimus on saatava. Perusteena oli jälleen työllisyys. Postiliitto yhdessä kuljetusliittojen kanssa oli yhteisrintamassa muiden alojen sa erityisongelmia korostavien liittojen kanssa kaatamassa TUPOa. Meidän erityisongelmat olivat mm. jakelun ylityöt, palkka-ryhmäsijoittelukiistat ja takuupalkan/siirtolisän käyttäytyminen siirryttäessä palkkaliitteestä toiseen. Samaan aikaan oli käynnissä neuvottelut saada ns. yleissitova TES postialalle.

Kun Metalliliitto esitti kustannusvaikutuksiltaan n.4.5 % palkkavaateen ja metallityöntantajat tarjosivat 1.8 %:a, niin sopu syntyi 3.1 %:n kustannusvaikutustasosta. Sitten on sopimuksia syntynyt samalla tasolla

lukuksia. Eli jos TUPO kaatui, niin yleinen linja syntyi, joka yleensä ylitetään vain työtaisteluin.

TUPOssa olisi hallitus antanut pakettiin verohelpotuksia. Siis meidän rahoja olisi annettu meille. Valtion verotuksen osuus koko veroista on vain osa. Valtion tulojen vähentyminen pienentää tukia kunnille. Kuntalaiset saavat veroäyrin korotuksia tai uusia maksuja tai maksujen korotuksia. Kuntien palvelut heikkenevät. Kuntien työntekijät joutuvat ahtaalle. Valtio taas korvaa tuloveron vähennykset kasvavilla välillisillä veroilla mm. ruokaan, viinaan, tupakkaan ja polttoaineisiin. Hallituspuolueet saavat kyllä selittää poliittisesti äänestäjilleen, miksei hallitusohjelmassa mainittua 10 miljardin markan verohelpotuksia aloitettu nyt. Vainko kiukuttelua työmarkkinaosapuolille?

Toisaalta TUPOihin liittyneitä lakien ym. valmisteluita voi suorittaa kolmikannassa ilman TUPOja, jos aitoa peräänkuulutettua "yhteistä tahtoa" ja "uhrautuvaisuutta" halutaan harjoittaa. Tällä hetkellä näyttää siltä, että tupoilu jatkuu muuntu-neena.

Työntekijän palkka kaataa EU:n?

Auvoisessa EU:ssa Euroopan keskuspankin pitää hoitaa euron tasoa. Inflaatiota ei saa päästää laukkaamaan. Siksi työntekijät eivät kohta saa edes vaatia palkankorotuksia, ettei EU mene nurin. Euro

on heikentynyt dollariin nähden ja korot alkavat nousta. Palkankorotukset eivät ole siihen syytä, vaikka kohta niin tullaan sanomaankin. Ahnehtijoita ovat aivan muut tahot kuin palkansaajat. Saksan Metalliliitto vaatii 5.5%:n palkankorotuksia, Tanskan yksityinen teollisuus sai 6 %:n palkankorotukset ja eläkeparannuksia. Tätä on euroopalainen kehitys ja Suomessa talous kaatuu, jos joku ylittää 3.1 –tason!

Mitä muuten 3.1 –taso on? Eri liitoilla on mahdollisuus paikallisesti ns. talokohtaisesti sopia palkoista. Jos firmalla menee hyvin niin syntyy liukumia. Ne kaikki ovat em. tason yli ja niitä syntyy vuorenvarmasti ja kaikki osapuolet sen tietävät ja hyväksyvät. Postissa liukumat ovat pienempiä ja siksi ennakoitujen muiden korotukset olisi saatava taulukkopalkkoihin ennakkoon. Postiliiton liittohallitus on muuten päättänyt, ettei tällä kierroksella jäädä enää enempää jälkeen teollisuuden keskiansioista. Kun meidän palkkamme on teollisuudesta 2000 mk naisista, 4000 mk miehistä ja keskimäärin 3000 mk kuukaudessa jäljessä, niin sama korotusprosentti tuottaa heti lisää jälkeensä jääneisyyttä. Ja kun liukumissa hävitään niin ero kasvaa.

Erytispiirre on lisäksi se, että solmituissa sopimuksissa ei ns. teksti-heikennyksiä ole edes tarjottu, niin meillä on toisin. Teksteillä on myös hintansa eli ns. laadullisella puolella. Se nyt heti todettakoon, etteivät vuosilomat ole olleet koko aikana kaupan ja työntantajakin on tyytynyt

tilanteeseen kohtuullisen maltillisesti.

Yleensäkin viittelointi Euroopan Unioniin ei meidän sopimustointimintaan osu kohdalleen. Posti-konserni teki viime vuonna ennätystuloksen, josta tosin varataan konttoriverkon saneerauksiin merkittävä osa. Meidän talolla menee hyvin ja meille kuuluu siitakin osa. Tavoitteemme on hyvin oikeutettuja ja siksi 3.1 –tason ylitys ei pitäisi olla työnantajallekaan ns. kohtalon kysymys. Varsinkin, jos sopimus sisältää niitä elementtejä, joista nyt ollaan lähellä sopua mm. työaikakysymyksissä.

Rakennemuutoksia

Sonera on sopimuksensa tehnyt. Sielläkin taso oli 3.1. Toisaalta siellä oli laskettu mukaan mm. matkakorvauksissa ja päivärahoissa verohallituksen ohjeisiin siirtymisen tuoma 0.15 %. Seuraavalla kierroksella kustannusvaikutuksia tuskin on. Helatorstain osalta tehtiin ”kuitti”, jossa todetaan, että kun yleisesti helatorstai joskus tulee palkalliseksi vapaapäiväksi, niin siitä ei tuolloin lasketa kustannusvaikutuksia. Eli 0.4% on lakkarissa sitten joskus myöhemmin. Tämä kuvastanee osaltaan mitä 3.1 –taso oikein on. Sonerassa kaikki palkansaajajärjestöt olivat yhteisessä pöydässä ja yhteinen sopimus tehtiin eri palkkaliittein.

Postiliitto on tiivistänyt yhteistyötä PVL-Toimihenkilöliiton kanssa. Puheenjohtajistot ovat tavanneet, hallitukset ja toimistot ovat tavanneet. Juuri tällä hetkellä neuvotteluissa on tilanne, jossa tutkitaan voitaisiinko tehdä yhteinen TES eri palkkaliittein. Tällä on mielestäni suuri merkitys. Tätä ei pidä nähdä siten, että PVL olisi jotenkin pakotettu tai alistunut uhkaavaan tilanteeseensa konttoriverkon osalta. Pikemminkin se kertoo siitä, että rive-

jä on tiivistettävä parempien työehtojen saamiseksi. Samalla työnantajalta katoaa tilaisuus vedättää liittoja eri suuntiin heikennyksiä hakiessaan. TES-yhteistyö ei myöskään ole välttämättömyys tai ehto liittojen yhdistymiselle. Toisaalta voisi kuvitella, että yhteinen työ yhdistää osapuolia samansuuntaisiin näkemyksiin ja jossain vaiheessa voi liitoille tulla jopa tarve pohtia organisaatiotaan. Ratkaisut ovat kuitenkin kaukana ja itsenäisten liittojen omien päättäjien käsissä. Esimerkiksi Norjassa tapahtuva liittojen yhdistymiskehitys kesti vuosikausia ja sitä edelsi monet aallonvaiheet.

Mainitsin edellä, että Postiliitto ja Työnantajaliitto Allianssi ovat neuvotelleet pitkään yleissitovan Posti-TES:n aikaansaamiseksi postialalle. Olennaisimmat kysymykset ovat tietenkin soveltamisala, työaika ja palkka. Tälle kierrokselle ei kokonaisuutta synny. Erityisesti palkkaliitteiden yhdistäminen työnantajan esittämällä tavalla ei ole saanut vastakaikua. Perusongelmana esityksissä on ollut takuupalkan hävittäminen joillain keinoin ja yhden suuren lähes kaikki työntekijät sisältävän palkkaryhmän synnyttäminen. Taulukkotasokaan ei tyydytä meitä. Palkan osalta ainakin tarvitaan rutkasti jatkoneuvotteluja, eikä aika tällä kertaa riitä.

TES –teatteri

Aikanaan julkisuudessa puhuttiin TUPO-teatterista. Nyt kai pitää puhua TES-teatterista (unohtamatta VES:n tms. sopimuksia tekeviä). Käsikirjoitus lienee seuraavanlainen. TUPOsta luopuminen oli kaiken kaikkiaan joka puolella pettymys. Keskusjärjestöt olisivat tehneet valtion kanssa diilin ja liitot olisivat soveltaneet joitain järjestelyvaroja alakohtaisesti. Nyt kävi toisin. Metallin suurimpana otti kuitenkin ohjat käsiin, teki yleisen linjan 3.1

ja muut seuraavat julkisuuteen tiedotettuna sitä tosin jäsenilleen propagoiden, että tosiasiallisesti mentiin yli niin ja niin paljon. Ehkä joku ala saattaa joutua ylityökieltoa vahvemman taisteluun yrittäessään ylittää tasoa. Julkisuus tulee tietenkin paheksimaan sellaisia yksityisyrittäjiä. Tätä tarkoitan, että aito liittokierros on tupoilua. Lähes pelkätään palkkaratkaisu. Meillä taas on teksteillä suuri merkitys.

Teatteri meidän osalta on vähän toisenlainen, mutta hyvin mahtuuraameihin. Tosissaan on valmistauduttu liittokohtaiseen. Tavoitteita on kerätty viime liittokokouksesta alkaen. Keskenäiset asiat on eroteltu valikoiduista tavoitteista. Mitä enemmän muita sopimuksia syntyy, sitä ahtaammalle tavoiterypäs kutistuu. Tämä on myös ensimmäinen Postiliiton aito liittokohtainen. Kulttuuriin on oppimista. Menneissä kahdessa TUPOssa osin päästiin isoisten selän taakse eikä omia voimia tarvinnut niin kovasti koetella. Toki edellistenkin sopimusten yhteydessä neuvoteltiin mm. palkkajärjestelmäuudistuksia ja ratkottiin niiden ongelmia. Tällä kierroksella on jäsenilläkin mahdollisuus vaikuttaa neuvottelutuloksen hyväksymiseen, koska on sovittu osastokierroksesta ennen valtuustoa neuvottelutuloksen syntymisen jälkeen. Toivottavasti neuvottelutulos on niin siedettävä, ettei liittomme selittelijöille tule uskottavuusongelmia osastojen kokouksissa. Kovin uhkaus jäsenistön suuntaan tietenkin on, että vain lakolla saadaan parempaa ja saadaanko sittenkään. Neuvottelijoiden, neuvottelukunnan ja liittohallituksen varassa on siis paljon, millaiselle kohdalle neuvottelut päätetään ja kuitataan neuvottelutulos. Itse kuvaamassani oravanpyörässä ja teatterissa mukana olevana en koe tilannetta kovin ruusuiseksi piikkejä lukuunottamatta. Yksinkertaistavaa tilanteelle ei ole sekään, että Posti-

konsernissa on lukuisia eri yhtiöitä, joihin ”pääsopimus” viedään sisään. Aikataulun pakotuksia ei sinällään ole, ellei sitten noudateta yleistä työmarkkinakäytäntöä, että 15. päivä mennessä saavutetut neuvottelutulokset aiheuttavat palkan korotukset kuluvan kuun alusta. On tällä kierroksella toki sovittu kuukausironttisummaa takautuvasti, vaikka aikarajat ovat ylittyneet. Sopiessa kaikesta voi sopia.

Jos kaikki neuvoteltu ei jostain syystä satu kaatumaan, niin jokaisen jäsenen kannattaa osallistua teatteriin osaltaan tutustumalla mahdollisiin tekstimuutoksiin tarkoin seuraamalla niin liiton, kuin ammattiosastonkin tiedotusta. Netti-aikaan siirtyneillä on mahdollisuus tutustua asioihin myös Postiliiton kotisivujen kautta osoitteessa: www.postiliitto.fi

Teuvo Pykönen

Neuvottelutulos saavutettiin 15.2. klo 10.30. Nyt käydään ns. osastokierros, jossa selvitetään jäsenistölle tulosta.

Pasilan osaston jäsentilaisuus on 28.2. klo 18 HTY:llä, huoneessa 154.

Postiliiton valtuusto käsittelee sitten asiaa seuraavana päivänä, 29.2.00 Helsingissä.

UUDEN VUOSITUHANNEN ENSIMMÄINEN TYÖEHTOSOPIMUS

Neuvottelutulos

Työnantajaa edustava Työnantajaliitto Allianssi ry ja työntekijöitä edustavat Postiliitto ry ja Postin toimihenkilöliitto ry pääsivät sopimukseen uudesta työehtosopimuksesta, joka on voimassa 15.2.2000 ja 31.1.2001 välisen ajan. Postiliiton liittovaltuusto päättää 29.2.2000 pidettävässä kokouksessaan työehtosopimusratkaisun lopullisesta hyväksymisestä.

Uusi työehtosopimus kattaa kuljetus- käsittely- ja jakelutehtävät, sanomalehdenjakajat, esimies- ja päällikkötehtävät, suunnittelijat ja tutkijat, rahankäsittelytehtävät sekä myynti- ja asiakaspalvelutehtävät. Sopimuksen tarkoituksena on olla postialan yleissitova työehtosopimus, johon alalle mahdollisesti tulevat uudet yritykset voivat liittyä.

Palkankorotus

Taulukkopalkkoihin tulee korotus, joka on 160 penniä tunnilta, 261 markkaa kuukaudessa, kuitenkin vähintään 3,1 prosenttia. Käytännössä taulukkopalkkojen korotukset

vaihtelevat eri palkkaryhmissä 3,1 ja 4,5 prosentin välillä. Alemmissa palkkaryhmissä prosenttikorotukset ovat korkeammat. **Maksupalkoissa** palkankorotukset ovat tietysti suuremmat, koska ikälisät, henkilökohittaiset osat ja erilaiset työaikakorvaukset lisätään prosenttiosuuksina taulukkopalkkoihin.

Työaika

Työaika voidaan järjestää työaikalain mukaista **tasoittumisjärjestelmää** käyttäen siten, että enintään kahdentoista (12) viikon mittaisen tasoittumisjakson aikana, kokoaikatyössä olevan työaika tasoittuu 38 tuntiin 15 minuuttiin viikkoa kohden. Viikottainen työaika voi olla enintään 48 tuntia ja vuorokautinen työaika vähintään viisi (5) tuntia ja enintään yhdeksän (9) tuntia. Paikallisesti voidaan sopia viikottaisen ja vuorokautisen työajan pituudesta, mutta tällöinkin vuorokautinen työaika voi olla enintään kaksitoista (12) tuntia.

Työnantajan on tehtävä ennakkoon, koko työajan tasoittumisjakson kattava, työajan tasoittumisjär-

jestelmä, josta ilmenee, miten työaika jaetaan tasoittumisjakson eri työviikoille. Työnantajan on varattava luottamusmiehelle tilaisuus tutustua tasoittumisjärjestelmään vähintään kaksitoista päivää ennen sen voimaantuloa ja antaa siitä lausuntonsa.

Työvuoroluettelo on laadittava kaikille työntekijöille kolmen viikon ajanjaksolle. Työnantajan on varattava luottamusmiehelle tosiasiallinen tilaisuus tutustua ja antaa lausunto työvuoroluettelosta vähintään kaksitoista päivää ennen sen voimaantuloa.

Työaikakorvaukset

Kaikille postialan työntekijöille maksetaan **ylityökorvaukset** samoin perustein. Ylityötä on välittömästi työvuoroluetteloon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän ylittävä aika. Kahdelta ensimmäiseltä vuorokautiselta ylityötunnilta maksetaan palkka 50 prosentilla korotettuna ja seuraavilta 100 prosentilla korotettuna. Vapaapäivänä tehty ylityö korvataan siten, että kahdeksalta ensimmäiseltä viikottaiselta ylityötunnilta maksetaan palkka 50 prosentilla korotettuna ja seuraavilta 100 prosentilla korotettuna.

Iltyö on uudessa sopimuksessa 20 prosenttia tuntipalkasta. **Joustovapaa** mahdollistaa lomarahansa lisäksi myös rahakorvauksena maksettavien työaikakorvausten vaihtamisen vastaavaan vapaa-aikaan. Vaihtaminen edellyttää sopimista työntekijän ja työnantajan välillä.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan myös työntekijälle, jonka viikottainen työaika on alle 20 tuntia ja se

maksetaan yhdenjaksoisen sairauden tai tapaturman aiheuttaman poissaolon ajalta seuraavasti:

1. Kun yhdenjaksoinen työsuhde on kestänyt alle (1) kuukauden, palkka maksetaan yhdeltä viikolta.

2. Kun yhdenjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään (1) kuukauden mutta alle (1) vuoden, palkka maksetaan neljältä viikolta.

3. Kun yhdenjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään (1) vuoden mutta alle viisi (5) vuotta, palkka maksetaan viideltä viikolta.

4. Kun yhdenjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään viisi (5) vuotta, palkka maksetaan kolmelta kuukaudelta.

Jos yhdenjaksoinen työsuhde on kestänyt vähintään vuoden, ansaitsee työntekijä vuosilomaa myös kolmen kuukauden ajalta palkallisen sairausloman päättymisen jälkeen.

Kari Pihlaviita

Tekstissä on esitetty keskeisimmät Pasilan osaston jäseniä koskevat uuden työehtosopimuksen kohdat. Teksti sisältää suoria ja muotoiltuja lainauksia lähteestä.

Lähde: Postiliiton kiertokirje nro 5/2000

KOKOUKSET

Työehtosopimuskokous

Pasilan osaston yleinen kokous, jossa muodostetaan osaston kanta neuvotteluun työehtosopimukseen, pidetään Helsingin Työväentalolla, huoneessa 154, **maanantaina 28.2.2000 klo 18.00**. Paikalla neuvottelutulosta selvittämässä on Pasilan osaston varapuheenjohtaja, tes-neuvottelija *Teuvo Pykönen*

Valmistava vuosikokous

Pasilan osaston yleinen kokous, jossa valmistellaan vuosikokousta mm. asettamalla ehdokkaita varsinaisessa vuosikokouksessa toimitettavaan osaston puheenjohtaja- ja toimikuntavaaleihin, pidetään **Postellissa, torstaina 2.3.2000 klo 14.00**.

VUOSIKOKOUS

Postiliiton Pasilan osaston vuosikokous pidetään ravintola **Ostrobotniassa**, tuttavallisemmin Bottalla, Töölössä, **lauantaina 18.3.2000 klo 13.00**. Osallistujat ruokitaan.



EI TYÖT POSTILLA LOPU

Evät loppuneet työt minultakaan, vaan taas sain uuden kolmen kuukauden pituisen työsopimuksen. Edellisessä Pasillissa kirjoitin omia kokemuksia niistä, millaista on olla määrääkainen työntekijä Postissa. Minua kiinnosti, ovatko muut opiskelijat osiaikatöissään törmänneet vastaaviin ongelmiin. Kyselyni tulos: Ongelmia on muuallakin. En tiedä pitäisikö minun olla iloinen vai surullinen?

Tilastojen mukaan on maassamme noin neljännes työsuhhteista ns. epätyypillisiä työsuhhteita, kuten osa-aikaisia ja määräaikaisia. Työministeriön viimeisimmän työolo-barometrin mukaan yleisin henkilöstön lisäysmuoto on ollut tilapäisen työvoiman palkkaaminen. Suurin osa osa-aikatyöläisistä on opiskelijoita, jotka tarvitsevat opintotuen ohella lisäansioita.

Sähköpostilla tekemääni pikku kyselyyn vastasi 19 eri alojen opiskelijaa, 13 naista ja 6 miestä. Kaikki vastanneet opiskelijat olivat sitä mieltä, että parasta pätäkätöissä on se, kun itse voi määrittellä työaikansa. Useimmilla on liukuva tuntipalkkainen työaika, joka mahdollistaa luennoilla käymisen. Yleisesti ottaen eniten arvostetaan joustavuutta. Lyhytaikaisetkin työsopimukset kelpaavat, jos muuten homma kiinnostaa. Esimerkiksi toimialapalvelussa sopimukset voivat olla vain parin viikon pituisia. Useimmilla vastaajista oli tosin keskimäärin puolen vuoden sopimuksia, osa oli vakinaistettu. Yleensä sopimuksien uusimisesta saa tietää useampaa kuukautta ennen edellisen loppumista. Meillä Postisahan nykyään riittää viikon varoitusaika. Yksi vastaajista sattumoisin oli ollut Postissa töissä, mutta haki muita töitä kyllästytyään yhden kuukauden

sopimukseen. Hän kirjoitti: "Aina sitä kuitenkin tiesi, ettei Postilla työt lopu, mutta ilmeisesti se oli vain keino mahdollistaa nopea potkiminen firmasta ja kai siinä menettikin jotain etuja samalla... Rasittavaa..."

Ihmeellisintä vastauksissa oli mielestäni se, että melkein kaikki myönsivät, ettei heillä ole tarpeeksi tietoa työsopimusasioista. Vain muutamalla oli kokemusta alan ammattijärjestöstä. Yhden kohdalla työnantaja oli pitänyt ay-väen apua hyvin negatiivisena asiana. "Pelkkä etujärjestön lakimieheen viittaaminen neuvotteluissa johti siihen, että minut päätettiin diskata jo pitkälle sovitusta työpaikasta."

Useimmat vastaajat syyttivät ongelmista itseään: "Omaa syytäni, koska en tajunnut kysyä". Joitain sentään tietämättömyys keljuttaa. "Olen ollut helemässä juuri siksi, että tietämättömiä opiskelijoita viilataan linssiin eikä kukaan kerro heille heidän oikeuksistaan."

Pahin tilanne tuntuu olevan eräissä tutkimuslaitoksissa, joissa opiskelijat työskentelevät ilman palkkaa pelkäämään saadakseen työkokemusta. Toisaalta palkallinen työpaikka voi olla niin houkutteleva, ettei haluta liikaa udella asioita ennen sopimuksen tekoa. "Pomoni selitti lomasysteemit aika epämääräisesti, mutta koska halusin paikan niin kovasti, en niihin viitsinyt takerua."

Vastauksia lukiessa sai sellaisen kuvan, että useimmat eivät edes välitä tietää oikeuksistaan. Pääasia on se, että töitä riittää ja palkkaa tulee. Minulle itsellekin on tullut se tunne, että jotkut eivät ymmärrä sitä, miksi minä vaivaudun "juoksemaan joka pennin perässä". Mielestäni kyse ei ole rahas-

ta, vaikka muutama tuhat markkaakin on jo aika iso raha. Kyse on pikemminkin periaatteesta. Olen sitä mieltä, että pätäkätöitä koskeva lainsäädäntö tai ainakaan sen tulkinta ei ole ajan tasalla. Samaan aikaan kun pätäkätötyöt vain lisääntyvät, kasvaa tarve saada selkeät pelisäännöt tälle työllisyyden alueelle.

Opiskelijoiden etujärjestötkin ovat nyt alkaneet kiinnittää pätäkätötyöongelmiin enemmän huomiota. Toivon, että jotain tolkkua asiaan saataisiin. Ikävää mielestäni on se, että Postin kaltaisilla suurillakin työnantajilla on niin paljon epäselvyyksiä pätäkätötyösopimuksissa. Jotenkin sopimuskirjon vielä ymmärtäisi pienemmissä paikoissa.

Kuten kyselystäni kävi ilmi, opiskelijat itsekin arvostavat mahdollisimman suurta joustavuutta. Tämä tarkoittaa juuri lyhyitä sopimuksia ja liukuvaa, itse määriteltävää työaikaa. Tämä ei kuitenkaan saa johtaa hälläväliä-asetteeseen, jonka seurauksena pätäkätötyöntekijöiden oikeuksiin ei kiinnitetä huomiota, kun liukuvaa työvoimaa on aina tarjolla. Tosiasia tietysti on se, niin kuin eräs vastaajista huomauttaa, että "perusasiat olen oppinut käytännön kautta itse."

Aktiivisuutta siis, pätäkätötyöläiset! Kyselkää, vaivatkaa, peräänkuuluttakaa, ottakaa selvää, vaikka kyllästyminen asti

Sari Virtanen

MITÄ V...UA NYT TEHDÄÄN???

No niin. Kaunokirjoittelun aika on ohi, ainakin vähäksi aikaa. Tahdotisin herättää todellista arvokeskustelua. Tulevaisuudessa hyvinvointivaltio on rahoituskriisissä. Hillo ei riitä kaikille. Budjetti on tälläkin hetkellä rakenteellisesti alijäämäinen. Työttömyys ja valtionvelan kulut vievät verotulosta hillittömät siivut. Tulevaisuudessa verotulot eivät ehkä olekaan nousussa, pikemminkin päinvastoin. Syitä moiseen.

1. Näin pitkälle kulutukseen perustuva kulttuuri ei voi kestää loputtomiin; joskus tulee maksun aika.

2. Tämä systeemi ei ole tähänkään mennessä kyennyt niistämään rikkaita; se ei kykene siihen tulevaisuudessaan.

3. Palkkaverotustakaan ei voi loputtomasti kiristää. Sen seurauksena koota kukaan ei tee töitä.

4. Väestön huoltosuhde (työssäkäyvien suhde kaikkiin huollettaviin) huononee dramaattisella vauhdilla. Suomalaiset ovat pohjoisen pallonpuoliskon nopeimmin ikääntyvä kansa.

5. EU ei pyydä; tulevaisuudessa se tulee määräämään Suomea harmonisoimaan verotuksensa EU:n normien mukaiseksi.

6. Suomen osuus EU:n nettomaksajana kasvaa.

7. Asiantuntijat arvioivat Suomen rakenteellisen työttömyyden (tarkoitetaan populaa, jonka arvioidaan jäävän työllistymättä, vaikka eräillä aloilla olisi jo kova työvoimapula) tason olevan noin 7-8%. Tämä uhkaa jäädä pysyväksi kansantalouden rasitteeksi.

No niin. Mistä otetaan? Minne annetaan? Vuonna 2030 meillä on yli 65-vuotiaita 25% kansasta!!! Vanhus- huollon kulut tulevat nousemaan dramaattisesti. Pelkän diabeteksen hoito-

kulut ovat jo nyt 3-4 miljardia, ja kovassa kasvussa. Nyt puhutaan kauniisti: "Opetamme aikuisväestön liikkumaan enemmän". Uskokoon ken haluaa. Tulevaisuudessa porukkaa uhkaa tulla paljon vähemmän töihin kuin lähtee eläkkeelle. Väestön uusiutumisluku (lasten lukumäärä/2 aikuista) on ollut ties kuinka kauan alle väestönkasvun raja-arvon, joka on 2,1. Ellei näille asioille tehdä mitään, meillä on tulevaisuudessa huonommat julkiset palvelut kuin USA:ssa. Ryyditettynä suomalaisella verotuksella. Sitten vielä, duunaritkin, puhuvat veronkevennyksistä. Voi äiti auta! Niilläkin rahoilla voisi vaikka lyhentää velkaa. Änkekää nyt paksuihin kalloihinne kaksi asiaa.

1. Lainojen korkomenot ovat suoraa tulonsiirtoa persaukiselta suomalaiselta duunarilta kansainvälisille suursijoittajille.

2. Kaikki työssäkäyvien verohelpotukset otetaan ennemmin tai myöhemmin köyhiltä, sairailta, vanhuksilta ja lasten koulutuksesta.

No, mitä valitsemme? Riittävätkö rahat vanhuksille? Entä työssäkäyvien terveydenhuolto? Elätämmekö työttömät, jolloin meillä on valtion ylläpitämä, jouten oleva köyhälistö. Pakotammeko työttömät töihin pienellä palkalla, jolloin maahan syntyy ns. "working-poor"-luokka, töissä käyvä köyhälistö. Tässä tapauksessa ko. populan elättämiseen osallistuisi myöskin yksityinen sektori. Yhden asian tiedän. Lause "ihmisellä on oikeus työhön" on kurahousuhumanismia sieltä parhaasta päästä. Ihmisellä on vain yksi oikeus: kuolla. Kaikki muut, eritoten työ, ovat velvollisuuksia. Toinen seikka. Valta on aina jossain. Yhteiskuntavalta on joko julkisella tai yksityisellä sektorilla. Jos julkisen sek-

torin rahoitus rapautuu, yhteiskuntavalta siirtyy yhä enemmän yksityiselle sektorille. Sillä saattaa olla esim. seuraavanlaisia seurauksia.

1. "Kultainen reunus". Rahoituksen puutteessa kaupunkien keskustat ja julkinen liikenne rapautuu. Keskustat slummiutuvat; ne, joilla on varaa, muuttavat kaupungin reunoille. Tekniikan kehittyessä rikkaat tilaavat kaiken tarvitsemansa netistä; kaduilla liikkuvat hurskaat, hullut ja rikolliset.

2. Suuryritysten valta kasvaa. Niiden toimintaa leimaa ydintyöntekijöistä huolehtiminen ja yhä lisääntyvä veroluontoisten maksujen välttely.

3. Rikollisuuden voimakas kasvu. Poliittikan konservatiivinen siipi vaatii voimakkain äänenpainoin aselakien löysentämistä, jonka seuraamukset taas eivät ole niinkään arvaamattomia.

No, mitä valitsemme? Todellista arvokeskustelua ei ole vielä edes käyty. Kaikki 90-luvun närää herättäneet poliittiset päätökset ovat olleet kompromisseja toisensa perään. Kohta kaikki kompromissit on syöty. Mitä sen jälkeen? "Kyllä hyvinvointivaltio voidaan säilyttää!", huudetaan. Millä? Saamajonossa ovat kyllä kaikki.

Keskustelua!!!

Toivoo Timo Bomb, työläinen.

Lähteet: oma pää ja yhteiskuntakriitikoiden ja -analyytikoiden kirjoitukset. Luettelo pyydettäessä.

IHMISTEN HYVINVOINTI JA TUOTTAVUUS

Lukiessani VIIKKOPOSTISTA postilaisten tyytyväisyyslukemia, niin ei voi kuin todeta, että tyytyväisiä ei ainakaan olla. Yksikön palaverissa kuullaan aluekohtaiset tulokset ja joku esimies voikin sanoa, että ei nämä niin huonolta näyttää ja jatketaan vaan samaan malliin. Mutta, mutta... ei se asia näin kyllä ole. Jos työalueitten ja työntekijöitten oloja ei kehitetä parempaan suuntaan, niin ei voida puhua tuottavuuden parantamisestakaan.

Muutoksia on tapahtunut viime vuosien aikana Postissa paljon, niitä tulee jatkossakin tapahtumaan ja sille emme voi mitään. Työntekijät ovat yksilöitä ja kukin suhtautuu muutoksiin omalla tavallaan. Kun niistä kerrotaan ajoissa, annetaan oikeaa tietoa ja otetaan ihmiset yksilöinä huomioon, niin muutokset on kenties helpompi omaksua ja on aikaa sulatella niitä.

Mitä kuuluu hyvinvointiin?

Ihminen voi hyvin, kun hänen fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveytensä on kunnossa. Jos fyysinen terveys pettää eikä ihmistä saada kuntoon, menee lopulta psyykinen ja sosiaalinen terveyskin. Siinä vaiheessa ollaan umpikujassa. Työoloja suunniteltaessa tämä pitäisi ottaa huomioon. Mutta nykyään huomioon otetaan ainoastaan se, miten saadaan paras tulos aikaiseksi mahdollisimman vähillä kustannuksilla, eikä työnteki-

jöitten mielipiteitä kuunnella. Tämän vuoksi työntekijät kärsivät työpaikoiltaan.

Hyvä työympäristö

Työskentelytiloissa pitää olla tarpeeksi tilaa töitten tekemiseen. Tilan on oltava siisti ja hyvin valaistu. Lämpötilan vaihtelut, vetoisuus ja kemialliset aineet (pakokaasu, painomuste ja pöly) on huomioitava työolosuhteissa. Koneita, laitteita ja tarpeellisia apuvälineitä hankittaessa on otettava huomioon niiden ergonomisuus, työturvallisuus ja miten ne sijoitetaan työtiloihin. Jos työ on mitoitettu oikein, niin se ei ole liian raskasta tehdä.

Psyykinen terveys ja työ

Fyysisesti hyvä työympäristö ei riitä vielä takaamaan hyvää psyykkistä terveyttä työpaikalla. Siihen tarvitaan vielä paljon muutakin. Kun työntekijä on saanut kunnon tiedot työpaikasta, tavoitteista ja työnopastuksen, hän voi jo paremmin. Mutta hänen on myös päästävä osallistumaan siihen, miten työpaikan työoloja ja työvälineitä kehitetään ja hänen on pystyttävä kehittämään itseänsä työssä. Kun työ tehdään yhdessä ja on tarpeeksi vuorovaikutusta, niin ihminen voi hyvin.

Sosiaalinen työympäristö

Hyvin järjestetyssä sosiaalisessa työympäristössä työntekijät tuntevat yhteenkuuluvuutta ja tuntevat arvostavansa itseään ja toisiansa. He tulevat

palkallansa toimeen ja työaika tuntuu sopivalta eikä työ kuluta liikaa voimavaroja. He jaksavat viettää vapaa-aikaakin. Työ on motivoivaa, haasteellista ja työoloihin pystyy vaikuttamaan.

Johtaminen ja työympäristö

Esimiehiltä edellytetään, että he tuntevat työpaikkansa tavoitteet, työolot, työvälineet ja osaavat keskustella niistä työntekijöitten kanssa. Myöskin heidän täytyy rakentaa yhteishenkeä työyhteisössä. He osaavat antaa rakentavaa palautetta ja ottavat huomioon työntekijät yksilöinä. He tiedottavat ajoissa tulevista muutoksista ja estävät huhujen muodostumisen.

Tätä juttua kirjoittaessani tuli mieleeni, että taidan olla päiväunilla, koska näinhän meillä Postissa ei ole, vaan paljon on vielä tehtävää. Työntekijät ovat meillä väsyneitä, sairaslomat lisääntyneet ja motivaatio on kadoksissa. Johdon olisi aika herätä omilta päiväuniltaan ja alkaa kuunnella työntekijöitten ehdotuksia, että saataisiin paremmat työolot meillekin. Kaikkeen ei tarvita rahaa, vaan otetaan työntekijät huomioon ihmisinä eikä vain koneen jatkeina. Asenteitten muuttaminenkin auttaa aina jonkin verran.

Eija Heikkilä
varatyösuojeluvaltuutettu

Kiitokset Teille jotka äänestitte minut työsuojelun varavaltuutetuksi. Teen parhaani paremman työympäristön puolesta.

TYÖMOTIVOINTIA RASKAAN TUOTANNON TYYLIIN

Tämän jutun tapahtumia on vaikea uskoa todeksi, ellei niitä ole itse kokenut. Meille näin kuitenkin tapahtui.

Oli tiistai, jouluviikko menossa. Päivä oli 21.12.1999, aamuvuoro alkamassa. Meidät oli sijoitettu kolmen muun kaverin kanssa hoitamaan samaa työkohdetta, johon kuului vaatimattomat 14(!) luisua. No, kyllä homma hoituu, tuumimme. Olihan kasassa sentään ammattimiehiä, joten osamista kyllä löytyi. Kuitenkin heti vuoron alussa yksi kaveri joutui lähtemään sairauslomalle, eikä esimies saanut (kyennyt tai viitsinyt hankkia) tilalle tuuraajaa. Piti siis tulla toimeen neljän miehen voimin. Alku menikin hyvin, kunnes luisuille rupesi ropisemaan erästä viikottain ilmestyvää aikakauslehteä. Kaikille luisuille samanaikaisesti. Allekirjoittaneet ryhtyivät heti vanhaan kunnon kimppatyöskentelyyn eli tyhjensimme samaa luisua. Välillä olimme tietenkin eri luisuilla, mutta enimmäkseen työskentelimme

kimpassa. Tämä mahdollisti sen, että pystyimme heittelemään kimppujen ohessa myös läppää. Näin homma tuntui vähän mielekkäämmältä ja ennen muuta: se toimi.

Esimies Teuvo Parkkosta menetelytapa ei tuntunut miellyttävän. Mutta kun lapa heilui koko ajan, ei hän päässyt esittämään meille mielipiteitään. Kunnes sitten lopulta tuli siihenkin tilaisuus. Kello oli 12.30, kun paikalle saapui työsuojeluvaltuutettumme Mikko Poutanen. Hän tuli juttelemaan työhön liittyvistä ongelmista. Keskustellessamme me tyhjensimme koko ajan luisua, joten minään tuotannon jarruna Mikko ei ollut. Varttitunnin keskustelua seurattuaan Parkkonen syöksyi paikalle samalla vimalla kuin Afrikan savannien peto viattoman märehelijän kimppuun ja kysyi Mikolta, vieläkö hänellä oli jotain asiaa. Parkkosen mielestä Mikko häiritsi tuotantoa. Koneen pysähtely luisujen täytyessä oli taas kuulemma meidän vika. Me kerroimme, mistä tilanne johtuu, mutta Parkkonen

ei ymmärtänyt, vaan syytti meitä laiskottelusta. Aika paha juttu, työsuojeluvaltuutettu paikalla ja silleen.

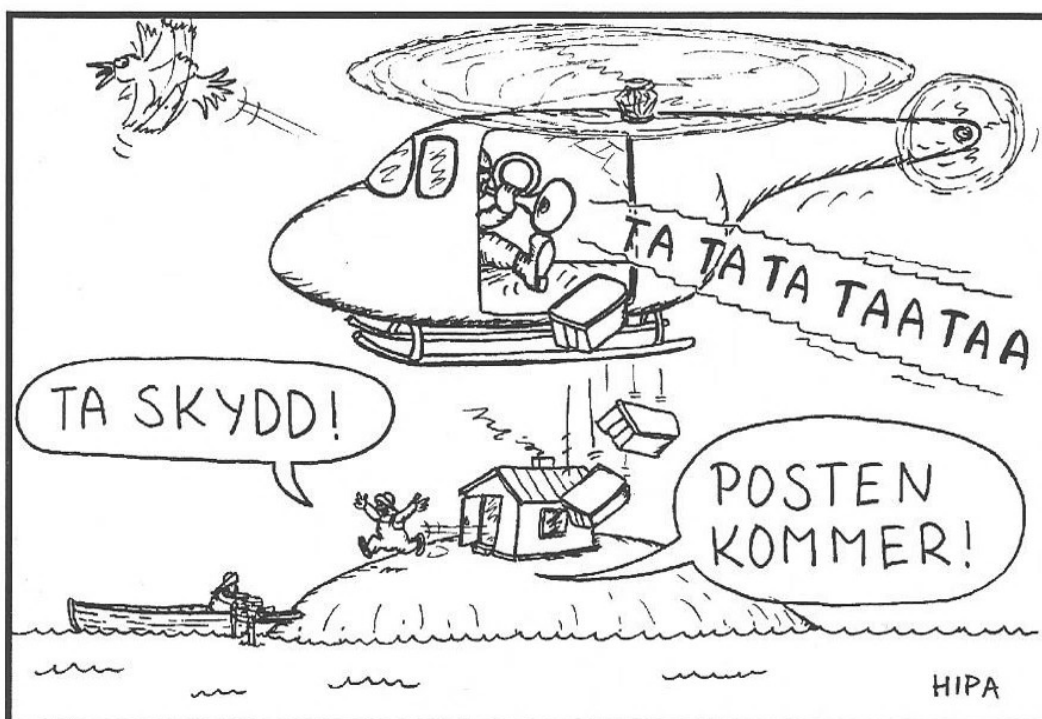
Seuraavana aamuna juttelimme edellispäivän tapahtumista vakavasti keskenämme. Siihen meni reilut 20 minuuttia, joten työnteon pääsimme aloittamaan vasta siinä puoli kahdeksan maissa. Välittömästi Parkkonen ryntäsi paikalle kuin verenhimoinen ahma viottuneen poron kimppuun ja alkoi solvata meitä myöhästymisestä. Me kerroimme syyn, miksi pääsimme aloittamaan työt normaalia myöhemmin. Parkkonen ei kuitenkaan halunnut kuunnella mitään, mikä ei häntä miellyttänyt. Hän kertoi tarkkailleensa touhujamme edellisen päivän aikana. Mikon olisi kuulemma pitänyt pyytää Häneltä lupa tulla juttelemaan meille. Hän kun tulkitse luisulla tapahtuneen keskustelun kokoukseksi. Tässä vaiheessa katsoimme parhaaksi hakea paikalle pääluottamusmies Hannu Sojakan. Kerroimme hänelle, mistä oli kysymys.

Me kolme, Hannu ja allekirjoittaneet, menimme Parkkosen toimistoon keskustelemaan asiasta. Hannun läsnäolo sai Parkkosen hieman rauhoittumaan ja jopa asiallisemmaksi. Keskustelimme puolisen tuntia, mutta eihän hän omasta kannastaan luopunut. Ei sen puoleen, emme mekään. Hannun diplomaattinen ja sovitteleva esiintyminen sai kuitenkin aikaan väliaikaisen aselevon, joten pääsimme jatkamaan työntekeä. Motiivi oli kuitenkin päässyt pahasti katoamaan eikä sitä enää koko loppuviikon aikana tahtonut löytyä.

Että tällä tavalla saatiin kiitosta siitä, että koko joulujakso oli raadettu. Motivaatiota, motivaatiota. Toivottavasti kenelläkään muulla ei ole vastaavanlaisia kokemuksia. Valitettavasti tämä toive taitaa olla pelkkää utopiaa.

Taito Suvikko, postimies

Jorma Toivonen, postimies ja luottamusmies



KOSMISIA YHTEYKSIÄ

● On aika paneutua perimmäisiin aiheisiin. On uskallettava esittää kysymys, mistä tässä kaikessa on oikeastaan kysymys. Heti on selvyiden vuoksi todettava, että nyt en yritä selvittää Postin olemusta, koska se ei inhimillisin voimavaroin ole mahdollista, vaan paneudun maailmankaikkeuden ja elämän kiehtovaan ongelmatiikkaan. Toki niissä kohdin, joissa selkeitä yhtymäkohtia Postin mysteeriin ilmaantuu, olen pakotettu suorittamaan vertailevia analyysyjä.

Arthur Dent surfaili ympäri maailmankaikkeutta Douglas Adamsin viisiosaisessa trilogiassa "Linnunradan käsikirja liftareille" ja etsi vastausta kysymykseen maailmankaikkeuden tarkoituksesta. Ja sai vastaukseksi 42. Ehkä se riittäisi, jos kysyttäisiin Suomen Posti Oy:n tarkoitusta, mutta kaikkeuden olemassaolon selitykseksi se ei kyllä riitä.

Sen verran olen älynnyt ottaa elävästä elämästä oppia, että pohdin tässä tarinassani kysymystä, en yrittä etsiä vastausta.

Yleinen harhakäsitys on, että maailmankaikkeus syntyi noin 15 miljardia vuotta sitten tuloksena varsin aggressiivisesta tapahtumasarjasta, jota kutsutaan Suureksi Pamaukseksi. (Sen niminen elokuvaakin on olemassa, mutta siinä pohdittiin enemmänkin ylensyömisestä vaikutuksia ihmisen fysiologiaan kuin kosmologisia aiheita). Tähtitieteilijät ovat kauhuissaan, koska uusien havaintoteknologian uhka tuottaa tietoa ajalta ennen kaikkeuden olemassaoloa. Suuren Pamauksen tapahtuma-aikaa on jouduttu siirtämään taaksepäin jo neljä miljardia vuotta. Jos peruuttamista



Black Hole kiittämässä hirmuvauhtia Neitsyen tähdistöön, hotkaistuaan sisäänsä ensteks alakuvan heinäladon. Taustalla joka puolella 3K:n taustasäteilyä Suuren Pamauksen jäljiltä. Varsinkin ns kuppisumun kohdalla.

on pakko vielä jatkaa, romuttuu Pamaukselta välittömästi seuranneita kolmea minuuttia seuranneen ajan kehitysteoria. Mainitun kolmen ensimmäisen minuutin tapahtumaselitys on jo alunperinkin ollut täyttä potaskaa. Ei ole helppoa tähtitieteilijöilläkään.

Meillä postissa on päinvastaiset ongelmat. Postimiehet pelkäävät unohtavansa ajan ennen Suomen Posti Oy:n syntyä. Koska kysymyksessä ei suinkaan ole yhtään maailmankaikkeuden syntyä vähäpätöisempi tapahtuma, on vain oikeudenmukaista, että tälläkin on oma spesifinen nimensä. Olkoon se Suuri Pläjäys! Hyvin harvat postimiehet jaksavat enää muistaa Suuren Pläjäyksen tarkan tapahtuma-ajan kohdan. Sitä edeltävien aikojen yksityiskohdat hämärtyvät ja alkavat saada myyttistä hohtoa. Virasto-aikoina v-mäisiksi koetut, edesmenneet työnantajan edustajat muistuvat mieleen pyhimyksinä, ammattiosasto armottomana taistelijana, työkaverit armoitettuna humoristeina. Nykyiset postimiehet kertovat pinnasängyissään teppäville tuleville postimiehille tari-

noita kultaisesta, koskaan palamattomasta postimiesmenneisyydestä. Henkistä taukojumppaa parhaasta päästä.

Älyllinen elämä syntyi järjestelmään maailmankaikkeuden oloja noin 15 miljardia vuotta Suuren Pamauksen jälkeen. Suuren Pläjäyksen jälkeinen, Postin kaikkeutta hallitseva älyllinen elämä antaa yhä odottaa itseään. On epäilty, että Postin hermokeskuksessa olisi suunnaton henkinen musta aukko, jonka seurauksena yksikään järkevä mielipide ei kykene pakenemaan sieltä ihmisten ilmoille.

Toivottavasti asiat eivät ole näin hullusti. Toivottavasti elämän universaalit lait ovat voimassa Postisakin ja älyllinen elämä jossakin vaiheessa ja muodossa saa sielläkin alkunsa. Postimiehet ovat sisukkaita ja kärsivällisiä, he kyllä jaksavat odottaa.

Vaikka 15000000000 vuotta.

PASILLISTA

On kulunut kutakuinkin täysi ymyrkäinen vuosi tämän Pasillin kanssa touhutessa. Jouduimme Karin kanssa tilanteeseen, jossa lehden oli ilmestyttävä, vaikka kummallakaan ei ollut kummoisiakaan kokemuksia koko asiasta, eikä apua ollut enää saatavissa. Ja hyvä olikin, ettei ollut. Siis niitä kokemuksia, tarkoitan. Olisi saattanut koko homma jäädä tekemättä, jos olisimme tienneet, mihin soppaan olimme lusikkaamme pistämässä.

Varsinkin tämän sähköaivopuolen opettelu on ollut tuskan takana. Omat aikaisemmat kokemukseni asiasta rajoittuivat satunnaisiin pasianssipeleihin, kun joku ensin laittoi pelipöydän valmiiksi näyttöruudulle. Yleensä ne päättyivät tilanteeseen, jossa kuvaruutuun ilmestyi pikimustalle pohjalle hirveästi valkoista tekstiä jollain ulkomaan kielellä. Silloin tulkitsin asian niin, että kone hävisi ja suuttui siitä. Kari muistaakseni osasi jopa sulkea koneen ihan oikeaoppisesti.

Mutta kuten Jukolan veljekset, olemme puskeneet läpi harmaan kiven ja opetelleet pääasiallisesti yritys-erehdysuusi-yritys-ja-helveti-ei-tästä-mitään-tule-metodilla käyttämään sähköaivojamme ja omiamme. Uljaat suunnitelmamme ovat moneen kertaan muuttuneet elävän elämän kiusallisten realiteettien myötä. Eivät välttämättä ollenkaan huonommiksi. Vuosi on opettanut meitä paljon ja lehden tehtävät ja tarkoitus alkavat vähitellen valjeta meillekin. Luulisin.

Pari ikuisuusongelmaa odottaa edelleen ratkaisujaan. Täähänkin lehteen ei Voutilasta juttua tullut ja ulkkikin loistaa

poissaolollaan. Voutilaan yhteytemme ovat pahasti katkenneet yleensäkin ja varsinkin Nevalaisen Lassen pitkän sairasloman myötä. Kolmas suuri ongelma, naisten juttujen puuttuminen vähän helpottaa, kiitos Sarille ja Eijalle.

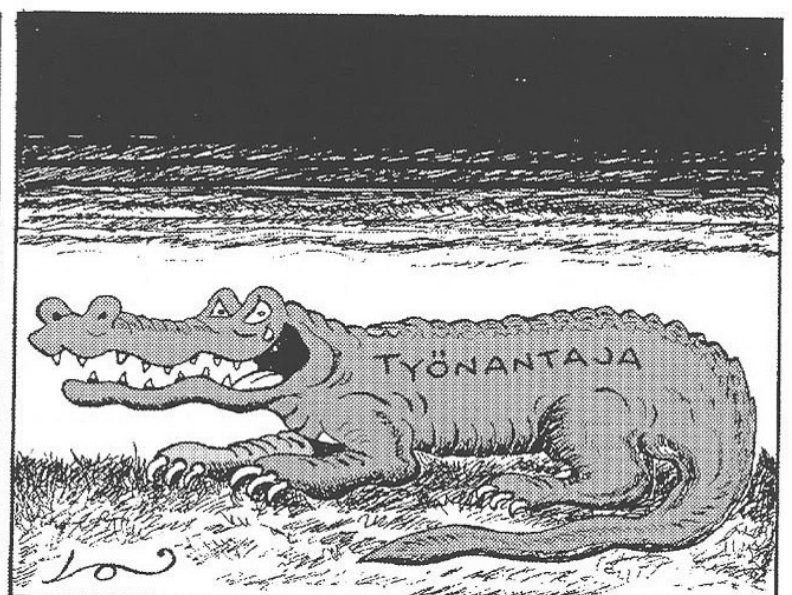
Pienemmistä ongelmista en nyt viitsi kirjoittaakaan. Paitsi siitä päätoimittajan lupaamasta suuresta lukijatutkimuksesta. Se ei tähän lehteen valmistunut, vaan tulee sitten myöhemmin, jossain muussa yhteydessä. Minä kyllä sille silloin jo sanoin, että älä hyvä mies mene lupaamaan tuollaista, kun ei meillä ole mitään käsitystä, kuinka sellainen tehdään, äläkä nyt ainakaan pääkirjoituksessa. Mutta eihän se uskonut ja tässä sitä nyt sitten ollaan. Tutkimuksesta ei tietoaakaan ja vielä se kehtasi käskeä minua selittämään asiaa.

Nyt seuraa ay-propagandaa ja jos joku ei halua sellaista lukea, niin hän voi mennä hetkeksi vaikkapa lapiomaan lunta pihalle, ratkomaan ristisanatehtäviä tai harjaamaan hampaansa. Mutta muille muistuttaisin tulevasta kokousumasta. Toisaalla ja useammassakin paikassa lehdessämme on ilmoituksia sopimuskokouksesta, valmistavasta vuosikokouksesta ja varsinaisesta vuosikokouksesta. Kannattaa osallistua, sen verran harvinaista herkkua on tarjolla. Sanoisin jopa hengen ja ruumiin ravintoa.

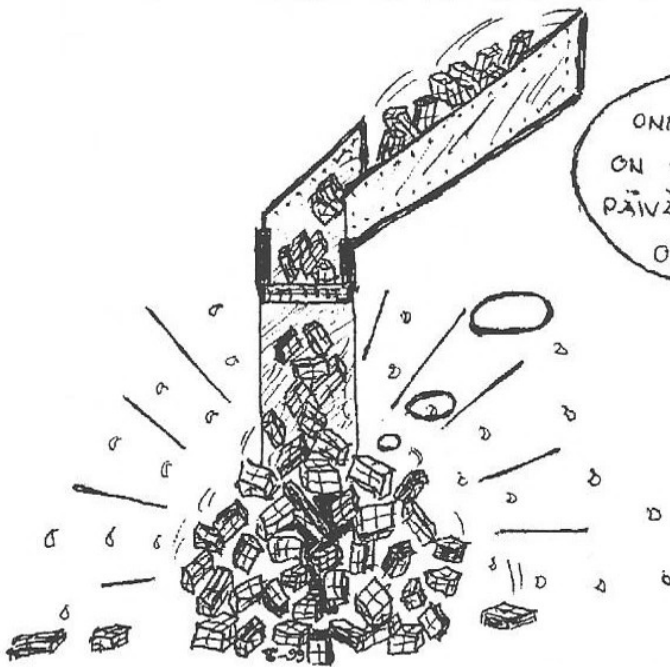
Toimitussihteeri

SITÄ PAITSI...

Tarkkailkaa postianne. Varsinkin palkkakuitteja kannattaa tarkkailla työaikakirjanpitäjien jouduttua tärkeämpiin tehtäviin....



POSTIMIEHEN TYÖPÄIVÄ



MAANANTAI AAMUVUORO LUISULLA.

Postimies Chuteman, lyhyemmin Chute, tuli maanantiaamuna iloisena työpaikalle. Oli syytäkin; viikonloppu takana ja työviikko edessä. Kun vielä syöttöalue oli täynnä tavaraa pursuvia lehtihäkkeitä, niin mikäs siinä oli ollessa. Työkohteena oli vaatimaton kahdeksan luisun osuus kolmen muun kaverin kanssa. Helppo nakki, tuumasi Chute. Onneksi kone lähti jo seitsemältä pyörimään, näin saatiin luisut täyteen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Harmi vaan, kun piti laittaa ensin alue kuntoon, ennen kuin pääsi itse asiaan. Siinä meni sellainen kymmenen minuuttia luisujen häkittämiseen ja osoitelappujen tekemiseen ja samaan aikaan ropisi tavaraa luisuihin. Hyvä puoli siinä oli tietysti se, että pääsi heti sumaa purkamaan.

Näin jatkui aina kello yhdeksään, jolloin tuli katkos tuotantoon. Alkoi kahvitauko. Chute meni Raidekahvioon. Siellä Ari ja Lampolan Jyrä jo tyydyttivät nikotiininhimoaan röökihuoneessa. Chute osti kahvin ja meni vaihtamaan kuulumisia poikien kanssa. Vähän ajan kuluttua hän siirtyi tupakointimattomien puolelle. Sinne olivat tulleet Tauno Suveinen ja Jörgen, nuo ihmis-

kunnan irvikuvat. Lopputauko kului kunden älytöntä jutustelua kuunnellessa.

Onneksi tauko loppui ja pääsi taas lehtinippujen kimppuun. Chute uurasti iloisena ja tyytyväisenä yhteentoista asti, jolloin oli taas tauko. Tällä kertaa ruokatauko, pituus puoli tuntia. Juuri kun oli saanut hyvän hien ja sitten piti lopettaa. Onneksi lehtiä riitti. Pääsisi heti tauon jälkeen lajittelemaan. Lopuihan sekin tauko viimein. Chute suorastaan juosten ryntäsi työpisteeseensä. Kyllä taas sai lehtikimppu kyytiä. Kivaa oli. Yhden kahvitauko tuli ja meni. Kylmä totuus iski Chuten tajuntaan; kohta pitää lähteä kotiin. Voi itku. No, onhan tällä viikolla vielä neljä työpäivää.

Näin se Chuten työviikko lähti oikein rattaosasti käyntiin. Loppuviikko oli samanlaista rumbaa, joten Chute oli perjantai-iltapäivällä todella uupunut. Mutta oli se vaan sen arvoista, Chute mietiskeli hörppiessään olutta Nellussa. Ja kunhan viikonlopusta selvitään, niin sama uusiksi. On se vaan niin ihanaa. Kaikkein kivointa on kuitenkin palkka-päivänä, kun kassakone kilahtaa ja tilille tulee hulppeat KUUSI TONTTUA.

Kannattaa raataa.

Teksti: Jole Dobelmann
Piiros: Tatin Suvignon

MAAILMAN POSTIT JA POSTIMIEHET NETISSÄ

Internetistä löytyy kattava maailman postityöntekijöiden ammattijärjestöjä esittelevä linkkisivu "Postal Ring" eli postirengas. Seuraavassa poimintoja tältä Kanadan postityöntekijöiden liiton (CUPW) osaston nro 612 aloitteesta toukokuussa 1998 syntyneeltä sivulta. Tätä kirjoitettaessa renkaassa on jo 145 linkkiä eri maiden ammattiliittojen kotisivuille. Samasta osoitteesta löytyy sähköisessä muodossa myös sivu "Kansainvälinen postityöntekijöiden uutiset".

USA

Yhdysvaltojen liittovaltion postilaitos uudelleenorganisoi vuonna 1970 lailla, joka synnytti nykyisen U.S. Postal Servicen (USPS). Yhdysvalloissa sen perustehtävänä ja veloitteena on kansakunnan yhtenäisyyden ylläpitäminen tuottamalla ihmisten välisen henkilökohtaisen, koulutuksellisen, kirjallisen ja liike-elämän kirjeenvaihdon tarvitsemia postipalveluja. Vuonna 1992 laitoksessa tehtiin seuraava uudelleenorganisointi sen kilpailukykyyn parantamiseksi ja asiakastytyvyyden lisäämiseksi. Mm. eläkejärjestelyillä karstiin kerroksittain laitoksen johtoa, hallintoa ja suunnittelijoita neljäsosalla eli noin 30 000 hengellä.

Yhdysvalloissa postilaitoksella on lailla säädetty yksinoikeus kuljettaa kirjeitä, mutta tästä on useita poikkeuk-

edustaa 366 000 jäsentä. Liitolla on yhteensä yli 1600 virkailijaa kaikissa osavaltioissa. Ammattiliittoon kuuluvat ovat postivirkailijoita, huoltohenkilöitä, autohenkilöstöä ja postin käsittelyyn kuulumattomia ammattityöntekijöitä. *National Postal Mail Handlers Union* (NPMHU) on kansallinen postinkäsittelijöiden ammattiliitto. Se edustaa 50 000 työntekijää eri puolilla Yhdysvaltoja.

Kanada

Kanadan posti (Canada Post Corporation) on valtion omistama osakeyhtiö, jota ei kuitenkaan yksityistetä. Se korvasi vuonna 1981 entisen valtionhallinnon alaisen postilaitoksen. Tämän valtionyhtiön tehtävänä on postipalvelujen tuottaminen omakustannushintaan. Yhtiön on myös tuotettava voittoa. Kanadan postilla on yksinoikeus kirjeliikenteessä aina 500 gramman painoon asti. Kilpailutilanne

valtion kassasta katetaan postin tappiot. Intiassa postitoimihenkilöillä on valtion työntekijöiden edut ja palkkataso on sama vastaavien alojen kanssa. Intian postissa oli kahdeksan päivän lakko vuoden 1998 kesällä. Vaatimuksina olivat mm, palkankorotukset ja 370 000 osa-aikaisen aseman parantaminen. Lakon aikana Intian liikenneministeri harkitsi armeijan käyttämistä postipalveluja tuottamaan.

Intiassa postinkantajien työolosuhteita rasittavat polttavan kuumat päivät, kun aurinko paistaa ja sadekausena tulvivat taas tiet. Suurimmassa osassa Intiaa postinkantaja on edelleen tärkein linkki yhteydenpidossa ja tietojen välittäjänä. Vuodesta 1995 lähtien postinkantajien ei ole enää tarvinnut kiipeillä portaita pitkin, vaan asukkaiden on pitänyt laittaa postilaatikonsa katutasoon. *National Federation of Postal Employees* (NFPE) ja *Federation of National Postal Organi-*

tansa kehittämiseen. Suurin osa tästä summasta on mennyt kirjeliikenteen ja raskaan postin logistiikkakeskusten kehittämiseen. Saksan posti on raportoinnut voitoista vuosina 1994-1995, mutta jo seuraavana vuonna tulos oli tappiollinen. Yhtiöjärjestyksen mukaisesti Saksan postin voitot tuloutetaan osakkeenomistajille. Vuonna 1996 Saksassa säädettiin laki, jonka mukaan vain yleinen tulovero rasittaa Saksan postia. Tästä syystä ja yhtiöittämisen vaikutuksesta Saksan postista on tullut aggressiivinen, itsenäinen ja voittoa tuottava yritys, jonka varoja käytetään mm. kilpailuun ulkomailta.

Oiva Varjos

TERVETULOA OSASTOOMME

Pasilan osastoon liittyneet uudet jäsenet:

Ruokolainen Leo, Pikkarainen Ali, Roswall Arne, Talonen Sami, Haapoja Erno, Melonen Marju, Parkkima Tanja, Laine Soile, Mohamed Mohamed Farah, Pietikäinen Merja, Johansson Patrick, Lopez Octeco Daniela, Loiri Jari.

**Työehtosopimuskokous
Helsingin Työväentalolla,
huoneessa 154,
maanantaina
28.2.2000 klo 18.00**

**Valmistava vuosikokous
Postellissa,
torstaina 2.3.2000 klo 14.00.**

**Vuosikokous
ravintola Ostrobotniassa,
18.3.2000 klo 13.00.**

Aineiston seuraavaan Pasilliin voi lähettää osoitteella

**PASILLI
Postiliiton Pasilan osasto
PL 25
00231 HELSINKI**

tai jättää käsittelyrakennuksen pääsisääkäynnin Pasilli-laatikkoon, luottamushenkilöille edelleen toimitettavaksi, luottamusmiesshuoneeseen Pasilassa tai lähettää suoraan päätoimittajalle tai toimitussihteerille.

Aineiston jättöpäivä on
tiistai 4.4.2000

VUOSIKOKOUS 18.3.2000
