

PASILLI

PAU:N PASILAN
OSASTON LEHTI



SISÄLLYS

3	Pau:n Pasilan osaston julkilausuma	
4	Puheenjohtajan kynästä	Pasi Poussu
5	Pääluottamusmiehen palsta	Hannu Sojakka
6	Pasilan osaston eläkeläiset tapasivat	Pasi Poussu
7	Lähetettyjä - Mielenpitoita	
8	Työsuojeluasiaa	Eija Heikkilä
9	Vapauttakaa raskas	Pasi Poussu
10	Viisautta Voutilan malliin	Jouni Kaiponen
11	Kysy - Jouni vastaa	
12	Päiväkirjamuistelmia Lupolta	Anne Karppanen
15	EE UU rukous	William Hyllytavara
16	Ihmisoikeudet - mitä ne ovat	Pasi Poussu
18	Mietteitäni ergonomiasta ja työkykyä ylläpitävästä toiminnasta	Eija Heikkilä
22	Hyvään työilmapiiriin kannattaa panostaa	Eero Karhimo
23	Pasilan osaston nuorisotapaaminen	Marisanna Fred
24	Anteeksi	Jussi Lehmusvaara
26	Jääkö uusi tasa-arvolaki vain paperiksi Postissa?	Riina Hyöky

AINEISTO SEURAAVAAN LEHTEEN 9.12.05

PASILLI

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

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

Eija Heikkilä, Maria Äyräs, Jouni Kaiponen ja Jussi Lehmusvaara

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

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

Kirjoittajat vastaavat mielipiteistään. Käsikirjoituksia tai muuta aineistoa ei palauteta. **Aineisto seuraavaan lehteen: 9.12.05**

No 3-2005

20. vuosikerta

paino: EDITA

PAU:n Pasilan osaston julkilausuma

Olemme tulleet pks-käsittelyssä tilanteeseen, joka on yleinen tämän päivän Suomessa. Työnantaja ajattelee vain ja ainoastaan tulossidonnaisesti ja vähät välittää henkilöstöstään. Ulospäin Posti haluaa antaa itsestään kiillotetun kuvan hyvänä työnantajana; kullissien takana elämme kuitenkin toisenlaisessa maailmassa, josta ei viikkoposteissa kerrota.

Tarvitsisimme rahaa työpaikkojen kehittämiseen, mutta budjetit harvoin sellaista sallivat. Turha väittää, ettei Suomen Posti Oyj:llä rahaa ole, saimmehan vastikään lukea lehdistä Postin ostaneen jälleen yhden yrityksen. Tällä kertaa Tanskasta.

Posti maksaa käsittämättömän suuria summia sairastajan palkoissa mutta ei sijoita lainkaan rahaa työpaikkojen parantamiseen. Jos 20000 euron sijoituksella saataisiin aikaan 200000 euron säästöt, niin luulisi sijoituksen kannattavan. Näin ei Postissa ajatella. Helpommin maksetaan miljoonia sairaspöissaoloina, kuin ryhdytään mihinkään todellisiin toimiin vaikka työpaikkaergonomian parantamiseksi.

Helsingin postikeskuksen on palveluksessa 1258 henkilöä. Palkallisten sairaspöissaolojen määrä on noin 8,31% kuukaudessa. Yksi sairaspöissaolopäivä maksaa sivukuluineen noin 300 euroa. Jokainen voi laskea, paljonko tämä tekee vuodessa, ensin euroina ja sitten henkilötyövuotena, joka on 30000 euroa sivukuluineen.

Kirstyvät tulosvaatimukset Postissa alkavat olla sietämätön riesa henkilöstön näkökulmasta. Kahden prosentin säästötavoite jokaiselle vuodelle ei ole mikään leikin asia, kun tuo kaksi prosenttia leikataan henkilöstömenoista. Olemme sen tosiasian edessä, että pks-käsittelystä katoaa joka vuosi melkomainen määrä käsipareja. Näitä puuttuvia resursseja paikataan teettämällä kymmeniätuhansia tunteja yli- ja lisätöitä.

Kyise on vakinaisista kokoaikaisista, joiden tilalle, jos hyvin käy, saadaan ehkä osa-aikaisia työntekijöitä. Valitseva henkilöstöpolitiikka on vinouttanut henkilöstöra-

kenteen niin, että osa-aikaisia on kohta yhtä paljon kuin kokoaikaisia työntekijöitä. Tämä vinoutuma on korjattava pikaisesti. Kysymys on myös ammattitaidosta, ilmiöstä jota työnantaja ei myönnä olevan olemassakaan; sen katoaminen työpaikoilta puolestaan johtaa postinkulun vaarantumiseen ja heikkenevään laatuun.

Työtaakka jakaantuu epätasaisesti ja suurin painolasti kohdistuu kokoaikaisien muodostamaan runkoon, joka joutuu paikkaamaan epäonnistuneet kohdennukset vailla oikeaa, toimivaa sijaisjärjestelmää. Kirjeeseen on palkattu ruuhkahuippujen leikkaamiseksi joka toinen maanantai neljää tuntia tekeviä osa-aikaisia. Työnantajan mielestä osa-aikaiset ovat toimiva sijaisjärjestelmä. Tämä ajatus on tuulesta temmattua hölynpölyä. Sijaisetta töiden teettäminen on lopetettava ja rakennettava sijaisjärjestelmä, jossa on perusvahvuuksiin ennakoitavissa oleva sijaishenkilöstö.

Ongelmana on mm. nykyisen työnjohdon kyvyttömyys pureutua vallitsevaan tilanteeseen; työnjohdolla ei ole osaamista eikä keinoja, vaan se joutuu tyytymään hätäratkaisuihin. Postin korkein johto puolestaan on liian kaukana ja korkealla pok-maailman todellisuudesta. Onko niin, että se ei tiedä tai välitä henkilöstöstään? Lukeeko Postin johto henkilöstötyytyväisyyskyselyistä ainoastaan "omia arvojaan" palvelevat osat ja torjuu muun todellisuuden? Posti kyllä mielellään "maastouttaa omia arvojansa", mutta toteuttaa työntekijöitään kohtaan toisia, kovia markkinataloudellisia arvoja. Voi perustellusti kysyä, eikö Posti halua työntekijöittensä tekevän pitkää uraa ja viihtyvän työssään? Mielestämme Postissa nykyään käytössä olevat arvot ja niiden toteuttaminen eivät vastaa humaania henkilöstöjohtamista, vaan näyttävät vaarallisen tavalla työntekijöiden loppuun polttamiselta.

Hyvin menestyvän yrityksen tärkein voimavara on tyytyväinen ja hyvinvoiva henkilöstö. Tästä tuloksen tekevästä tärkeästä pääomasta on myös Postin myös huolehdittava.

Pasilan osaston toimikunta



Pasi Poussu

PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ

Kevään lapsena syksy ei kuulu minun suosikkivuodenaikoihin. Syksy on myös työntäyteistä aikaa ammattiosastossa. Yksi päätehtävistämme tänä syksynä, on olla mukana varmistamassa 1.6.2005 voimaan tulleen uuden tasa-arvo lain noudattamista. Paikallinen tasa-arvosuunnitelma tullaan tekemään välittömästi sen jälkeen kun koulutukset on läpikäyty syksyn kuluessa. Tehtävä on kaikin puolin haasteellinen, mutta Pasilan osasto on valmis tehtävään tarttumaan, toisin kuin vaikkapa työnantaja, joka ei ole vielä edes inahthanut asian tiimoilta. Luultavasti työnantajapuolella ei ole edes pohdittu, mitä uusi tasa-arvolaki todella tarkoittaa. Voi olla niinkin, että asia on työnantajalle arkaluontoinen, syystä tai sitten toisesta, osviittaa siihen suuntaan on olemassa.

Heikko esitys kuitenkin tähän mennessä tai itse asiassa olematon.

Kukaan ei kai ole voinut olla panematta merkille, mitä suomalaisessa työmarkkinaelämässä on tapahtunut viime aikoina. Irtisanomisia tapahtuu päivittäin, kaikissa Suomen kolkissa. Lakkautetaan 300 työpaikkaa täältä ja 600 tuolta. Ei kannata teettää töitä Suomessa, kun se on niin kallista, itkevät työnantajat. Niin, ja kilpailukin on kiristynyt kun Kiinasta tulee halpaa kulutustavaraa. Moista paskanjauhantaa en muista aikaisemmin kuulleen. Mistä työnantajat saavat niinkin koulutettua työvoimaa niinkin halvalla kuin Suomesta saa? Ja nyt puhun nimenomaan teollisuudesta. Ahneudesta, siitä on kysymys. Isot yhtiöt haluavat isot voitot ja ne täytyy maksimoida, jotta omistajat pysyvät tyytyväisenä. Kiina on tietysti siitä hyvä paikka korporaatioille, että lihamyllyssä riittää raaka-ainetta, eikä siellä kukaan mitään ryhdy vaatimaan ja jos erehtyy vaatimaan, niin viimeistään armeija pitää huolen pikaisesta ruutuun palaamisesta.

Hyvin ei tunnu menevän meillä täällä Helsingin posti-keskuksessakaan. Ei ole ilmeisesti oikein onnistunut aikaisemmin suoritettu "seiväshyppy" uuteen ja ihmeelliseen organisaatiomalliin. Sairaspoissaolot eivät ole ainakaan laskeneet ja yli- ja lisätöitä tehdään sitten niin kuin hullunlailla. Esimiehiä koulutetaan enemmän kuin koskaan, mutta koulutus ei näytä tuottavan muuta kuin negatiivisia tuloksia. Samaan aikaan on käynnistymässä uusi henkilöstökysely, jolla mitataan työilmapiiriä ja tyytyväisyyttä. Postin propaganda jauhaa, kuinka työntekijät voivat vaikuttaa asioihinsa kyselyjen kautta. Trivial-kysymys menneeltä vuodelta: Montako Heky:ssä ilmennytä kehittämishanketta on toiminnallistettu? Oikein vastanneiden kesken arvotaan papukaijamerkkejä.

Kuulaita syyspäiviä kaikille. Palataan asiaan.



PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA

Hannu Sojakka



Heinäkuussa oli kesäloma minullakin. Sattuipa niin, ettei ainakaan samanlainen sadekausi osunut sille kuukaudelle, kuten edellisenä vuonna. Ja "landelehan" piti lähteä heti lomaa viettämään, kattoremonttia ja ulkotöitä tekemään. Oli vähän jäänyt sinne muitakin töitä odottamaan parempia aikoja. No neljäntenä lomapäivänä joku "ötökkä" pisti minua vasempaan jalkaterään, joka turposi niin, etten jalkaa saanut kenkään mahtumaan. Ei auttanut muu, piti lähteä Loviisaan lääkäriin. Jouduin pariaksi viikoksi sairauslomalle ja kolmen viikon penisilliinikuuri taskussani, klenkkasin takaisin remonttia jatkamaan. Ei ollut muuten yhtään hauskaa työskennellä katolla, kuumassa auringon paahteessa. Heinäkuun lopussa olin parantunut ja reissasin koti-Suomessa, Pohjanmaallakin, Kokkolassa. Kävin myös Haminassa, jossa olin jopa puolitoista tuntia ja siinäpä sitten oli matkusteluni tällä kertaa.

Ajatuksia ulkissa, Siipitiellä työnantajan suorittamista toimenpiteistä ja kokemuksia niistä.

Muutama vuosi sitten osia ulkomaan postituotannon käsittelytoiminnoista siirrettiin pois Siipitie 9:stä, Vantaalta, pakettiliikenteen osalta Postin logistiikkakeskukseen ja kirjeliikenteen osalta Helsingin postikeskukseen. Näin nämä ulkomaanpostin merkittävät toiminnot siirrettiin maantieteellisesti kolmeen eri paikkaan suoritettaviksi. Ratkaisu vaikutti käsittämättömältä, kun ulkin toiminnot oli kymmenisen vuotta aikaisemmin keskitetty eri puolilta Helsinkiä saman katon alle, Helsinki Vantaan lentoaseman välittömään läheisyyteen, ulkomaanpostituotannolle hankittuun ja uudelleen remontoituun rakennukseen. Päätökset toimintojen hajauttamisista oli työnantajan toimesta tehty ja ulkomaanpostin työntekijät joutuivat siirtymään työtehtäviensä mukana pois Siipitiellä sijaitsevasta rakennuksesta.

Nyt näyttää taas olevan se "näytelmän" vaihe ulkomaanpostin käsittelyn osalta, että toimintoja ollaan jälleen kerran siirtämässä Pasilasta takaisin Siipitielle Vantaalle. Menneenä kesänä siirtyi ulkin pussihuolto työntekijöineen takaisin ja nyt syksyllä siirretään Pasilan erpassa käsiteltävät ulkin postit työntekijöineen samaan paikkaan.

Postille on tarjottu tonttia uudeksi sijoituspaikaksi. Se sijaitsee aivan lentoaseman kiitoradan varrella alueella R3. Tältä alueelta on myös tarjottu tontteja eri kuljetus- ja huolintaliikelle. Aivan alueen lähetyillä sijaitsee myös Suomen suurimpiin rakennuksiin kuuluva lentokoneiden huoltohalli. Ulkin tulevaisuuden ja kehittämisen kannalta, olen vakaasti sitä mieltä, että Ulkomaanpostin kansainvälisen tuotannon sijoittamiseksi ja keskittämiseksi on juuri em. paikka sijainniltaan paras. Se sijaitsee logistiikkakeskuksen välittömässä läheisyydessä ja viereiselle tontille tullaan seuraavalla kymmenluvulla postikeskuksen toiminnot Pasilasta sijoittamaan. Tämä hanke pitää ottaa välittömästi työn alle ja suunnitteluun. Saman katon alla toimiminen tuo mielestäni mahdollisuuden ulkomaanpostin kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja johtamiseen. Järkevillä työjärjestelyillä ja kuljetuskustannusten alenemisena ko. paikka on tulevaisuutta ajatellen paras, koska silloin kaikki pks-alueen merkittävimmät käsittelytoiminnot sijaitseva siellä seuraavalla vuosikymmenellä. On tärkeää, että hanke toteutuessaan ottaa myös paremmin huomioon, Ilmailulaitoksen tiukentuneet turvallisuusmääräykset ulkin tuotannollisten toimintojen osalta. Siellä ne ovat myös helposti pantavissa toimeen yhdessä rakennuksessa, saman katon alla.

Tuotantopalveluiden toiminnallinen suunnitteluohje.

Budjetti vuodelle 2006 saatiin luettavaksemme ja käsiteltäväksemme. Sisällöstä sen verran, että aihealueina ovat tuotantopalveluiden painopistealueet ja niitä ovat mm: prosessimaisen tuotannon johtaminen, keskittymisen oleelliseen: Tuotannon tuottavuuden nostaminen ja laadun varmistaminen. Numeerisilla tavoitteilla tavoitellaan tuottavuuden nostamista, reaalikulujen vähentämistä ja tuotekohtaisten palvelulupausten toteuttamista. Näiden hankkeiden toimeen pano ja tavoitteisiin pääseminen ehdotetuilla tavoilla, tietää lajittelussa tiukkaa kuuria ja säästötoimia kaikissa toiminnoissa pääkaupunkiseudun suurissa tehtaissa. Lukuja ja suunnitelman sisältöä käsiteltiin tarkemmin yt-ryhmässämme 28.09.

Henkilöstörakenne on postikeskuksen osalta menossa huolestuttavaan suuntaan ja alkaa pahasti vinoutua. Noin 1200:sta täällä työskentelevästä työntekijästä yli 40 %

>>>>>>>>>

>>>
on tuntityöläisiä ja vähän yli 50 % kokoaikatyöläisiä. Työyksiköiden perusvahvuuksiin ei enää sisälly sijaisresursseja, joiden käytöllä aikaisemmin ennakoitiin tiedossa olevat poissaolot (sairaslomat, vuosilomat, palkalliset ja palkattomat poissaolot yms.) Tämä on johtanut vääränlaiseen ajatteluun ja menettelyyn, jossa yritetään korvata puuttuvat käsiparit tuntityöntekijöillä, hätäratkaisuna. Yli- ja lisätöiden määrät ovat siksi jatkuvasti nousseet ja asetettuja ylityökattoja joudutaan tarkkailemaan, ettei voimassaolevaa työaikalakia rikota. Edellä mainitun johdosta tulee työnantajan pikaisesti ja välittömästi ennakoida poissaolot ja merkitä työyksiköissä perusvahvuuksiin riittävä määrä sijaisresursseja.

Palkkaryhmittelyn erimielisyydet ovat vielä joiltakin osin uuden palkkausjärjestelmän seurantaryhmän käsittelyssä. Logistiikkakeskuksessa on homma hoidettu, mutta postikeskuksessa ja ulkissa seurantaryhmä vielä selvittää luottamusmiestemme riitauttamia asioita, lähinnä moduulien ja palkkaryhmien osalta. Valtakunnallinen käsittelyn pääluottamusmies Jarmo Niemi on pitänyt meitä ajan tasalla ryhmässä käsitellyistä erimielisyyksistä. Olen kutsunut hänet myös lokakuussa Pasilaan viikottaiseen luottamusmieskokouksemme antamaan selvitys, miten erimielisyyksien käsittely seurantaryhmässä etenee ja vastaamaan kiperiinkin kysymyksiimme. Erimielisyyksien käsittely ja niiden ratkaisut seurantaryhmässä viipyvät huolestuttavan kauan!

Lajittelun eettiset pelisäännöt ovat valmistuneet. Ne syntyivät erillisen hankkeen myötä, jossa hyödynnettiin käynnistettyjen viiden alatyöryhmän työn tuloksia ja esityksiä. Vuoden 2002 valmistuneiden postikeskuksen eettisten pelisääntöjen päivitys, muutokset ja lisäykset huomioivat myös uudet voimaan astuneet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait, sekä käytännön työelämässä saadut kokemukset. Tarkoituksenamme oli luoda yhteiset pelisäännöt lajittelukeskuksiin Postissa. Hankkeessa toimi yhdessä postikeskuksen johto, henkilöstökonsultti, työntekijöiden edunvalvojat, työsuojeluhenkilöstö ja Postin työntekijät, -erityisesti maahanmuuttajat. Työskentelysäämme käytimme osallistuvaa työskentelytapaa ja teimme haastatteluja työpaikoilla.

Eettisesti kestävä toiminta on työvoimapulan ja työntekijöiden jatkuvan vaihtuvuuden aikana kilpailutekijä yritykselle. Yritys joka osaa huolehtia henkilöstöstään ja viestiä selkeää henkilöstöpolitiikkaa, menestyy myös näillä kiristyvillä markkinoilla.

Hankkeen työ valmistui ajallaan ja se toimitettiin myös Postin laatuteko 2005 kilpailuun.

Hyviä myöhäissyksyn päiviä kaikille!

PASILAN OSASTON ELÄKELÄISET TAPASIVAT

Pasilan osaston oloneuvokset ja neuvokset tapasivat toisensa 16.8. Käpylän työväentalolla. Paikalla ammattiosastostamme olivat pääluottamusmies Hannu Sojakka, osastomme sihteeri Mikko Poutanen ja minä puheenjohtajan ominaisuudessa. Pääsählerinä ja yhdyshenkilönä paikalla viihtyi Reijo Kaiponen. Edellä mainittujen lisäksi paikalle oli kutsuttu EKL:n (eläkkeensaajien keskusliitto) toiminnanjohtaja Teuvo Ikonen. Tilaisuus oli ensimmäinen kyseistä laatua.

Paikalle saapui ilahduttavan runsaslukuinen joukko osastomme eläkeläisiä. Tilaisuus alkoi epävirallisissa merkeissä kakkukahveilla, jonka jälkeen joukko suuntasi työväentalon juhlasaliin, aloittelemaan virallista osuutta. Minä sain miellyttävän tehtävän toivottaa paikalla olleet tervetulleiksi ja kerroin samalla ammattiosastomme terveiset eläkeläisille. Minun jälkeen Reijo Kaiponen kertoi osallistujille muun muassa mahdollisuudesta osallistua EKL:n järjestämille ATK kursseille. Reiska luovutti puheenvuoron Teuvo Ikoselle, joka puolestaan kertoi kattavasti, historian mukaan kukien, EKL:n toiminnasta ja eläkeläisten tilanteesta tämän päivän yhteiskunnassa.

Virallisen osuuden jälkeen veti Reiska tutustumiskierroksen Käpylän työväentalon tiloissa. Ne olivat mittavien kunnostustöiden jäljiltä hyvässä kunnossa.

Keskustelua käytiin puolin ja toisin, sillä moni ei ollut tavannut entisiä työtovereitaan pitkiin aikoihin ja ainakin minä sain mielikuvan, että jatkoa tapaamisille toivottiin.

Vaikka tällä kertaa eläkkeellä olevat tapasivat Käpylässä, on Pasilan osaston tavoitteena saada myös äitiys- ja opintovapaalla, sekä pitkillä sairauslomilla olevat mukaan toimintaan. Näin ammattiosasto haluaa huomioida mahdollisimman kattavasti jäsenistönsä.

Perästä kuuluu. Tapaamisiin!

P.Poussu

RANSKAN JA HOLLANNIN TIE OLKOON MYÖS MEIDÄN TIEMME

Mahdoton on tehty mahdolliseksi. Ensimmäinen askel on otettu. Kansojen viholliset ovat saaneet ensimmäisen näpättyksen. Suuret sivistyskansat, ranskalaiset ja hollantilaiset ovat näyttäneet tietä Euroopan kansoille.

Tuo mätä, rikollinen markkinatalouden linnake, Euroopan kansojen vihollinen, EU, on mahdollista murskata. Suomessa kaikki eduskuntapuolueet, kokoomus, kepu, ruåts, perus, vihr. ja molemmat demaripuolueet ovat jo kauan ja mielihalulla antautuneet täysin EU:n edessä. Niiden johtajat ovat joko roistoja tai suurpääomalle käyttökelpoisia idiootteja.

Nämä voimat ovat pelkästään vahingollisia isänmaalle. Muutoksen on tapahduttava muuta kautta; vapaiden kansanliikkeiden kautta.

Meidän tiemme olkoon Ranskan ja Hollannin tie. Vaati kaamme kansanäänestystä EU:n perustuslaista. Torju kaamme isänmaatamme suurin uhkaava vaara. Lopullinen tavoitteemme olkoon isänmaan itsenäisyyden palauttaminen ja EU:n murskaaminen kansojen yhteisin voimin.

Lasse Nevalainen

EI VASTUSTETA, AKTIIVISESTI.

PAU tiedotti hiljattain eläkesäätiön purkamisesta. Jäi tällaiselle pienelle duunarille epäselväksi, että puretaanko eläkesäätiö siis vain siksi, että Posti pelkää jälleen kerran verottajaa? Vai onko todellinen syy se, että näin päästään taas eroon yhdestä tekijästä, joka ei ole niin sanottua ydintoimintaa?

Tiedotteesta saimme lukea, että PAU päätti olla aktiivisesti vastustamatta eläkesäätiön purkamista. Purkamista siis vastustettiin passiivisesti, ikään kuin salaa. Tarkemmin ajatellen sehän sopii nykyiseen kuvioon, missä ei vastusteta aktiivisesti mitään. Ja miksi vastustettaisiin kun perusteilla on taas yksi konklaavi, missä päätetään rahasta, eli perusteilla oleva epämääräinen hyvinvointisäätiö. Onhan se tietysti hyvä, että hyvinvointi säätiöidään, voidaan ainakin noin niin kuin pr-mielessä todeta, että tällainenkin instanssi on pohtimassa pienen duunarin hyvinvointia. Jotenkin tulee mieleen yhteys perustettuun henkilöstörahastoon. Miksiköhän???

Tulee mieleen näin yhtäkkiä, että alkaa uskottavuus olemaan tiukoilla liiton suhteen. Meilläkin on täällä Hesän pokissa edelleen muutamia moduuleita maksamatta työntekijöille. Eivät ole kuulemma vieläkaan riitalautakunnassa selvinneet, vaikka uusi tes astui muistaakseni 1.3.05 voimaan. Alkaa vaikuttaa siltä, että Postilla ei ole aikomustakaan maksaa ihmisille heille tessin mukaan kuuluvia palkkoja. Vaikuttaa myös siltä, että liitto ei aktiivisesti vastusta maksamattomuutta. Tässä pelissä on näköjään vain yksi ja vahva, eikä se ainakaan ole PAU.

Allu Roti, Hki pok

AJANKOHTAISTA

Kuten olette varmaan huomanneet Suomen Posti oyj myydä pärskäytti eläkesäätiön. Myynti oli selvästi ennakkoon harkittu jo paljon aikaisemmin, vaikka johto toisin vaakuuttelikin. Helsingin Sanomat kirjoitti 24.9 toisessa pääkirjoituksessaan otsikolla "Ahneutta julkisilla varoilla" mm. Fortumin optioista. Ovatko valtion yhtiön johtoon kuuluvat todella niin ainutkertaisia yksilöitä, että heistä on asiallista tehdä muutamassa vuodessa miljonäärejä. HS:n mukaan myöskin valta-asemassa olevien kohtuuttomana näyttävä ahneus rapauttaa tavallisen ihmisen uskon yhteiskuntaan. Fortumin optio-ohjelma ei ole ainut viimepäivinä julkisuuteen tullut yhteiskunnallinen ahneuden ilmentymä.

Saman päivän lehdessä, oli myös uutinen, että Posti purkaa eläkesäätiönsä ja siirtää vastuut Ilmariselle. Posti on jo seitsemäs yhtiö, joka purkaa vakavaraisen eläkesäätiönsä, ja käyttää hyväkseen työeläkelainsäädännön porsaanreikää ja näin pääsee siirtämään omaan kassansa mukkean määrän työeläkevaroja. (Laki antaa tähän mahdollisuuden ja näin on varmaa, että reikää myös käytetään. Kirj. miellipide)

Fortumin tempauksen jälkeen voi vain todeta, että vähävaraisimpien eläkeläisten **muhkea** viiden euron korotus eläkeisiin on jo pilkantekoa. Elämme erikoista aikaa. Tuntuu, että rahamaailmasta on karannut viimeinenkin järjenhiven, olisiko synnä se ajatus, että entinen marka on muutettava euroksi suhteessa 1:1. Paperiliiton lehti Paperi 12/05 kirjoittaa pääkirjoituksessaan. **Sairaana työskentely taas haussa.** Lehden mukaan Yliääkäri Kari Kaukinen neuvoo Elinkeinoelämän Keskusliiton kotisivuilla, kuinka työnantaja voi teettää työtä sairasloman aikana. Lehden mukaan ohje on nimetty viattomalta kuulostavaksi " Saako sairasloman aikana tulla työhön ja olla työssä! "Kaukisen mukaan vain harvoin sairaus aiheuttaa täyden työkyvyttömyyden. Itselläni tulee mieleen jo väkisin armeijan sairastupien moninaiset vapautukset mm. marssivapaa, oikean, tai vasemman käden käyttövapaa joitakin mainitakseni. Tässäpä olisi kirjoja myös meille. Olisi varmaan mukavampaa ja tuottavaa olla puolikuntoisena töissä, vai olisiko? Kuten huomaatte, niin kyllä työnantajapuolella yritetään jatkuvasti maksimitulosta, jopa vajaakuntoisella minimimiehityksellä (Talvisodan henki).

Jake Jäyhä

Kiitän Pasilan osastoa ja tovereita merkkipäiväni muistamisesta. Teutori

TYÖSUOJELU- ASIAA



Eija Heikkilä
työsuojeluvaltuutettu

Tänä vuonna vietin osan kesälomastani ergonomia opintojen parissa. Kuitenkin pystyin tekemään perheeni kanssa pari automatkaa Eestiin ja mökilläkin vierähti aikaa. Sää t olisivat voineet olla paremmat, mutta loma on aina lomaa vaikka vettä sataisi.

Säistä huolimatta, tai niistä johtuen huononi ilmanlaatu postikeskuksessa tänäkin kesänä. Lämpötilat nousivat ja ilmankierto tuntui heikolta. Ongelma on jokavuotinen ja luulisi, että se olisi pystytty ratkaisemaan näiden vuosien aikana. Tilat joissa sijaitsee koneita, jotka tarvitsevat viileämpää ilmaa toimiakseen kyllä pystytään pitämään viileinä, mutta tilat, joissa työskentelee ihmisiä pysyvät kesäisin kuumina. Kertooko tämä jotain työnantajan ajatusmaailmasta? Ihminen on aina korvattavissa, mutta kone ei?

Palkkauudistus on tuonut työpaikoille uusia ongelmia. Yksi on työnkierron loppuminen joissakin paikoissa kokonaan. Työnantaja ei halua kierrättää työntekijöitä eri tehtävissä, ettei joutuisi maksamaan heille perustehtävää parempaa palkkaa. Tämä on taas yksi esimerkki lyhytnäköisestä ajattelusta, joka postissa on yleisesti vallalla. Nähdään vain, että sillä hetkellä säästetään palkoissa, mutta ei ymmärretä asian pitempiaikaisia vaikutuksia. Työnkierron loputtua ihmiset tekevät yksipuolisempaa työtä, toistoliikkeet lisääntyvät ja tästä johtuen erilaiset tuki- ja liikuntaelinsairaudet tulevat lisääntymään. Myös henkinen vireystaso laskee töiden yksinkertaistuessa. Nämä seikat puolestaan tulevat johtamaan sairaspöissaolojen lisääntymiseen ja lisääntyviin kustannuksiin. Tä-

mä yhtälö tuntuu kuitenkin olevan liian monimutkainen työnantajan edustajille, koska näin meillä tehdään.

Päivitetyt eettiset pelisäännöt ovat työntekijäpuolelta valmiit ja hyväksytyt. Tätä kirjoittaessani työnantaja ei ole vielä kertonut näkemystään tähän asiaan. Ihmeen vähäiseltä kuitenkin tuntuu työnantajan kiinnostus asiaa kohtaan, koska sillä puolella asia ei ole liikahtanut koko kesän aikana. Onkohan taas kyse siitä, että asia on liian "pehmeä" postin koville "business-miehille"?

Yhtäjaksoinen sairausloma on asia, josta minulta on useamman kerran kysytty. Nythän esimerkiksi viisi vuotta työsuhteessa olleella, on oikeus kolmen kuukauden palkalliseen sairauslomaa samasta sairaudesta. Tähän kolmeen kuukauteen lasketaan mukaan kaikki sairauslomat, jotka on myönnetty samasta syystä, vaikka työntekijä olisikin ollut välillä töissä. Mutta kuitenkin, jos työntekijä on sairauslomien välillä ollut töissä vähintään 30 kalenteripäivään sisältyvinä työpäivinä tai on ollut sairauslomalla selvästi eri sairaudesta, yhtäjaksoinen sairausloma katkeaa ja uusi kolmen kuukauden kausi alkaa. Esimerkiksi loma ei katkaise yhtäjaksoisuutta, vaan 30 kalenteripäivän aikana on todella täytynyt olla töissä työvuoroissa tai sairauslomalla selvästi eri sairaudesta johtuvasta syystä.

Taas lähestyy vuoden pimein aika, yöt ovat pimeimmillään ja asfaltti mustimmillaan, joten muistakaa käyttää heijastinta työmatkoilla ja muutenkin. Se on oikeasti halvin henkivakuutus!

Toivotan mukavaa ja turvallista syksyä. Ei anneta pimeyden masentaa, vaan pidetään mieli korkealla!

VAPAUTTAKAA RASKAS

Pasi Poussu

Meillä raskaalla ei mene hyvin. Tilanne on vähintäänkin hanurista. Jatkuva väheneminen on tehnyt vakinaisen kokoaikaisen henkilöstön aseman sietämättömäksi. Tuotannon johdon toiminta ei ainakaan paranna asioita, päinvastoin. Johtotähtenä toiminnassa tuntuu olevan, kuinka saada tuloskortista hynää, ei itse tuotanto. Syy miksi tehdään jatkuvasti yli- ja lisätöitä on kuulemma, että ennakkotiedot sisään tulevan tavaran määrästä eivät pidä paikkaansa. Mitä sitten? Kyllä henkilöstöä pitää olla riittävästi joka päivälle. Ei ole oikein, että runkohenkilöstö kärsii tuotannon johdon hölmöilyistä, väsy ja sairastuu. Kyseessä on suorastaan rikollinen toiminta, sillä tosiasia on, että ammattitaitoinen kokoaikainen henkilöstö raskaallakin hoitaa työt. Joka muuta väittää, valehtelee.

Meininki on, että 3000 Euroa kuussa tienaavat ihmiset käyttävät aikaansa pohtien, miten saisi säästettyä 20 euroa tuotannossa. Tietysti säästöille löytyy helppo kohde, käsiparit. Sitten itketään, kun tuotanto kusee ja budjetit kusee. Ommellaan hölmöläisten tilkkutäkkiä. Ilmassa leijuu kaiken kattava kykenemättömyys mihinkään järkevään, saati rakentavaan toimintaan. Nykyisenkaltainen organisaatiomalli on epäonnistunut jo syntyessään.

Työpaikan kehittämisestä ei voi edes puhua. Tuskin kukaan on edes kiinnostunut moisesta. Ja jos onkin, niin silloinkin pohditaan vain, miten saataisiin läpäisy nousemaan. Käsiparit hemmettiin, sillähän läpäisy nousee ja taas on kaikki hyvin. Tuloskortista tulee rahnua käydä vaikka ihan ulkomailla tai ostaa joulupöytään toinenkin kinkku.

Milloin nykymenoon puututaan ylemmän johdon taholta? Koska saamme kyvykkäämpää ja näkemysellisempää johtoa tuotantoon?

Kuka viheltää hölmöilyn poikki?

Ja milloin?

Tapahtunut...

28.-30.9.05 Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutuspäivät. Paikalla osastosta Hannu Sojakka, Eija Heikkilä ja Jouni Kaiponen.

1.10.05 Nuorisoristeily Meloodialla. Mukana 26 henkilöä. Pasi Poussu puhui ammattiosaston tehtävistä ja Petmo-hankeesta. Pau:n koulutussihteeri Pertti Miettinen vuosilomalaisista ja liiton toiminnasta. Tilaisuus arvioitiin hyvin onnistuneeksi.

1.10.05 Sak:n H:gin paikallisjärjestön hallituksen kokous KTV:n Kulosaaren kartanolla. Pasilan osastosta paikalla Anne Karppanen. Aiheina toimintasuunnitelma ja ensi vuoden budjetti.

3.10.05 Pks Inhouse yt-kokous, Inhouse palveluiden neuvotteluhuone. Paikalla Pasilan osastosta Hannu Sojakka ja Eija Heikkilä, Pau-postipalvelut osastosta Auvo Uusitalo ja Pau:sta Raija Pönni. Työntekijän osallistujat; henkilöstöpäällikkö Paula Ikäheimonen, Minna Oinonen ja Anneli Kulmala. Käsiteltiin Inhouse-palvelujen tuloksista, yt-ryhmien yhdistämistä, stressi- ja työsuojeluasioita. pks-alueen henkilöstötalannetta, asiakastalannetta ja muutoksia asiakasyritysten osalta, päihde- ja huumeongelmia ja riskien arviointia.

4.10.05 Loken tapa-ryhmä. Läsnä Jouni Kaiponen, Helena Aarnio, Heikki Schwarz, Tero Partanen, Tuomo Hörkkö ja Keijo Relander. Aiheina mm.; laadittiin esityslista eri hankinnoista ensi vuoden budjettiin. Tapaturmien tutkintalomake hyväksyttiin esimiestimissä.

5.10.05 Itellan työhuonekunnan kokous. Paikalla Jouko Takaranta, Jussi Hämäläinen, Tauno Hagman, Anna Maija suomela ja Mikko Vuori. Aiheina ylityötunnit, tilapäisten tunnit ja tiedotustilaisuus entisen Mailerin työntekijöille.

5.10.05 Loke yt-kokous. Jani Häsä, Harri Luukkonen, Merja Virsu, Hannu Sojakka, Isto Kuusisto, Timo Poikolainen ja Jouni Kaiponen. Käsiteltiin budjettia, sairauslomia ja ylityöitä. Yleistä siisteyttä ja järjestystä, työnopastajien jaksamista, laatusopimusta ja Rankin taulukkoa.

5.10.05 työsuojeluasiamiesten kuukausikokous. Aiheina tapaturmien tutkinta, tason, ulkin, lipan asiat ja loken ajankohtaiset asiat.

6.10.05 Ulkin lentokenttä yt-kokous. Paikalla Pasilan osastosta Hannu Sojakka, Eija Heikkilä, Esa Harra, Ali Lampi, Heikki Laitinen, Pau. Työnantajan edustajat; tuotantopäällikkö C-G Träskman, Jari Ritvanen, Hannu Penttinen. Käsiteltiin taloudellista tilannetta/ulk, vuoden 2006 budjettia, palvelutason kehitysnäkymiä. Postihuolinnalta ulkomaantuoannolle siirtyneitä töitä, tullipostin uusia työvuoroja, arvopostin käsittelyä Siipitiellä, Parlet, suojelukurssin palautetta ja työsuojelupäiviä 6. - 7.10.05.

6.10.05 Pau:n Etelä-Suomen aluejärjestön toimikunnan kokous. Paikalla Markku Multala, pj. Juha Öhman, siht. Piia Willberg, Liisa Hirvenoja, Maija Kesti, Tuula Launokari-Laakso, Risto Järvinen ja Mikko Poutanen. Asioina mm. aluejärjestön taloudellinen tila, tuleva syyskokous 29.10.05. Lisäksi liittohallituksen jäsenten Juha Öhmanin ja Mikko Poutasen selostukset kokouksissa käsitellyistä asioista.

VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN (vol. 17)

Jokainen meistä tarvitsee tilaa, jossa voi toimia ja tehdä työtä, Lokessa tila on lopussa. Olen pitkään ihmetellyt työnantajan asennetta tilaongelmaan. Työsuojelumielessä ongelma huipentuu iltavuorossa, kun tavaramäärät ja vilkas trukkiliikenne luovat suorastaan sietämättömän onnettomuusriskin. Jokainen työnantajan edustaja tietää sen, mutta levittelee käsiään, aivan kuin ongelma olisi ylitsepääsemätön. Pitääkö meilläkin odottaa onnettomuutta ja tapaturmaa, ennen kuin asiat korjataan? Vai onko kysymyksessä silkka välinpitämättömyys? Onko esimieskuntamme todella kokematonta ja välinpitämätöntä? Ihmettelen heidän rohkeuttaan, kun eivät älyä pelätä vastuuseen joutumisestaan. Luottavatko he siihen, että vastuusta voi paeta tositilanteessa. Tilaongelma pahenee mitä lähemmäs joulua päästään. Työsuojelumielessä siihen puuttuminen vaatii jo kovempia otteita. Muistutan, että esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu voi keskeyttää työn jos tapaturmavaara on sietämätön. Työntekijöillä on vilpittön huoli tilaongelmasta, kun taas työnantajaa ei tunnu huolettavan ongelma mitenkään. Loke on kuin halpalentoyhtiö, jossa rämäpäisesti lennellään riskikorkeuksilla loputtomaan hyvään tuuriin luottaen.

Yleinen epäjärjestys on myös omiaan lisäämään tilaongelmaa. Järjestelmälliseen epäjärjestykseenkään ei loken johto suostu reagoimaan muuten kuin latelemalla naurettavia fraaseja. Tässä on muutama esimerkki esimiestiimin muistiosta 24.8.05. - "Hallin järjestyksen ja siisteyden tasossa on VIIME AIKONA ollut parannettavaa. Jokaisen työntekijän velvollisuuksiin kuuluu jättää oman työpisteensä siistinä seuraajalle". Ensimmäkin ilmaisu "viime aikoina" on valhetta. Sekamelskaa Voutilassa on aina ollut. - "Työnopastuksessa tulee painottaa järjestyksen ja siisteyden vaikutusta mm. työturvallisuuteen". Työnopastus on keino opettaa uusia työntekijöitä, mutta niinhän työnopastus on tehnyt koko ajan. On täysin käsittämätöntä, että vaikka tätä kuinka opetettaisiin, niin siitä huolimatta epäjärjestys vallitsee. - Tämä on hauska: "Esimiehet tehostavat valvontaa, että paikat pysyvät järjestyksessä ja siistinä". Mitä helvettiä esimiehet ovat sitten tähän asti tehneet, kun ongelma on ollut olemassa niin kauan kuin muistan. Että esimiestiimi käsitteli asiaa, johtuu siitä, että edunvalvojat ja muutamat työntekijät tekivät esityksen/vaatimuksen siisteyden ja järjestyksen parantamiseksi. Muutoin ei kukaan loken johdosta olisi asialle korvaansa lotkauttanut. - Vielä yksi "Sovittiin, että asia otetaan esille myös tapa-ryhmässä". Asia käsitellään ta-

Jouni Kaiponen,
ts-valtuutettu,
loke



pa-ryhmässä jonka jälkeen se menee uudestaan esimiestiimiin käsittelyyn, jolloin vieläkin on mahdollista, että esimiestiimi palauttaa sen tapa-ryhmälle. Tämä on hyvin tyyppillistä lokelaista byrokratiaa. Tosiasia on, että loken johto ei halua satsata siisteyteen ja järjestykseen, vaan hakee selvästi keinoja keplotella ongelmasta mahdollisimman halvalla. Loke yt:ssä saimme vasta kovan väännön jälkeen yhden yleisjärjestelijän iltavuoroon. Mielestäni työnantajan välinpitämättömyys tällaisesta ilmeisestä tapaturmatekijästä, joka voi johtaa viranomaisten asiaan puuttumiseen, on käsittämätöntä. Loken historiaan mahtuu yksi poliisitutkinta työsuojelurikkeestä. Kuinka monta tarvitaan, ennen kuin tähänkin asiaan puututaan vakavasti?

MITÄ MUUTA TYÖSUOJELUSTA?

Lokessa on työsuojelurintamalla tapahtunut muutakin. Ulkin ja häkinteon väliin tullaan asentamaan "pressu", jonka tehtävänä on siepata pahimman melupiikit. Tämä on jo siunattu ylemmällä tasolla, joten nyt vain odottelemme "pressun" saapumista. Tapa-ryhmän syyskauden istunnoissa esillä on mm. siisteyden-, järjestyksen- ja tilakysymykset. Luonnollisesti henkilöstö voi tuoda työsuojeluasioita ryhmän käsiteltäväksi.

Tapaturmien torjunnassa on ensimmäinen väliraportti tehty viime toukokuussa. Yleisin tapaturma syy ei omaksi yllätyksekseni ollutkaan tuki ja liikuntaelimiin kohdistuneet tapaturmat vaan suurin tapaturmien aiheuttaja oli työntekijöiden itsensä kolhminen härkeihin ja rullakoihin. Toivoisin työntekijöiltä ajatuksia miten voisimme ehkäistä tällaiset tapaturmat. "Yhteinen työpaikka ryhmä" jatkaa työtään. Yhtenä merkittävimpänä tapaturmatekijänä on tässäkin työryhmässä todettu yleinen tilojen ahtaus. Loppuvuoden pakollisiin kuvioihin kuuluu myös työterveyshuollon toimintasuunnitelman teko. Suunnitelmaan kuuluu mm. vire-ohjelmat joita mahdollisesti ensi vuonna pidetään. Tänä vuonna on pidetty mm. Kilovire. Työsuojelun toimintaohjelman teko vuodelle -06, kuuluu myös tämän vuoden pakollisiin kuvioihin. Toimintaohjelmaan on kirjattu toimenpiteitä, joita on ensi vuonna tarkoitus tehdä

työsuojelun hyväksi. Saanen muistuttaa, että edellisen toimintaohjelman tavoitteita ei läheskään kaikkia ole saavutettu, joten tästäkin saadaan varmasti kova vääntö aikaan. Olemme myös mukana Petmo-hankkeessa, joka liittyy mm. rasismiin ja muukalaisvihan torjumiseen työpaikoilla. Posti on tässä hankkeessa mukana ja tarkemmin sanottuna loke on hankkeen yhtenä kohteena. Projekti on vasta aluillaan joten hankkeen etenemisestä ei ole vielä paljoa kerrottavaa.

Kierrekuljetin on meillä vakiinnuttanut paikkansa ja nyt olen kuullut pelkkää positiivista kuljettimesta. Selvästi on nähtävissä, että työnantaja satsaa apulaitteisiin enemmän. Odotettavissa on mm. lisää alipainenostimia, samoin prossakäsittelyyn ollaan suunnittelemassa apulaitteita. Joka iikka varmaan ymmärtää, että apulaite nostotyössä on välttämätön. Jos vaihtoehtona on nostaa selkä 90 asteen kulmassa paketteja lattiatasosta, niin apulaitteet tarjoavat keinon välttää tapaturmat ja sairastumiset. Siksi toivon, että henkilöstö ottaisi avosylin vastaan meille hankitut apulaitteet. Kuten huomaatte, ei työsuojelu lepää laakereillaan, vaan paljon on tehty ja paljon on vielä tekemättä. Asiat, joiden kanssa painimme, ovat vaikeita, mutta pitkäjänteinen työ on myös tuottanut tulosta. En usko, ettei työnantaja tajuasi työsuojelun olevan myös tuottavuutta. Hyvällä työsuojelulla voidaan vähentää sairaslomia ja lisätä työntekijöiden viihtyvyyttä. Joskus tuntuu, että työnantajalla on vain kovia ja rahaan liittyviä arvoja. Välinpitämättömyys työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä kuvaa missä työnantajan arvot makaavat. Miettiessäni työntekijöittemme turvallisuutta ja terveyttä työsuojeluvälineiden tehtävissäni, pyrin aina ottamaan myös humanin puolen mukaan. Olen matkan varrella törmännyt sellaiseen asenteeseen, että ellei laki edellytä työnantajaa toiminaan, niin työntekijää saa silloin kohdella huonosti. Tasa-arvokysymyksissä tämä tulee erityisesti esille, sillä ennen tasa-arvolain voimaantuloa työnantaja ei katsonut asiakseen ajaa naisten ja miesten tasa-arvoa esim. palkka asioissa. Nyt kun laki on astunut voimaan, niin voin vaikka vannoa, että tästä vielä tapellaan lokessa. Tasa-arvon pitäisi olla itsestänselvyyttä, mutta kun työnantaja kovine arvoineen huomaa, että herrajumala, tämähän maksaa, niin voi hyvinkin olla niin, että joudumme hakemaan tasa-arvoa lakiteitse. Se olisi mielestäni syvä häpeä Postille, joka haluaa varmasti julkisuudessa olla tasa-arvoinen työpaikka. Eri kysymys tietenkin on, haluako loke olla sitä?



KYSY -Jouni vastaa

KYSYMYS: Olen äskettäin kirjoittanut alle uuden työsuopimuksen. Ihmetystä vain herätti, että työpaikan kohdalla lukee Vantaa, eikä Postin logistiikkakeskus, niin kuin minulle on annettu ymmärtää. Kysyisinkin, eikö työsuopimuksessa pidä lukea logistiikkakeskus, eikä vain Vantaa.

Nimim. Epätietoinen

VASTAUS: Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosuopimuksen 3§ 6mom. mukaan työsuopimuksessa mainitaan työntekijän päätehtävä, työpaikka, työpaikkakunta sekä työsuhteessa noudatettavat työ- ja palkkaehdot.

Totta kai siinä pitää loken osalta olla maininnat: Postin logistiikkakeskus (= työpaikka), Vantaa (= työpaikkakunta) ja tämä varsinkin siksi, ettei työntekijää voi vastoin hänen tahtoaan siirrellä mielin määrin ympäri Suomea ja yli kuntarajojen postin työpaikoille).

Ay-terveisin plm Hannu Sojakka

PÄIVÄKIRJAMUISTELMIA KIIREETTÖMÄSTÄ LOMAVIIKOSTA LUPOLLA

Anne Karppanen

Ensimmäistä kertaa olin liittomme PAU:n järjestämällä ohjatulla lomaviikolla 4.-9.9 lomakeskus Lupossa, 42 km Kemijärveltä pohjoiseen. Pyhätunturille on sieltä matkaa n. 6 km. Ohjattu aktiivi lomaviikko on tarkoitettu erityisesti työelämässä mukana oleville ja lomaviikolle voi saada liiton omaa lomatukea, ellei ole saanut sitä edellisvuonna. Lomatuesta sain ilokseni myönteisen päätöksen. Kirjeessä kerrottiin lomaviikon ohjelmasta, majoitumisesta ja tarvittavista varusteista. Erikoisruokavalio järjestyy soittamalla suoraan Luppoon.

Perjantai 2.9- lauantai 3.9

Päätimme lähteä Luppoon Irenen kanssa jo perjantaina. Ylimääräinen vuorokausi järjestyi kohtuuhintaan, joten perjantaina nousimme Rautatieasemalla klo 19.20 pikajunaan ja lähdimme kohti Kemijärveä.

Lauantaiaamu koitti huonosti nukutun yön jälkeen. Asuimme ulos junasta Kemijärven rautatieasemalla ja nousimme bussiin, joka lähti ajamaan kohti Pyhätunturia, jonka matkan varrella sijaitsee lomakeskus Luppo. Lupsakan oloinen kuski täytti toiveemme jättäen meidät Lupon kohdalla pois. Avoimena, positiivisena ja vähän uteliaanakin astelimme kohti taloa. Olimme ensimmäiset tulijat ja isäntä Kari toivotti meidät ystävällisesti tervetulleeksi. Hän

esitteli paikat ja kertoi siinä ohella vähän omaa työhistoriaansa.

Kun ohjatun lomaviikon vetäjät Seppo (Sepi) Kinnunen Pau:sta ja Jarmo (Japi) Niemi käsittelyn - ja kuljetuksen valtakunnallinen plm, teimme yhdessä pienen lenkin lähimaastoon. Saimme esimakua nokipannukahvista ja nuotiolla paistetuista makkaroista, luonnonkauniin Lapin maisemissa. Päivä kului kotiutuessamme.

Sunnuntai 4.9

Loputkin lomaviikolle osallistujat saapuivat. Ruokailun jälkeen lähdimme ulos pienelle lenkille piristyäksemme. Liikuimme Pyhätunturin kansallispuiston alueella. Matkasta lintutornille taittui osa pitkospuita pitkin. Nuotion lämmössä mukavien tarinoiden kera aika kului kuin siivillä. Eväät maistuivat tosi hyviltä, unohtamatta Sepin leipomia pikkuleipiä. Luonnossa liikkuminen on yksi parhaita rentoutumisen ja virkistymisen keinoja, samalla voi nauttia myös maisemista, luonnonäänistä, tuoksuista sekä hiljaisuudesta. Retkeily on ennen muuta mielentila. Jokainen voi lähteä luontoretkelle virkistymään ja saamaan hyviä fiiliksiä. Retkien kohokohtia ovat pysähdystauot, kun saa istahtaa mättään päälle, nauttia olemassaolostaan ja mukaan otetuista eväistä. En löydä sanoja kuvaile-



Matkalla lintutornille

maan, mitä kaikkea luonto saa aikaan meissä. Se on elämää isolla E:llä.

Sauna odotti meitä joka päivä patikoinnin jälkeen ja saunominen teki hyvää rasitetuille lihaksille ja kruunasi päivän. Me naiset kerroimme toiveen Sepille ja Japille, kuinka ihanan olon antaisi jalkakylpy saunan yhteydessä. Lisää vateja ja kylpysuolaa ja näillä tarvikkeilla jalkahoito olisi valmis. Ajattelimme naisia, jotka myöhemmin tulevat rentoutumaan lomaviikoksi Luppoon, toki miehiäkään unohtamatta. Sepi ja Japi eivät vastustaneet ajatusta.

Isäntäväen herkulliset ruoat ovat myös mainitsemisen arvoiset. Eikä ihme, sillä Kari ja Irene ovat ammatiltaan kokkeja.

Kokoonnuimme illalla takkahuoneessa ja esittäydymme toisillemme. Kyllä on sanottava, että Suomen kieli on rikas kaikkine murteineen. Ensimmäisenä iltana Luppossa "hitsauduimme" yhteen lainatakseni, Kikan sanontaa. Uskomatonta mutta totta, meidän porukassa kukaan ei polttanut tupakkaa. Mitä odotimme lomaviikolta, kysyivät Sepi ja Japi? Vastaukset olivat paljonkin samantaisia; liikuntaa, paljon ulkoilua, yhdessä olemista, luonnossa liikkumista, tutustumista uusiin ihmisiin, irti arkiruutiineista sekä kiireettömyyttä. Kaikille osallistujille tuli selväksi, että kaikki se mitä tulemme tekemään lomaviikon aikana, perustuu vapaaehtoisuuteen. Oli vain yksi sääntö, jota jokaisen piti noudattaa. EI SAA PUHUA TYÖASIOISTA!

Ilta takkahuoneessa päättyi Sepin ja Japin pitämään tanssikurssiin.

Maanantai 5.9

Heräsimme lämpimään kauniiseen Lapin auringonpaisteeseen. Monipuolisella aamiaisella söimme masut täyteen. Tiesimme, että energiaa kuluu, koska edessä oli

10 km patikointi. Liikuimme taas Pyhätunturin kansallispuiston suojelualueella ja siellä kuljetaan pitkospuita pitkän. Päivä kului rattoisasti ja Lapin maisemia ihastellen. Sen kauneus ja hiljaisuus shokeeraa kulkijan. Aika tuntuu pysähtyvän ja mieli lepää. Näimme poroja matkan varrella. Siellä oli myös muutamia valkoisia, joiden Sepi kertoi olevan harvinaisempia. Oli kevyt, hyvä olo ja kauniit ajatukset sydämessä. Lähestyvä ruska-aika näkyi ensimmäisenä soilla, joissa sarat ja villat olivat värjäytyneet kauniin punaruskeiksi. Suurin osa koivuista oli vielä keltavihreitä. Väriiloistohan osaltaan houkuttelee Lappiin ihmisiä vuodesta toiseen. Sepi ja Japi kertoivat etukäteen meille tulevista retkistä ja tarvittavista varustuksista. Kokemus ja hyvät retkeilytaidot ovat Sepin ja Japin vahvuuksia. Heidän mukanaolonsa teki liikkumisen turvalliseksi ja nautimme kaikesta vielä enemmän. Useat meistä ylittivät suorituksillaan itsensä. Kestävyyttä, jota ei tiennyt edes omaavansa tuli esiin, kun nousimme 350 porrasta ylös. Ihana tunne ja olimme ylpeitä itsestämme. Kannustus keskuudessamme antoi uusia voimia jaksamiseen. Ikimuistoinen ulkoilupäivä. Illalla oli Sepin ja Japin pitämä tanssikurssi.

Tiistai 6.9

Hyvä sää suosi edelleen. Vietimme päivän Luirolla, isäntäväkemme, Karin ja Irenen, kesämökillä. Matkaa sinne oli n.60 km. Naispuolinen kuskimme Siru, ajoi totuneen rivakasti hiekkateitä. Ajosuoritusta vertasimme Mika Häkkiseen ja Schumacheriin, mistä me myös leikkisästi Sirulle ajon aikana vitsailimme. Luotin kuskiin, mutta kyydissä olleella miespuolisella ei ollut järin hauskaa meitin kaa, kun hän pelkäsi. Mitä jos tästä joutuu vielä housupyypille, kävi meidän naisten mielessä? Sitä se on, kun lähtee "Pöljät" ja "Myrkyt" yhdessä liikkeelle.



Hauskoja nimiä annettu huoneille, joihin meidät oli majoitettu. Eikö? Kesämökillä löytyi jokaiselle mukavaa ajanvietettä, kuten melontaa, kalastusta, tikanheittoa sekä marjastusta. Minä innostuin poimimaan puolukkaa Tarjan vanhalle äidille ja puolukkaa oli niin paljon kuin jaksoi poimia. Selkäni ei tykännyt kyykkimisestä, mutta hyvän asian myötä kipu unohtui. Musiikista huolehti Teuvo, hän oli ottanut mukaan hanurin lomaviikolle ja hän oli viihdyttänyt meitä jo useana päivänä soitollaan. Kari oli tehnyt meille hyvää kalasoppaa. Päivä kului nopeasti. Illalla Luostolla esiintyi Souvarit ja osa meistä lähti heitä kuuntelemaan.

Keskiviikko 7.9

Pilvistä, vettä satoi. Aamupuuron jälkeen lähdimme ulos, emme ole sokerista. Minulla on silmälasit ja voitte vain kuvitella, kuinka useasti piti linssettä kuivata. Välillä lasit olivat niin huurussa, että en nähnyt metriä pitemmälle. Useat meistä naisista halusivat hemmottelua ja tästä syystä varasimme itsellemme hieronnan Peukalo-Puttiin, joka oli uusi hierontayritys. Sain imukuppihieronta, joka on uusi tapa hoitaa lihaksia antaen tosi hyvän ja rennon olon. Tietopuolisen ohjelman veti meille Japi. Hän kertoi meille työntekijöiden oikeuksista ja muista työelämään liittyvistä asioista. Aika kului mukavasti sateesta huolimatta. Illalla tanssinhaluiset lähtivät Lomakeskus Pyhän Asteliin.

Torstai 8.9

Minua vähän jännitti herääminen uuteen päivään, koska epävakaiset säät olivat saapuneet Lappiin. Aamiaisen syötyämme pääsimme lähtemään 15 km:n lenkille. Noitatunturi oli meidän tavoitteemme. Onni, että hyvä sää jatkui. Hyvällä fiiliksellä lähdimme matkaan. Etenimme rauhallisesti, maisemia ihailen. Hiljaisen puheensorinan

seasta kuului välillä naurun tirskahtukset ja pikkuhiljaa kaikki äänet hälvenivät. Tasaista 1,6 km:n nousua varten tarvitsimme voimia. Nelivetokaan ei jäänyt minulle vieraaksi. Sana, jota ehdin ihmetellä, kun Sepi tämän mainitsi. Nousu teki nöyräksi, apuna olivat kädet ja jalat. Pelkään korkeita paikkoja, joten en uskaltanut usein katsella rinteeltä alaspäin, mutta maisemia kyllä. Ylhäällä tunsin yhteyden luonnon kanssa. Kuului raskaita huohotus- ja läähätysääniä, jokainen osallistuja teki töitä selvitäkseen urakasta. Onnistumisen tunne oli mahtava. Yhteiset ponnistukset olivat lähentäneet meitä entisestään. Illalla hotelli Pyhällä esiintyi Yölintu ja osa porukkaa lähti heitä kuuntelemaan.

Perjantai 9.9

Oli aika lähteä kotiin ja aika haikeiden hyvästelyjen. Osa osallistujista oli tullut Luppoon omilla autoillaan, kuten Jyväskylästä ja Lieksasta. He lähtivät aamupuuron jälkeen, sillä heillä oli edessään satojen kilometrien ajo.

Aktiivisen lomaviikon osallistujat olivat: Irene, Siru, Marja, Teuvo, Otto, Esko, Jussi, Sisko, Mirja, Kikka, Heikki, Kirsi, Reijo, Mika, Esa, Tuula, Raila, Tarja ja Terttu ja Anne.

Haluamme sanoa teille Sepi ja Japi, sekä isäntäväki Kari ja Irene - "KAUNIS KIITOS."- Osaatte työnne ja teette sen hyvin.

Näissä muistelmissa Anne Karppanen

Ps. Suosittelen lämpimästi osastomme jäsenille liittomme järjestämiä tuettuja lomaviikkoja. Lisätietoja saatte PAU:n toimistolta Vuokko Maliselta (09) 6131 171 vuokko.malinen@pau.fi



WILLIAM
MYLLYKANAVAN

EE UU RUKOUS



Rakas globalisaation isä,
kaiken maan ja taivaan valtiias.

Anna meille eurooppalaisille armosi
ja päästä meidät ahneuden pahasta.

Luo katseesi kaikkiin irtisanottuihin
unohtamatta myöskään työttömiä.

Anna anteeksi myös markkinavoimille,
sillä heidän sydämissään ei ole mitään eloa.

Suo meille myös oikeus EeUu perustuslakiin,
jolla voimme ylpeillä mahtavasta Euroopasta.

Haluamme olla sinun katseesi alla eurooppalaisia,
joille sijoittaminen Eurooppaan on tärkeintä.

Tahdomme kuitenkin edelleen olla vapaita,
ja ihannoida ja omistaa tahtojemme mukaan.

Anna meidän EeUun nimissä ostaa japanilaisia
autoja, amerikkalaisia moottoripyöriä ja
korealaisia skoottereita
sekä Bermudan peräprutkuja.

Älä katso pahasta, jos sisustamme kotimme
aasialaisilla kodinkoneilla ja viihdelaitteilla.

Hyvinvointivaltion tuloilla sopivan hintaisia
asusteita tahdomme ostaa Kiinasta ja Thaimaasta.

Älä kuitenkaan anna löytyä öljyä Euroopasta,
sillä armeijat ja sodat viihtyvät öljykentillä.

Euroopan huonojen ilmojen johdosta,
kaiketi suot meille oikeuden lomaillla
Euroopan ulkopuolella.

Haluamme kouluttautua yhteiskunnan varoilla
niin, että osaamisemme tulisi aivovienniksi.

Missään tapauksessa älä anna millekään firmalle
hyviä tilinpäätöksiä, sillä ne myydään tai sijoitetaan
heti kaikkialle Aasiaan.

Tahdomme vain kurjia ja huonotuloksellisia
yrityksiä työllisyyden takaamiseksi,
sillä mitään tuloksetonta ei kukaan osta.

hyvä olisi myöskin antaa viisautta poliittisille
päättäjille, etteivät he hukkaisi kansallista
omaisuutta, eivätkä tärvelisi hyvinvointia.

Ay-liikkeen haluamme olevan sinun suojelevan
katseesi alla, sillä sijoitusperkele vaanii kaikkialla.

Rakas globalisaation isä,levolle laske toivomme.
Anna meidän olla eurooppalaisia
pienin edellä mainituin vapauksin.

Kiitos, jos kuulet meitä ja koeta myös
ymmärtää käyttäytymisiämme.
Eurooppalaisena oleminen ei ole helppoa.
Vasen käsi ei usein tiedä mitä oikea tekee,
saatikka mitä miettii pallo hartioitten välissä.

Ja lopuksi vielä. Suo meille finskeille
armollinen laupeus, että naturan ja pakkokesannoinnin
lisäksi myös tyhjennetyt teollisuus- ja tuotantolaitokset
museoidaan muistoiksi kansainvälisestä
kuuliaisuudesta ja yhteisvastuusta.

Näin voisimme elää onnellisina
elämämme loppuun asti.

Aamen.

Eurologi ja eu-konsultti William Myllykamara.

Pasi Poussu

IHMISOIKEUDET - MITÄ NE OVAT?

Terrorismin vastainen "sota" on nostanut esiin kysymyksiä ihmisoikeuksista ja niiden noudattamisesta tai pikemminkin noudattamatta jättämisestä. Varsinkin USA, joka muistaa pitää älämölöä muiden valtioiden ihmisoikeustilanteesta, on varannut itselleen oikeuden olla kyseisiä oikeuksia noudattamatta. Mitä siis ovat nämä paljon puhutut ihmisoikeudet?

Ihmisoikeuksien käsite on seuraavanlainen: Ihmisoikeuksilla tarkoitetaan jokaiselle ihmiskunnan jäsenelle yhtäläisesti kuuluvia oikeuksia. Nykyisin ihmisoikeuksilla ymmärretään lähinnä niitä oikeuksia, jotka on turvattu yleismaailmallisilla tai alueellisilla ihmisoikeussopimuksilla. Ihmisoikeussopimukset ovat juridisesti velvoittavia sopimuksia valtioiden välillä. Niissä allekirjoittaneet valtiot sitoutuvat turvaamaan tietyt oikeudet omille kansalaisilleen, sekä muille alueellaan oleville ihmisille.

Historiallisesti tarkasteltuna ihmisoikeudet ovat taustaltaan pikemminkin moraalien ja filosofian kuin oikeustieteellinen käsite. Nykyään vallitsevan ihmisoikeusajattelun lähtökohdat ovat 1600-luvun liberalismissa, jolloin muun muassa John Locke kehittäi ajatuksia sen kaltaisista yksilön oikeuksista, jotka edeltävät valtiota ja joiden turvaamiseen valtion oikeutus perustuu. Myös kaikkien maailmanuskontojen opeissa on havaittavissa ihmisoikeusajattelun perusteita.

Kuitenkin vasta suhteellisen myöhään ryhdyttiin puhumaan siinä mielessä ihmisoikeuksista, että niiden haltijoiksi tunnustettiin kaikki ihmiset. Aikaisemmin yksittäisen ihmisen oikeudet määriteltiin hänen syntyperänsä tai yhteiskunnallisen aseman perusteella (säätö-yhteiskunta).

Jyrkkiä katkoksia oikeuksien haltijoiden suhteen ei ole osoitettavissa, sillä esimerkiksi Yhdysval-

tojen itsenäistyessä oikeuksien yhtäläisyys ulotettiin koskemaan vain vapaita miehiä, orjat ja naiset jätettiin oikeuksien ulkopuolelle. Ihmisoikeudet tunnettiin aikaisemmin historiassa termillä "miehen oikeudet". Ranskan vallankumous perustui pitkälle tasavaltalaisiin ihanteisiin ja hävitti säätyjaon yhteiskunnasta, mutta tästä huolimatta vuoden 1789 ihmisoikeuksien julistuksena tunnettu asiakirja käytti ilmaisua "miehen ja kansalaisen oikeudet". Englannin kielessä sukupuoli-neutraali ilmaisu "human rights" vakiintui vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Tunnista tunnusmerkit

Ihmisoikeuksien tunnusmerkkeinä mainitaan yleisyys, luovuttamattomuus ja perustavanlaatuisuus. Ihmisoikeuksien yleisyydellä (universaalisuus) tarkoitetaan kahta asiaa. Yhtäältä ihmisoikeuksien universaalisuus torjuu erottelun sukupuolen, ihonvärin, yhteiskunnallisen aseman tai samankaltaisen seikan perusteella. Siksi syrjinnän kieltö esiintyy ihmisoikeuksien julistuksessa (2. artikla), sekä lähes kaikissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, sekä kansallisessa lainsäädännössä (finnlex- syrjinnän kieltävä laki).

Ihmisoikeuksien luovuttamattomuudessa puolestaan heijastuu ajatus yksilön luonnollisista oikeuksista, jotka edeltävät valtiovaltaa. Ihmisoikeudet kuuluvat siis jokaiselle jo pelkästään ihmisyden perusteella, eikä niitä voida niin muodoin ottaa häneltä pois sen paremmin esivallan kuin henkilön omankaan suostumuksen perusteella.

Ihmisoikeuksien perustavanlaatuisuudella tarkoitetaan, että vain tärkeät oikeudet ansaitsevat tulla kutsutuiksi ihmisoikeuksiksi. Ihmisoikeuksien

julistuksen 1.–28. artikkelit sisältävät luettelon oikeuksista, joita vuonna 1948 pidettiin kyllin perustavanlaatuisina. Myöhempi kehitys on joiltakin osin laajentanut ihmisoikeuksien piiriä, mutta olennaista muutosta ei ole tapahtunut. Hyvänä seikkana voidaan pitää sitä, että julistus turvaa myös sellaisia ihmisoikeuksia, joista on ollut aikaisemmin vaikea sopia sitovin valtiosopimuksin. Esimerkkeinä tällaisista oikeuksista voidaan mainita pakolaisen oikeus turvapaikkaan, yksilön oikeus kansalaisuuteen ja omaisuuden suoja.

Mitä tulevaisuudessa?

Nykypäivänä ihmisoikeudet edustavat hyvinkin globaalia etiikkaa, joka samalla saa juridisen velvoittavuuden ihmisoikeussopimusten kautta. Viimeksi kuluneet 50 vuotta ovat tuoneet mukanaan ihmisoikeuksien kasvavan merkityksen kansainvälisissä suhteissa, sekä joidenkin maiden kansallisessa keskustelussa ja päätöksenteossa.

Vaikkakin ihmisoikeudet on pyritty kirjaamaan ihmisoikeuksien julistukseen ja muihin asiakirjoihin, kyse ei kuitenkaan ole suljetusta järjestelmästä. Vierivä aika tuo mukanaan uudenlaisia ongelmia ja uusia olosuhteita, jotka vaativat uusia tulkintoja ja ratkaisuja. Voi olla, että ilmenee tar-

vetta ihmisoikeussopimusten täydentämistä uusilla asioilla. Ennen kaikkea tarvitaan kuitenkin entistä tehokkaampaa valvontaa jo voimassa olevien ihmisoikeuksien noudattamisessa ja edistämisessä.

Eräs tärkeä osa ihmisoikeuksien valvontaa on ilman muuta oikeuksia rikkovien tahojen tunnistaminen ja vastuuseen saattaminen. Ihmisoikeussopimusten osapuolina ovat valtiot, joten on selvää, että sopimusvaltio on vastuussa alueellisten tai paikallisten itsehallinto-organisaatioiden, sekä myös yksittäisten virkamiesten tekemistä ihmisoikeusloukkauksista.

Valtio myös vastaa toimintavelvoitteiden laiminlyömisestä.

Olisi myös toivottavaa, että kansalaiset eri maissa oppisivat vaatimaan ihmisoikeuksien noudattamista. Tämä koskee myös meitä suomalaisia, jotka pidämme ihmisoikeuksia ehkä itsestään selvänä asiana teoreettisesti, mutta käytännössä ihmisoikeudet eivät aina toteudu meilläkään. On kuitenkin syytä muistaa, että on monia valtiota joissa ihmisoikeuksista ei voi edes mainita, ilman, että joutuu esimerkiksi valtion ylläpitämän väkivaltakoneiston hampaisiin, joka pahimmassa tapauksessa johtaa vankeuteen tai jopa kuolemaan.



MIETTEITÄNI ERGONOMIASTA JA TYÖKYKYÄ YLLÄPITÄVÄSTÄ TOIMINNASTA

Johdanto

Nykypäivän työpaikalla jatkuvat muutokset, jatkuva kiire, kiristyvät tulosvaateet ja töiden tekeminen yhä vähemmällä työntekijämäärällä aiheuttavat epävarmuutta työpaikoilla. Jatkuviissa nopealla aikataululla toteutuviissa muutoksissa ja jo muutenkin kiireisessä työtahdissa ei ehditä omak-sua uusia asioita kunnolla, kun on jo ollut tulossa uusia muutoksia. Myös melko usein tapahtuvien organisaatiomuutoksien myötä oikeanlaisen tiedonkulun saaminen ylhäältä alas sekä yksiköstä toiseen vaikeutuu.

Työt ovat postissa painottuneet enemmän iltaja yötoihin. Kiireisempiä aikoja postissa on klo 17.00 jälkeen, jolloin fyysinen kuormittuminen lisääntyy loppuilltaa kohden lähetyismäärän kasvun myötä. Mitä myöhempää lähetyseriä tulee sisään postikeskukseen, sitä kiireempää on saada ne eteenpäin prosessissa. Kun esim. on paljon lähetyseriä purettavana, niin ei ole välttämättä tilaa työskennellä oikea-oppisesti sekä jos ei ole apuvälineitä käytössä, niin silloin käytetään enemmän lihasvoimaa. Työntekijät eivät kiireisempänä aikana pysty säätelemään työtahtiansa vaan lähetykset ovat saatava nopeasti prosessissa eteenpäin. Jos henkilökuntaa on paljon yhtä aikaa poissa, niin kuormittuminen kasaantuu töissä oleville, jos ei ole hankittu ketään tuuraamaan pois-saolijoita.

Mitä pitempään ihminen työskentelee yksipuolisissa työtehtävissä ja jatkuvien muutoksien paineessa, niin sitä todennäköisempää on, että hän

Eija Heikkilä, työsuojeluvaltuutettu

väsyä niin fyysisesti kuin psyykkisesti ja hänen työkykynsä alenee. Kun ihminen on tuntenut oman olotilansa pitkän aikaa uupuneeksi ja epävarmaksi hän ei jaksa hoitaa kuntoansa eikä halua enää kiinnostua mistään. Ensiksi hän on lyhemmän aikaa sairaana ja jos työpaikoilla ei tapahdu myönteisiä muutoksia, niin sairaspöissa-olot pitenee. Myös kiire ja huonot työohjeet sekä ahtaat työtilat altistavat tapaturmille. Ikääntyvät ja vajaakuntoiset henkilöt hakeutuvat eri eläkejärjestelmiin heti, kun ikä tai työkyvyn alentuminen antaa mahdollisuuden.

Kun työtehtäväkuvat, työajat, työohjeet ja työtilat eivät ole loppuun asti suunniteltuja, niin työntekijät turhautuvat ja stressaantuvat. Lisäksi jos työpaikoilla pidetään vain satunnaisesti yhteisiä ryhmäpalavereita, niin se johtaa henkilöiden väliin vuorovaikutuksien, yhteistoiminnan ja ammattitaidon heikkenemiseen sekä työilmapiirin tu-lehtumiseen.

Työpaikalla ei panosteta työolosuhteiden, työyhteisön, kunnollisen ammattitaidon sisällön kehittämistyöhön. Kun johto suunnittelee työpaikan kehittämistä kovilla arvoilla unohtaen useimmiten työsuojelullisen ja terveydellisen näkökulman, niin silloin ei työpaikan kehittäminen etene työntekijä ystävällisesti. Työnantaja ei välttämättä tunnusta työterveyshuollon ja työsuojelun ammatti-taitoa työpaikan kehittämiseksi.

Ergonomia ja työkykyä ylläpitävät toimenpiteet työpaikalla.

Työpaikan suunnittelussa on otettava huomioon, että on riittävän tilavat työpisteet, ergonomisesti suunnitellut työvälineet ja -laitteet sekä työ-

pisteet ovat siistejä ja hyvin valaistuja. Työpi-
steen haitallisten lämpötilojen ja vetoisuuden pois-
tamiseksi on tehtävä tarpeelliset rakenteelliset toi-
menpiteet. Työpisteessä itse aiheutettua työme-
lua (laatikoiden paiskominen lattiaan) voidaan
opastukselle ja tiedottamalla poistaa kokonaan.
Työkoneiden ja laitteiden hankinnassa huomioidaan
meluarvot ja vanhempien laitteiden sään-
nöllisillä huolloilla ehkäistään melukuormaa. Kemikaalien
käsittelystä pitää olla käyttöturvallisuus-
ohjeet ja lähetyksissä pitää olla asianmukaiset
merkinnät kemikaalien sisällöstä.

Nykyajan koneellisessa nopeatempoisessa, yksipuolisessa ja pakkotahtisessa sekä tarkkuutta
vaativissa töissä työskentelevää työntekijää au-
tetaan tauottamalla työtä sekä järjestämällä oh-
jattuja taukojumppia työn oheen. Myös työtehtä-
vien yksipuolistuessa on kehitettävä erilaisempia
työtehtäviä monipuolistaakseen työntekijän työ-
liikkeitä ja hänen motiivoinnin parantamiseksi.
Ikääntyville ja vajaakuntoisille henkilöille räätä-
löidään työpaikoilla kevyempiä työtehtäviä ja ly-
hyempiä työvuoroja joko päivittäin tai viikoittain.
Kun työ on mitoitettu määrällisesti oikein ja käy-
tetään apuvälineitä sekä henkilön yksilölliset ominaisuu-
det otetaan huomioon, niin työtä ei ole ras-
kasta tehdä.

Ruumiillisesti raskaassa työssä työskentelevil-
le työntekijöille annetaan nosto-opastusta. Pitemmän
ajan opastuksella saa karsittua kiertyneitä,
kumaria ja riuhtovia työtapoja työntekijöiltä. Painavien
taakkojen käsittelyssä hyödynnetään apu-
välineitä tai pyydetään apua nostamisessa työ-
kaverilta sekä siirroissa käytetään esim. trukkeja
tai käsipumppuja. Myös täytyy voida keskustella
asiakkaiden siitä, että voiko lähetyksiä muokata
vähemmän terveyttä kuormittavaksi, kuten esim.
lähettää pienempinä erinä kuin vain yhtenä suu-
rena lähetysspakkauksena.

Työntekijän ammattitaitoa tukevat toimenpiteet
ovat työtä vastaava koulutus sekä työhön perehdyttäminen.
Hän tarvitsee myös selkeät tehtävän kuvaukset ja ajan tasalla
olevat työohjeet. Myös hän tarvitsee tietoja työprosessin
kulusta ja mitä

vaikutuksia on omalla työllä esim. seuraavassa
työpisteessä. Työhön perehdyttäjillä pitää olla
ajan tasalla olevat tiedot työpaikan toiminnasta,
ergonomiasta ja työturvallisuudesta.

Esimiehiltä edellytetään, että he tuntevat työ-
paikkansa tavoitteet, työolot, työvälineet ja osaa-
vat keskustella näistä asioista työntekijöittensä
kanssa. Myös heidän täytyy rakentaa yhteishenkeä
yhdessä henkilöstönsä kanssa. He osaavat antaa
rakentavaa palautetta ja ottavat huomioon
työntekijät yksilöinä. Työpaikan johdon on tiedotettava
ajoissa tulevista muutoksista estääkseen
väärin huhujen leviämisen työyhteisöön.

Näin ollen hyvin toimivassa työpaikassa työntekijät
tuntevat yhteenkuuluvuutta ja arvostavat itseänsä
sekä toisiansa ikään ja terveyteen katsomatta.
He tulevat palkallaan toimeen ja työaika tuntuu
sopivalta eikä työ kuluta liikaa voimavaroja, niin
että jaksaa viettää vapaa-aikaakin. Työ on motivoivaa,
haasteellista ja työoloihin pystyy vai-
kuttamaan.

Työterveyshuollon työkykyä tukevat toimenpiteet

Työterveyshuolto käy työpaikoilla tekemässä
työpaikkaselvityksiä, jossa selvitetään työpaikan
terveellisyys ja turvallisuus riskien arvioinnin
kautta. He antavat korjausehdotuksia työpaikan
puutteista. Myös he antavat tarvittaessa ergonomia-
opastusta ja yleensäkin työasunnoista sekä tilojen
suunnitteluista.

Kun henkilöllä huomataan olevan paljon sairaus-
poissaoloja, niin hänet ohjataan työterveyshuoltoon.
Työterveyshuollossa hänelle tehdään terveydentilan
selvitys ja tarvittaessa ohjataan jatkohoitoon sekä
erilaisiin kuntoutuksiin. Verkostopalaverissa
(työterveyshoitaja, lääkäri, tarvittaessa työfysioterapeutti,
työntekijä, esimies ja työsuojeluvaltuutettu)
keskustellaan työntekijän kanssa mitkä keinot
häntä auttavat selviytymään töissä (työvuorojärjestelyt
ja kevennetty työ) ja minkälaisia lääketieteellisiä
hoitoja tarvitaan (Aslak, Tyk ja Yksilölliset
kuntoutukset). Työfysioterapeutti

käy henkilön kanssa läpi mm. työasennot työpaikalla ja hän antaa suosituksia erilaisten työtä tukevien välineiden hankinnoista.

Työterveyshuollolla on erilaisia Vire- ryhmiä, kuten mm. kilo-, kunto-, niska- ja hartiavireitä sekä selkävireitä, jolla ennalta ehkäistään työntekijän työkyvyn menettämistä. Jos nämä ryhmät eivät auta ja työkyky on jo alentunut, niin silloin työntekijälle on lain mukaan annettava ammatillista kuntoutusta. Yleisemmät ammatilliset kuntoutukset ovat Aslak- ja Tyk - kurssit. Työterveyshuolto valitsee näihin kuntoutuksiin työntekijät ja Kela hyväksyy ne.

Myös eläkesätiöt sekä Kela tukevat erilaisia työkokeiluja työpaikoilla sekä tapaturman sattumisen vuoksi vakuutuslaitokset kuntouttavat työntekijöitä työelämään takaisin.

Omaehtoiset työkyvyn ylläpitävät toimenpiteet

Työpaikan työkykyä ylläpitävien sekä ergonomisten toimenpiteiden lisäksi työntekijän pitää huolehtia omasta terveydestään. Nuorena jaksaa tehdä kaikenlaista, mutta iän myötä kunto huononee, jos ei tee asian hyväksi mitään. Työntekijä itse voi vaikuttaa oman terveyden ylläpitämiseen erilaisilla toimenpiteillä, kuten liikkumalla ja ruokailemalla terveellisesti. Työpaikalla voi osallistua taukojumppiin ja tehdä itse työn ohessa elpymisliikkeitä. Myös voi osallistua työterveyshuollon suositellessa ammatilliseen kuntoutukseen, kuten Aslak- ja Tyk- kursseille.

Liikunnallista toimintaa tuetaan esim. siten, että henkilökortilla saa alennuksia tai pääsee ilmaiseksi uimahalleihin, kuntosaleihin ja pelihalleihin. Paljon on puhuttu myös hyötyliikunnasta, jolloin esim. töihin meneekin oman auton sijasta junalla tai linja-autolla ja jää yhtä pysäkkiä aikaisemmin pois. Myös töissä, että kotona voi hissien sijasta kävellä portaita pitkin.

Henkistä terveyttä voi hoitaa itsekin esim. kuuntelemalla hyvää musiikkia ja lukemalla kirjoja sekä vaikka ratkoa ristikoita. Kun käy työporukalla

tai kavereitten kanssa matkalla, piristää se kummasti elämää "arjen harmaudessa".

Arkipäivän kehittämisessä huomioitavat asiat

Ihannetilanne olisi, kun työpaikalla suunnitellaan ergonomiaa ja työkykyä ylläpitävää toimintaa, että työterveyshuolto, työsuojelu ja johto sekä työpaikan opastajat muodostaisivat yhdessä työryhmän, joka kävisi läpi mitä kaikkea työpaikan kehittäminen pitää sisällään ja miten toiminta juoksetetaan työpisteisiin. Isommissa työpaikoissa on monta työryhmää ja tiedottamisen työkyvyn ylläpitämisen toiminnasta hoitaa esim. ryhmäesimiehet yhdessä työsuojelun kanssa. Isommissa työpaikoissa voidaan käyttää myös tiedottamisessa sisäisiä tiedotteita.

Työpaikkaselvityksillä sekä erilaisilla työkykyä ja ergonomiaa mittaavilla kyselyillä saadaan selville työpaikan toimintakyky. Näiden tulosten esittäminen ryhmittäin on iso haaste suurilla työpaikoilla ja siksi kannattaakin kehittäminen tehdä yksiköittäin tai työtehtäväkohtaisesti.

Kun työpaikoille ollaan ehdottamassa muutoksia, niin usein ensiksi syntyy työntekijöissä ja lähiesimiehissä muutosvastarintaa, ellei asiaa ole alun perin todella hyvin selitetty eikä työyhteisössä ole totuttu kehittämään yhdessä työpistettä. Kouluttamalla, puhumalla ja tiedottamalla sekä varsinkin kuuntelemalla työntekijöiden ehdotuksia saadaan uusia asioita vietyä työpaikan toimintatavaksi.

Työpaikan opastajilla ja työsuojeluhenkilöillä on uusien työntekijöiden kohdalla vaikuttamisen mahdollisuuksia oikeiden työtapojen opettamisessa. Myös vanhojen työntekijöiden kanssa on käytävä keskusteluja itse työstä ja työmenetelmistä. Useimmiten työterveyshuollon fysioterapeutit osallistuvat tiedottamiseen ja opastamiseen sekä suunnitteluun mukaan.

Kun työpaikoilla tehdään mittauksia ja kyselyitä, niistä tehtävä yhteenvedot ja analysoitava, jotta tietää mitkä kohdat nousevat esille. Tulokset esi-

tetään työntekijöille ja he kertovat omat mielipiteensä asioista. Tyky-ryhmän on seurattava, että asiat etenevät sovitulla tavalla, jotta työntekijöiden luottamus säilyy työpaikan kehittämisen hyväksi. Myös heidän on huomioitava työntekijöiden tuomat kommentit ja tehtävä tarvittaessa lisäsuunnitelmia toimenpiteiden toteutumiseksi.

Mitä saavutetaan

Työntekijä tulevat mielellään töihin ja kunnioittavat toistensa näkemyksiä. Kun töissä on eri-ikäisiä henkilöitä, niin ns. "hiljainen tieto" siirtyy vanhemmalta nuoremmalle ja työpaikan näkökulmat avartuvat nuorten tuodessa uusia ideoita työkuultuuriin. Hyvässä työilmapiirissä ristiriidat pystytään ratkomaan rakentavasti ja kenenkään ei tarvitse pelätä leimautumista.

Avoimella tiedottamisella poistetaan epävarmuutta ja turhia huhuja työpaikoilla. Kunnollisilla työohjeilla, koulutuksella ja hyvällä johtamisella luodaan työpaikan hyvä ilmapiiri.

Kun työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöt ja johdanto toimivat yhteistyössä sekä henkilöstö otetaan mukaan työpaikan ergonomian ja työkyvyn ylläpitämisen toiminnan kehittämiseen saadaan työn laatu ja tehokkuus nousemaan sekä kustannukset laskemaan pitemmällä aikavälillä. Myös sairapoissaolot ja tapaturmat sekä ennenaikaiset eläköitymiset vähenevät työntekijöiden jaksassa hoitaa itseänsä.

Lähteenä käytin kirjoja:

"Eväitä työyhteisön hyvinvointiin"; Työssä jaksamisen ohjelmassa opittua 2000 - 2003; Studio Poema & Piccolo Oy; Sp- paino OY 2003

"Ergonomia työpaikoilla"; julkaisija Työturvallisuuskeskus (kirja on Suomen oloihin tehty käännös Arbetar-skyddanämndenin julkaisemasta opetusaineistosta "Ergonomi"); kääntäjä/ kirjoittaja Mauno Ahonen; 1. painos 1979; painopaikka Esan Kirjapaino Oy, Lahti

"Potkua, Potkua, Potkua Työympäristön kehittämiseen"; Työturvallisuuskeskus; Teksti: Irma

Lepistö; Kuvat ja taitto: Marketta Pihkanen; 2.täydennetty painos, 1991;julkaisija: Työturvallisuuskeskuksen teollisuusryhmä

"Terveenä työssä"; Työterveyshuollon opas; käsikirjoitus: Pertti ja Ritva Vuorio; kustantaja: TSL - OPINTOKESKUS; Kirjapaino Jaarli Oy, Turenki 1992

"Vaali työkykyä - sijoitat huomiseen"; Eläkevaikutusyhtiö ILMARINEN; ILMARINEN, SEK & GREY OY; Gummerus Kirjapaino OY, Jyväskylä 1992

Nettilähteet: Ergonetin opintojaksojen Kirjas-toista löytyvä oppimateriaali: Saaranen T, Louhevaara V. Ergonomia ja sen mahdollisuudet. Ergonomian approbatur -verkko-oppimateriaali, Kehittämisen avaimet -jakso. Kuopion yliopisto. 2003.

HYVÄÄN TYÖILMAPIIRIIN KANNATTAA PANOSTAA

Lokessa on hyvä monikulttuurinen ja nuorekas työyhteisö. Kuitenkin päätin kirjoittaa työilmapiirikysymyksistä.

Epäasialliseen käytökseen on puututtava heti

Konfliktit työyhteisössä kuluttavat tarpeettomasti voimavaroja (ja syövät tuottavuutta). Ihmisten erilaisuus on hyväksyttävä, myös erilainen suorituskyky työssä (toinen on hitaampi jne.) täytyy hyväksyä. Työtovereita on kunnioitettava ja arvostettava, meidän on kyettävä yhteistyöhön toistemme kanssa, ristiriidat on kohdattava rakentavalla tavalla.

Työtehtävissä täytyy auttaa, tukea ja ohjata työtovereita. Käytöksen heittä kohtaan on oltava ystävällistä, ilman turhaa maltin menettämistä. Epäasialliseen käyttäytymiseen, ilkeilyyn, henkiseen väkivaltaan tai kiusaamiseen on puututtava heti. Jos joudut sopimattoman käytöksen kohteeksi, olisi hyvä, että itse voisit antaa palautteen kahden kesken huonosti käyttäytyvälle työtoverille.

Aggressiivinen vai assertiivinen?

Omien ajatusten esittämiseen liittyvät käsitteet aggressiivisuus ja assertiivisuus. Aggressiivinen tapa esittää esittää omat asiat, mielipiteet tai kritiikki on kuin avoin hyökkäys ja toisen lannistus. Aggressiivinen tapa puhua perustelematta ja vihaisena saa aikaan vastareaktion, joka useimmiten on kielteinen ja torjuva. Se voi pahoittaa mielen ja paha olo voi jäädä kytämään pitkäksikin aikaa.

Assertiivinen henkilö pitää kiinni omasta kannastaan, mutta ottaa huomioon ja arvostaa myös toisen mielipidettä. Assertiivisessa tavassa puhua, kerrotaan oma näkemys ja perustellaan se asiallisesti, mutta myös kysytään, mitä mieltä toinen on. Assertiivinen vuorovaikutus tunnustaa tasavertaisten ihmisten osaamisen ja taidot, näkökulmien vaihtoehdot ja erilaiset toimintamallit. Assertiivisuuden välineitä ovat minä-viestintä ja aktiivinen kuuntelu.

Minä-viestinnässä on keskeistä puhua siitä, miten jokin asia on tehty - ei se millainen toinen on. Aktiivisen kuuntelun perusteena on: "Älä luule tietäväsi mitä toinen ajattelee, vaan kysy sitä häneltä." Aktiivinen kuuntelu toimii yhdessä minä-viestinnän kanssa missä tahansa ihmis-suhteessa. Me voimme ratkaista työyhteisön ongelmia, kunhan kuuntelemme toisiamme.

Eero Karhimo,
loke

Työtovereitten, toisten postimiesten, arvostelu ja suorat sanat eivät kuulu työpaikalle. Sen sijaan voisimme löytää positiivisen näkökohdan (mitä hänessä arvostamme). Jokaisen työntekijän velvollisuus on käyttäytyä asiallisesti. Ryhmässä on osattava toimia erilaisten ihmisten kanssa. Tavoitteet työssä ovat yhteiset, vaikka toimintamallit voivat olla erilaiset.

Kaikki edellä mainittu pätee myös esimiehiin ja kympeihin. Olen vuosien varrella törmännyt joidenkin esimiestai vastaavassa asemassa olevien ihmisten huonoon käytökseen pokissa ja lokessa.

Tilanne lokessa pääosin hyvä

Jouni Kaiponen kirjoitti Pasillissa 4/04, että yhteistyö lokessa työnantajan kanssa ei silloin toiminut. Viime syksynä ja talvena meillä oli myös kaaosta ja sähkölinkejä. Myönteisiä asioita ovat, että saimme Matti Hiltusen esimieheksi marraskuussa 04 ja että Jani Häsä aloitti loken päällikkönä helmikuussa 05. Myös muita henkilöitä on nostettu eri tehtäviin. Nyt, elokuun alussa tilanne lokessa on pääosin hyvä. Edistystä on tapahtunut uusien kasvojen ja työnjakojen myötä.

Esimiehiltä vaaditaan nykyään paljon. Työt ovat lisääntyneet ja esimiehiin kohdistuu erilaisia odotuksia. He voivat olla työntekijöitten tai omien pomojensa kritiikin kohteena jne. Esimiesten koulutukseen ja työnohjaukseen onkin panostettava riittävästi.

Vielä pari sanaa kritiikistä tai palautteesta

Jos saat palautetta, kuuntele avimesti ja varaudu kuuntelemaan asioita jotka ehkä eivät ole mieleisiäsi. Vältä puolustautumista ja, vaikka et olisi samaa mieltä palautteen antajan kanssa, mieti mihin hän tähtää palautteellaan. Voit kysyä, mitä on palautteen taustalla ja miten voisit konkreettisesti hyödyntää saamasi palautteen.

Omia töitä ei saa teettää muilla

Joskus voimme miettiä, miksi oikeastaan olemme työpaikalla. Vastaus on tietenkin, että tekisimme työtä eli tuottaisimme jotain. Vanhat totuudet pätevät vieläkin: Työt on jaettava oikeudenmukaisesti, omia töitä ei saa teettää muilla. Esimiesten tehtävä on valvoa, että näin tapahtuu.

PASILAN OSASTON NUORISOTAPAAMINEN

Marisanna Fred

Postiliiton Pasilan osasto järjesti toukokuussa nuorisotapaamisen Tallinnassa. Matkanjärjestäjänä toimi Postiliiton Pasilan osaston Nuorisovastaava ja Raskaan tuotannon varaluottamusnainen Tuire Mattila. Tapaamiseen kutsuttiin kaikki alle kolmekymmentäviisi -vuotiaat Pasilan osaston jäsenet, ja kaksikymmentäkuusi nopeinta ilmoittautujaa pääsi mukaan. Postiliitto maksoi matkat, hotellin sekä ruoat. Lähdimme lauantai-illana 14.5.2005 Tallink Expressillä kohti Tallinnaa. Tallinnan puolella meitä odotti tilausbussi, jolla jatkoimme hotelli Peoleoon. Hotelli sijaitsee noin viidentoista kilometrin päässä Tallinnan keskustasta.

Kun pääsimme hotellille, siirryimme melkein heti kokoustiloihin. Lauantain virallisen osuuden aloittivat Tuire Mattila sekä Pasi Poussu, Pasilan osaston puheenjohtaja ja Raskaan tuotannon luottamusmies. Pasi Poussu kertoi aluksi hieman Pasilan Osastosta, sen historiasta sekä nykypäivästä. Pääluottamusmies Jarmo Niemi jatkoi tämän jälkeen kertomalla Postiliitosta. Hän keskittyi enemmän Postiliiton tulevaisuuteen, siihen että Postiliitto yhdistyy PVL:n kanssa 1.6.2005 Posti- ja logistiikka-alan unioniksi, PAU:ksi. Tämän jälkeen Niemi jatkoi kertomalla tuoreesta viestinvälitys- ja logistiikka -alan työehtosopimuksesta. Omasta mielestäni tämä oli mielenkiintoisin osa luennosta, koska hän sai hyvin selitettyä uutta palkkajärjestelmää. Tosin aika oli rajallinen,

joten emme voineet syventyä työehtosopimukseen niin paljoa kuin se olisi ehkä vaatinut. Lopuksi me vielä harjoittelimme palkanlaskentaa, joten jokainen osallistujista oppi laskemaan/tarkistamaan oman palkkansa.

Lauantai-illalla kävimme yhdessä syömässä hotellin ravintolassa. Meille oli myös varattu sauna illaksi. Osa porukasta lähti viettämään iltaa Tallinnan keskustaan ja osa jäi hotellille. Sunnuntai-illana aamiaisen jälkeen oli vapaaehtoinen tilaisuus, jossa keskustelimme Pasilan osaston nuorisajaoston perustamisesta. Tilaisuuteen osallistujat päättivät perustaa nuorisajaoston ja kiinnostuneita löytyikin kuusi puheenjohtajan lisäksi. Puheenjohtajaksi valittiin Toni Luttinen, vastaanoton luottamusmies. Muut nuorisajaostoon valitut ovat Janne Ahonen, Marisanna Fred, Emilia Kanerva, Tuire Mattila, Riku Pellikka sekä Henri Salmi. Järjestäytymiskokouksen päätimme maanantaiksi 30.5.2005.

Hotelliilta lähdimme kello kaksitoista ja meillä oli hyvin aikaa kierrellä Tallinnassa. Meille oli myös paluumatkaksi iloinen yllätys. Matkanjärjestäjä oli varannut meille paikat ykkösluokassa. Saimme nauttia koko matkan ilmaisesta ruoasta ja juomasta sekä hyvistä maisemista.



ANTEEKSI

Silloin tällöin saattaa tapahtua niin sanottu kämmy tai plurahdus tai töppö tahi moka. Kaveriltamme lainattu puurokattila palaa pohjaan, peruutamme autolla jonkun varpaiden yli tai sanomme vähemmän harkittuja ja enemmän murjaistuja asioita lähimmäisillemme.

Elämä on opettanut, että tällöin on hyvä pyytää nöyrimmästi anteeksi. Virheitä sattuu ja erehtyminen on inhimillistä.

Myös asiakkaittemme postilähetyksiä hajoaa silloin tällöin postinkäsittelyn aikana. Tämä on valitettavaa mutta totta.

Ajat muuttuvat.

Postissakin on viime vuosina huomattu, että sillä on asiakkaita. Tämä siitäkkin huolimatta, että asiakkaat ovat silloin tällöin oikeassa - ne valittavat, möykkäävät, vievät aikaa ja voimavaroja. Voittoa tavoitteleva yritys joutuu ottamaan huomioon, että asiakkailla on tunteet, asiakkaat tekevät valintoja ja asiakkaat ovat tärkeä osa ekosysteemiä.

Tärkeintä pahoittelu-saatekirjelmän suunnittelussa on saada asiakkaan ajatukset pois itse tapahtuneesta. Vaikka lähetyks on tuhannen nuuskana, elämä jatkuu. Vielä parempi on, jos asiakas tuntee tapahtuneesta itse huonoa omaatuntoa tai on jopa iloinen. Seuraavat versiot ovat Asiakkaanhallintaosaston vapaasti käytettävissä.

1) Insinööris-tekniillinen lähestymistapa

Arvoisa asiakas.

Postilähetyksenne on vaurioittanut postinkäsittelylaitteistoamme. Postilähetyksenne vei itsensä keskikokoisten kirjosten lajittelukoneen (2 400 000 €) keskusakselin ja veto-ohjauksen väliin. Lähetyks aiheutti tunkeutumisellaan useiden minuuttien katkoksen tuotannossamme. Lisäksi lähetyksenne kääreestä ulosjuossut sisältö sokaisi useita antureita ja diodeja ja aiheutti näin ennalta arvaamatonta sekaannusta sen toiminnassa. Jouduimme hälyttämään paikalle kaksi huoltomiestä (158€/h), jotka muiden huoltotoimenpiteiden lisäksi joutuivat pyyhkimään kirjelähetyksestänne roiskuneita silppuja vaikeapääsyisten laakereiden välistä.

Kirjelähetyksenne invaasion aiheuttamat kokonaiskustannukset ovat noin 1354,65€.

Koska Suomen Postin mielestä jokainen asiakas on rekrytointikokemuksensa arvoinen, on päätöksemme seuraava: Tällä erää idäntämme oikeustoimilta.

2) Humanistis-eksistentiaalinen lähestymistapa

Ihminen. Olevainen.

Jotain, jonka te lähettitte tai olitte lähettämättä, on ehkä, ei todistettavasti, (Kuka voi todistaa todistettavasti? Mitä se merkitsee? Voiko kaskelotti rakastua heinäsiirkkaan? Onko elämäme turhaa vai harhaa?) poistunut olomuodostaan. Ehkä se on kadonnut. Kadonnut. Onko se silloin olemassa? (Onko kontrabasso olemassa, jos kukaan ei sitä näe?) Mistä sen voi tietää?

viesti?

Lähettäjä? >>>>>>>>>>>>>>> vastaanottaja?

Kadonnut. Mitä sitten? Niin on moni sukkakin. Mitä sen on väliä. Maailmassa on paljon sotia ja sortoa. Mitä nyt yksi postilähetyks. Materiaa. Pelkkää materiaa! Lukekaamme Oidikes Fallianusta. Siinä sitä miesten mies! Nuorena kuoli. Hyvä niin. Mieleeni muistuvat Fallianuksen kuolemattomat, klassiset sanat:

”Kaks on rakkautta yli naisen, ihmisen:

Yks on rakkaus jumalten

ja toinen lampaani Sven.”

Älkää häiritkö minua enää. Anteeksi että olen olemassa.

3) Psykologis-paattis-neurologinen lähestymistapa

Te tiedätte varmasti varsin hyvin itsekin että Suomen Postissa on töissä motivoitunutta, sitoutunutta henkilöstöä, joka haluaa olla rauhassa. Rauhassa.

Miten joku voi olla niin vastuuton, että postittaa hajoavan lähetyksen Postin kautta. Meille tuli paha mieli. Se alkoi kentältä ja levisi johtoryhmään ja konsernin hallintoon. Kellään ei ole enää hauskaa. Miksi Te haluatte pahaa?

Mikä teidät sai tekemään sen minkä teitte? Mitkä olivat ne epäinhimilliset motiivit, jotka saivat teidät uskomaan, että tämä on se paras keino pönkittää ehkä hieman kärsinnyttä itsetuntoanne? Mikä sai teidät tunkemaan lapsuutenne traumaattiset kokemukset syyntakeettoman viestivälitysyhtiön niskaan?

Älkää Te lähettäkö meille hajoavia postilähetyksiä, niin mekään emme lähetä Teille hajoavia postinkantajia.

4.) Ekologinen lähestymistapa

Arvoisa nisäkäs.

Lähetyksenne on kompostoitu.

Suomen Posti on Suomen johtava postiyritys. Kannamme huolta maailman tilasta. Yrityksenä olemme sitoutuneet Kioton sopimukseen, Varsovan Liittoon ja meillä on oma Entistä Parempi Ympäristöohjelma. Roskapostin määrä lisääntyy. Markkinointi- ja muu paperiviestintä kuormittaa ekosysteemiä, muuttaa metsät aavikoiksi ja välillisesti kiihdyttää nisäkkäiden kulutuskäyttäytymistä. Lisäksi paperiviestintää käytetään turhana ajankuluna ja manipuloinnin välineenä. Jätteenlajittelukoneemme lajittelevat yli 96% pakkausmateriaaleista kierrätykseen. Lopuista tehdään tilataideteoksia.

"Tämän päivän posti on huomisen jätepaperia."

Tämän vision pohjalta Posti kierrättää ja kompostoi 1. luokan postilähetykset jo seuraavana arkipäivänä.

Johtavana jätteenlajittelu- ja kierrätyskeskuksena suositlemme asiakkaitamme käyttämään luomuviestintään puhetta ja viittomakieltä.

Mikäli haluatte kuitenkin käyttää paperisia viestimiä, kuljettakaa lähetykset perille polkupyörällä tai kävellen.

Tämä paperi hajoaa biologisesti ja siihen käytetty Postin omaa kierrätyspaperia. Siitä on sytykkeeksi ja apua henkilökohtaiseen hygieniaan.

Lisätietoja annetaan paikan päällä.

5.) Paranormaali lähetyksistapa

Arvoisa herra *Erkki Arturi Koistinen*.

Tämä saattaa ehkä kuulostaa uskomattomalta, mutta teidät tullaan valitsemaan *Ompax-planeetan keisariksi*.

Ompax-planeettakunnassa on ehtymättömät luonnonvarat. Sen asukkaat elävät yltäkyläisyydessä, ja onnellisen

arjen vastapainona planeetalla vallitsee vapaa, täysin pidäkkeetön seksuaalisuus ja siellä juhlitaan usein ja ankarasti.

Pahoittelumme siitä, että postilähetyksenne vaurioitui *valintaprosessin* aikana.

Yhteydenpitomme kyseisen planeetan ja lajittelukeskuksemme välillä on ollut erittäin salaista ja ymmärrätte varmaan, että tiedon vuotaminen edes lähiomaisille saattaisi vaarantaa koko planeettamme olemassaolon. Ompax-planeetalaisille on ehdottoman tärkeää, että seuraavan keisarin, kaikkien kolmensadan kuningattaren siittäjän, suunnattomien rikkauksien haltijan, tuhansien kunniamerkkien kantajan, jättimäisen haaremin isännän ja kultakellon omistajan nimi pysyy mahdollisimman pitkään salassa.

Korvaukseksi hajonneesta postilähetyksestä Ompax-planeetan hallitus on nöyrimmästi valmis säteilyttämään itsensä atomeiksi tai -vaihtoehtoisesti tarjoamaan Teille asiakkuuden Postin uudessa *Pomppis-palvelussa* vain 20 euron kuukausimaksua vastaan.

(Diplomaattiset, salaiset lähteemme kertovat, että uusi keisari voidaan valita vain hallituksen enemmistön suostumuksella.)

Tilinumeroimme on 2000-678899000.

Jussi Lehmusvaara



RIINA HYÖKY

JÄÄKÖ UUSI TASA-ARVOLAKI VAIN PAPERIKSI POSTISSA?

Uusi tasa-arvolaki on astunut voimaan 1.6.2005, juuri menneen liittokokouksen aikaan. Tasa-arvo nousikin yhdeksi liittokokouksen aiheesta ja varsinkin se kuinka lain vaatimat tasa-arvosuunnitelmat tulisi toteuttaa herätti keskustelua. Vaikka luulisi että laki on yksiselitteinen, tässä asiassa näin ei kuitenkaan ollut.

Viime kevään aikana olin useiden eri tahojen kanssa yhteydessä, tarkoituksena selvittää se kuinka suunnitelmat on tulevaisuudessa tarkoitus Postissa toteuttaa. Liitossa oli tuolloin vielä tasa-arvotyöryhmä, jolla oli oma käsityksensä asiasta, mutta joka ainakin viime kevääseen asti oli hyvin pitkälle samoilla linjoilla Postin tulkinnan kanssa. Tässä asiassa emme kuitenkaan olleet Pasilan osastossa samaa mieltä.

Postin tulkinta oli, että suunnitelma tulitisiin tekemään konsernitasolla. Käytännössä tämä tarkoitti että siitä olisi tullut varsin yleinen. Posti oli kuitenkin telkeillään olevassa suunnitelmassaan sivuttanut erään tärkeän asian laista: laki sanoo että työn antajan jolla on yli 30 työntekijää on laadittava vuosittainen tasa-arvosuunnitelma, jonka tulee sisältää kartoitukset miesten ja naisten palkoista, työhön sijoittumiset ja työsuhteiden laadut. Tätä konsernitasoinen suunnitelma ei olisi sisältänyt sillä se olisi jo käytännössä mahdotonta.

Pasilan osasto ei voinut hyväksyä kyseistä tulkintaa, sillä mielestämme se ei noudattanut lakia, eikä olisi taannut sen totuttamista oikeudenmukaisesti työpaikoillamme. Olimmekin yhteydessä asiasta tasa-arvovaltuutetun toimistoon, josta saimme meitä tukevan lausunnon. Heidän tulkintansa on seuraava: Työnantaja on velvollinen tekemään tasa-arvosuunnitelman, mutta koska säännös kuitenkin edellyttää olemassa olevan tilanteen kartoitusta, konkreettisia toimenpiteitä ja seurantaa, ei tämä onnistu pelkästään konsernitasolla. Suunnitelman tulee olla oikea työkalu tasa-arvon edistämiseen eikä pelkkä paperi. Koska toimenpidevaatimukset on nyt kirjoitettu jo lain tasolle antaa tämä tukea vaatimuksille tehdä suunnitelma yksiköittäin.

Nyt olemmekin uusien haasteitten edessä. Tasa-arvo on otettava vakavasti ja sen eteen on tehtävä oikeasi töitä, niin työnantajan kuin edunvalvojienkin. Sanahelinät saavat loppua ja on aika tarttua toimeen. Liittokokouksessa saimme kuulla epävirallisesti asian tiimoilta niin

kannustavia kuin väheksyviäkin kannanottoja. Lupaavaa oli se, että PAU on lähtemässä viemään asiaa eteenpäin ja asia otetaan sielläkin vihdoinkin vakavasti. Aika kuitenkin näyttää kuinka vakavasti. Myös työnantajapuolelta kuulumme jo myönteisempiä lausuntoja. Nyt näyttääkin jo siltä että tasa-arvosuunnitelmat tullaan tekemään työpaikka tasolla kuten lain toteutuminenkin jo edellyttää. Tämä tulee vaatimaan voimavarjo myös edunvalvonnan puolelta ja paljon työtä. Myös työnantajan on pikaisesti tartuttava toimeen että niin siltä puolelta löytyy niin resurssit kuin myös koulutetut tekijät yhteistyöhän edunvalvojien kanssa.

Haluisin vielä muistuttaa että tämä ei tule tapahtumaan nopeasti, eikä tasa-arvosuunnitelma tule olemaan vain paperi joka pikaisesti lyödään kasaan. Kyseessä on pitkä prosessi, joka tulee jatkumaan "ikuisesti". Kun kartoitukset on tehty ja ongelmakohdat löydetty, asetetaan tavoitteet puutteiden korjaamiseksi. Tämän jälkeen suunnitelman toteutumista tullaan valvomaan ja seuraamaan joka vuosi, sekä tullaan uusina tavoitteita ja suunnitelmia tekemään. Tasa-arvosta on tultava nyt jatkuva osa niin henkilöstösuunnittelua, kuin työsuojeluakin. Tasa-arvonäkökulmat on otettava huomioon myös mm. työhönsijoittelussa, työsuhteiden laaduissa, koulutukseen valittaessa ja avautuvia työpaikkoja täytettäessä. Käytännössä tämä tarkoittaa että jokaisessa johtoportaan, ylhäältä alas asti, on johtajista esimiehiin sisäistettävä tasa-arvolain sisältö ja noudatettava sitä. Meidän tehtävä on valvoa että näin myös on.

Mikä tässä tasa-arvolaisissa tökkii?!

Valitettavasti tasa-arvo ei ole asia jonka kaikki edunvalvojat tuntevat tärkeäksi. Liittokokouksessa sain myös kuulla vähättelyä, jopa suoranaista vastustusta joidenkin taholtaan. Tasa-arvo näyttääkin herättävän kiihkeitäkin tunteita kun se nostetaan esiin, mutta kaksi pelkoa nousi ylitse muiden.

Ensinnäkin eräiden miesten puolelta nousi kummallinen käsitys, että nyt heitä viedään työpaikat ja osa palkastakin kun pitää ottaa naisia tilalle, mikä mielestäni on käsittämätöntä. Laki ei vaadi tällaista, vaan kyse on oikeudenmukaisuudesta ja koskee niin miehiä kuin naisiakin. Naisille ja miehille tulee maksaa sama palkka samasta työstä, heillä tulee olla samanlainen mahdollisuus edetä työssään, saada vaativampia työtehtäviä ja koulutusta jne. Jos tulevissa kartoituksissa löytyy epäkohtia niin on tehtävä suunnitelmat niiden korjaamisesta ja valvoa niiden totuttamista. Tämä tarkoittaa käytännössä esim. sitä, että jos raskaassa tuotannossa on roclakuskeina lähinnä miehiä, tulee selvittää mistä tämä johtuu ja miksi naisia on niin vähän (eivätkö he halua ajaa, vai eivätkö saa) ja tehdä suunnitelman jotta naisia siirtyisi tähän vaativam-

paan työtehtävään, josta maksetaankin enemmän. Tämä ei kuitenkaan tarkoita että miehiä pitäisi siirtää tehtävästä pois, jos niin käy on työnantaja toiminut kyseenalaisesti.

Lain tarkoitus onkin että tulevaisuudessa työnantaja jo etukäteen, jakaessa tehtäviä, määritellesään palkkoja jne. ottaa huomioon tasa-arvonäkökohdat ja pitää huolen että oikeudenmukaisuus toteutuu. Vanha ajattelu että jotkin tehtävät ovat automaattisesti miesten tai naisten jou-taa kaatopaikalle. Molemmilta sukupuolilta tulee tulevai-suudessa kysyä kiinnostaako uudet tehtävät/haasteet ja kannustaa kokeilemaan. Raha ei saa olla esteenä tasa-arvon toteutumiselle.

Toinen pelko koski edunvalvojia. Heräsi kysymys kuka ne tasa-arvosuunnitelmat "joutuu" tekemään. Laki sanoo että työnantajan tulee tehdä suunnitelmat yhteistyössä edunvalvojien kanssa, mutta vastuu niiden tekemisestä on työnantajalla. Jos työnantaja ei niitä tee, niin työnantaja rikkoo lakia. Tiedän että on edunvalvojia jotka ovat "ylityöllistettyjä" ja niitä joita ei voisi vähempää kiinnostaa tehdä mitään. Mutta näitä suunnitelmia ei tehdä yksin, ja toisaalta tämä on meidän tehtävä. Kun on hakeutunut edunvalvojaksi on myös sitoutunut toimimaan jäsenistön eduksi, tekemään paljonkin töitä ja vaikeitakin tehtäviä. PAU on sitoutunut järjestämään koulutusta, jotta onnis-tuisimme tehtävissämme, mutta meidän vastuulla on ot-taa koulutus vastaa jotta asiantuntemus siirtyisi kentälle.

Ilokseni voin kertoa uuden tasa-arvolain saaneen voit-topuolisesti positiivisen vastaanoton Pasilan osastossa. Osasto tulee valvomaan tulevaisuudessa että laki toteu-tuu toiminta-alueellamme ja panostamme tässä asiassa myös edunvalvojien koulutukseen. Lisäksi Naisjaosto jär-jestää lauantaina 29.10. tasa-arvotilaisuuden Hakanie-misalissa klo 14 alkaen. Tilaisuuteen ovat kaikki jäsenet tervetulleita kuuntelemaan puheenjohtaja Esa Viikunan terveisiä Posti- ja logistiikka-alan unionista. Lisäksi Yli-tarkasta Anne Paasikoski tasa-arvovaltuutetun toimistosta tulee avaamaan meille lain sisällön ja Kiljavan opistolta lakimies Outi Viitamaa-Tervonen tulee kertomaan siitä mi-tä tasa-arvosuunnitelman on tarkoitus pitää sisällään.

Lopuksi haluan vielä muistuttaa että vaikka tasa-arvo-suunnitelmia ei ole vielä tehty, niin laki on jo voimassa ja sitä tulee noudattaa. Laissa on esim. seuraavanlaisia koh-tia: Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää su-kupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmalli-sesti. Toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeu-tuisi sekä naisia että miehiä. Kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjin-tä.

Uusi laki kokonaisuudessa löytyy FINLEX:n säädös-pan-kista osoitteesta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050232>

Käykää katsomassa.

OSOITELAPPU

PAU:N PASILAN OSASTO
PL 925
00230 HELSINKI

PMM
SOPIMUS
00530/609

ENTISEN POSTILIITTOILAISEN OSOITTEENMUUTOS

Henkilötunnus: _____ Äidinkieli: suomi ruotsi

Nimi: _____

Vanhalla osoite: _____

Uusilla osoite: _____

Postinumero ja toimipaikka: _____

Osasto: _____

Lisäksi olen:

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

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

ENTISTEN POSTILIITTOILAISTEN ILMOITUS ELÄKKEELLE SIIRTYMISESTÄ TAI JÄSENMAKSUN KESKEYTYKSESTÄ

Henkilötunnus: _____

Nimi: _____

Siirryn _____ eläkkeelle / 20 _____ alkaen

Jäsenmaksun keskeytysaika ___ / 20 ___ — ___ / 20 ___

Jäsenmaksun keskeytyksen syy:

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

Päiväys ja allekirjoitus _____

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

Kun jäsentiedoissasi tapahtuu muutoksia, muista ilmoittaa niistä Pau:n toimistoon ja osaston jäsensihteerille. Jokaisessa Reitti-lehdessä on toiseksi viimeisellä sivulla lomake, jolla voi kertoa muutoksista. Voit käyttää myös yllä olevia lomakkeita. Säännösten mukaan 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 (armeija, äitiysloma, vuorotteluvapaa yms.). Jos joudut väliillä työttömäksi ja työsuhteesi jatketaan uudelleen on parasta täyttää jäsenmaksuvaltakirja uudelleen. Ikävin seuraus on, että työttömyyskorvaukset jäävät saamatta puuttuvien jäsenmaksujen takia.

**SEURAA SÄÄNNÖLLISESTI
PALKKALASKELMASTA
JÄSENMAKSUJESI TILAA!**