

# *PASILLI*

PAU:N PASILAN OSASTON LEHTI  
1 / 2006



VUOSIKOKOUS BOTTALLA 25.3.06 klo 13.00

# SISÄLLYS

PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ	Pasi Poussu	3
PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA	Hannu Sojakka	5
TYÖSUOJELUASIAA	Eija Heikkilä	6
HERJATUN PUOLUSTUS	Lasse Nevalainen	8
TASA-ARVOA PASILAN OSASTON TOIMIALUEELLA RAUTALANGASTA VÄÄNNETTYNÄ	Riina Hyöky	9
ARVOISAT PASILAN OSASTON NAISET	Maria Äyräs	9
TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN HINTA	Mikko Poutanen	10
VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN	Jouni Kaiponen	12
ESIMIES ON TODELLAKIN AVAINASEMASSA	Eero Karhimo	14
KOULUTUSTA KAIKILLE JÄSENIILLE	Anne Karppanen	15
RASKAAKSI KÄY	Pasi Poussu	15
EROON AMMATTIYHDITYSLIIKKEESTÄ	Pasi Poussu	16
NAISET RASKAAN TUOTANNON TYÖNKIERROSSA	Riina Hyöky	17
UUSI YRITYS HENKILÖKOHTAISEEN ARVIOINTIIN VIIME VUODEN KEVÄÄN FIASKON JÄLKEEN	Juha Öhman	18
MAAILMAN POSTEILTA	Teuvo Pykönen	20
NAISTEN HÄTÄ VENÄJÄLLÄ	Pasi Poussu	21
PIITIELTÄ	Piitien luottarit	21
JOUKOSSA ON VOIMAA NAISET	Riina Hyöky	22

## AINEISTO SEURAVAAN LEHTEN 5.5.2006

**PASILLI**

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

Toimitus: Päätoimittaja: Juhani Kaskimies, 040 768 0977, juhani.kaskimies@pp.inet.fi

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: 5.5.2006**

**No 1-2006**

**21. vuosikerta**

**paino: EDITA**

# PUHEENJOHTAJAN KYNÄSTÄ

Pasi Poussu, Pasilan osaston puheenjohtaja

## Lakeja ja TES :ä on noudatettava!

Eräs työelämän keskeisiä pelisääntöjä on lakien ja kunkin alan tes:n noudattaminen. Meillä Suomen Postin palveluksessa olevilla on Pau:n ja työnantajaliitto Tikli keskenään solmima työehtosopimus. Mutta mikä on työehtosopimus? Selkokielellä kysymyksessä on sopimus niistä ehdoista, joilla työtä tehdään. Tes:n lisäksi voimassa ovat myös Suomen lait. Olemme huomanneet ammattiosastossa, miten vaikeaa työnantajalle on noudattaa lakeja ja asetuksia, kun se ei sen pirtaan sovi. Itella on edunvalvonta-alueemme malliesimerkki, miten toimitaan vähintäänkin kyseenalaisella tavalla. Itella irtisanoi ihmisiä Piitien toimipisteestään 2004. Viimeiset työsuhteet päättyivät joulukuussa. Jo seuraavassa tammikuussa oli talossa vuokratyövoimaa, vaikka uusi työsopimuslaki sisältää takaisinottovelvoitteen yhdeksän kuukauden suoja-ajan puitteissa. Komeasti rikottiin myös ytlakia, kun edunvalvonta ei saanut mitään tietoa vuokratyövoiman käytöstä etukäteen. Ilmeisesti konsernitasoista valvontaa ei työnantajapuolella harjoiteta, vaan porsaat saavat rauhassa temmeltää pienissä kuralammikoissaan niin kuin parhaaksi katsovat. On tullut ilmeisesti aika ottaa näitä tempoiluja esiin julkisimmilla foorumeilla. Ehkäpä sitä kautta tieto liikkuisi paremmin.

## Osa-aikaisten työntekijöiden asema.

Työsopimuslain 5 §:ssä todetaan työnantajan velvollisuus tarjota lisätyötä osa-aikaisille työntekijöille. Helsingin pokissa edellä mainittu toteutuu kyllä ja komeasti. Lisätöitä on teetetty kymmeniätuhansia tunteja. Myös ylityötä on tehty kii-



tettävät määrät. Lisä- ja ylityöt tuovat tietenkin tarvittavaa lisärahaa työntekijöille, eihän siinä mitään. Ei ole kuitenkaan kenenkään etu loppupeleissä, että esimerkiksi kohonneita sairaspoissaolomääriä paikataan ylityöillä. Tarvitsemme toimivaa sijaisjärjestelmää, jossa nimetyt henkilöt paikkaavat erilaisia poissaoloja. Haluttomuus sellaisen järjestelmän luomiseen on ollut työnantajan puolella ennennäkemätöntä. Tahto ja mahdollisesti kyky ajatella asioita laajemmin puuttuu.

Tätä päivää ovat myös tilanteet, joissa yksiköiden luottamusmiehet joutuvat niin sanotusti hampaat irvessä vääntämään osa-aikaisten sopimuksiin lisää tunteja. Kuten monta kertaa on todettu, niin osa-aikaisilla työntekijöillä on sopimuksissaan kaiken kirjavia tuntimääriä. Tavoitteena ammattiosastolla on edelleen saada osa-aikaisia työntekijöille isompia tuntimääriä sopimuksiinsa.

Pitemmälle ajateltuna on enemmän kuin suotavaa paluu vakinaisiin kokoaikaisiin työsuhteisiin. Työllään täytyy voida elää ilman epävarmuutta, onko lisätöitä vielä ensiviikollakin vai pureskellaanko loppukuusta kynsiä. Pau:n taholtakin olisi jo korkea aika ryhtyä kiinnittämään enemmän huomiota tuntityöntekijöiden asemaan.

## Tasa-arvo tilanne.

Suomessa on uusi tasa-arvolaki. Posti konserni on siihen työnantajana lain velvoittamana sitoutunut, niin kuin pitää ollakin. Tasa-arvosuunnitelman tynkä on työnantajan toimesta rustattu. Mutta jokin mättää. Asiaa ei ole otettu laa-



jemmin esiin, eikä tuotu työpaikoille keskusteluun. Pau ja työnantaja ovat koonneet ns. tasa-arvotyöryhmän, joka ei ilmeisesti ainakaan tähän mennessä ole kokoontunut kertaakaan. Merkillisintä asiassa on, kun tiedustelin kyseisen ryhmän työnantajan edustajia. Kukaan ei oikein tiennyt keitä ne henkilöt ovat, ei edes työnantaja itse. Tammikuun päivinä osastomme kutsui työryhmän Pau:n edustajat vieraikseen Ilmalaan. Paikalle vaivautui Tarja Gustafson. Lisäksi paikalle saapui Päivi Vuovirta liiton toimistosta. Heidän kanssaan keskustelimme parin tunnin verran näkemyksistämme tasa-arvosta ja siihen liittyvää suunnittelusta. Keskustelu antoi paljon uusia ajatuksia ja virikkeitä jatkoa ajatellen. Tiedän, että tasa-arvo asiana on joltiseltaankin vaikea monille. Se on kuitenkin mielestäni itsestään selvä asia Suomen kaltaisessa yhteiskunnassa, jossa naiset ja miehet ovat tehneet työtä rinnakkain läpi vuosikymmenien.

#### **Puheenjohtajan ajatuksia.**

Hyvät toverit ja ystävät! On vuosi kulunut, kun kokoonnuimme vuosikokouksen merkeissä. Vuosi on lyhyt aika ihmiselämässä, mutta miten siihen voikaan sisältyä paljon asioita ja tapahtumia. Mennyt aika on ollut myös minulle kasvun paikka. Kasvamisessa on auttanut huomattavasti erinomaiset työkaverini edunvalvonnassa. Myös jäsenistön mielipide ja palaute on minulle tärkeää. Palautetta olen saanut sekä hyvässä että pahassa. Se on merkki kiinnostuksesta yhteisiin asioihin. Samalla se antaa uskoa edunvalvonnan jatkuvuuteen. Tulevaisuus kun näyttää ilmeisen toisen kaltaiselta, kuin olemme tähän mennessä tottuneet. Esimerkkinä työvoiman vapaa liikkuvuus ja sen mukanaan tuomat haasteet.

Nuoriin olen asettanut toivoni tulevaisuuden suhteen. Mitenkään muuten ei asia voi ollakaan. Pasilan osaston nuorisosaosto on ylittänyt odotukseni tähän mennessä. Tällä tiellä on hyvä jatkaa. Emme kuitenkaan saa pitää nuorison aktiivisuutta itsestänselvyytenä. On turha sanoa ottakaa vastuu, ellei vastuuta olla halukkaita antamaan. Antakaamme siis nuorille mahdollisuus.

Lopuksi vielä sydämelliset kiitokseni jäsenistölle menneestä kaudesta. Bottalla tavataan!

**vaikuta asioihisi,  
vuosikokous 25.3.06 13.00  
Ostrobotnialla**



# PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN PALSTA

Hannu Sojakka, pääluottamusmies

Tervehdykseni kaikille PKS-alueen eri "tehtaissa" työskenteleville työntekijöille. Tämäkin talvi alkaa jo olla hyvää vauhtia taittumassa ja etenemme kohti lämpöisempiä päiviä. Mistä tunnistat kevään? Ainakin siitä, kun samat vakioaiheet ovat jatkuvasti julkisuudessa ja median käsittelyssä. Elinkeinoalan keskusliitto, EK, rummuttaa työaikajousten lisäämistä, paikallisen sopimisen laajentamista ja muidenkin työehtojen huonontamista ja näiden tason laskemista. Mielestäni siitä ei liikaa kannata provosoitua, ainakaan vielä tässä vaiheessa. Tällä keinoin työnantajat yrittävät vaikuttaa jo vuoden 2007 työmarkkinaneuvotteluihin ja -politiikkaan koettaen muokata ilmapiiriä itselleen myönteiseksi. Vastalääkkeitä kyllä löytyy työntekijäjärjestöiltä aikanaan.

Postin liiketoimintojen ja Tuotantopalveluiden yhteistyömalli uudistuu maaliskuun alusta alkaen. Päälinjana on, että liiketoiminta omistaa tuotantoprosessin ja vastaa sen kehittämisestä. Postin logistiikkakeskuksen osalta ensi alkuun em. päivämäärästä alkaen loken vetäjä Jani Häsä raportoi kuljetusjohtaja Matti Tikkaselle logistiikkakeskuksen toiminnasta. Varsinaiseen työntekoon ei ainakaan ensi alkuun ole suoranaisia muutoksia tiedossa, vaan työt jatkuvat aivan normaalilla tavalla.

Tuotannon joustavuus ja ketteryysuhanke on suunnitelluista 7-8 pilottihankkeesta lähtenyt toimimaan kolmessa eri kohteessa. Helsingin postikeskuksen lähtevän isojen kirjeen kokeilu on osa Tuotantopalveluiden ketteryys-hanketta. Ohjausryhmä ja kehitysryhmä seuraavat ja toteuttavat täällä hanketta suunnitelmien mukaisesti. Palkkiokortin neljän kuukauden voimassaoloajasta oli helmikuun loppuun mennessä edetty puoleen väliin. Pau:n Pasilan osasto ja sen edunvalvojat seuraavat hankkeen etenemistä projektin sisältä ja sen ulkopuolelta.

Helmikuun alussa pidettiin Espoon Korpilammella kaksipäiväinen seminaari, johon osallistui hankkeessa mukana olevien pilottien edustajia. Paikalla oli myös tuotannon johtoa, Pau:n toimitsijoita, edunvalvojia, sekä tilaisuuden vetäjänä ja järjestäjänä toiminut työsuhdejohtaja Pekka Kähkönen.

Työilmapiiriin vaikuttavia kiusaamistapauksia on tullut viime aikoina useita esille. Niihin on reagoitu ja ne on saatettu lajittelujohdon tietoon pikaisesti. Osassa ne on saatu korjattua, mutta aivan kaikkia ei ole vielä saatu ratkaistuksi mm. työnantajan viivyttelyjen, sekä epämää-



raisten johtamis- ja asioiden käsittelyjärjestelmien johdosta. Lajitteluun hyväksytyjen eettisten pelisääntöjen mukaisesti postikeskuksessa ei hyväksytä yhdenkään työyhteisön jäsenen kiusaamista, häirintää tai haukkumista. Jokaisella on oikeus olla täällä töissä rauhassa. Kaikenlaisen häirintään tullaan puuttumaan aktiivisesti. Velvollisuus puuttumiseen on jokaisella.

HTT/ Helsingin, Tampereen ja Turun postikeskusten edunvalvojen kokous pidettiin 08.-09.02.2006. Järjestelyvastuussa oli tällä kertaa Pasilan osasto. Kokous sujui perinteisesti pääluottamusmiesvetoisesti. Tilaisuuteen oli saapunut yhteensä 21 edunvalvojaa. Valtakunnallinen käsittelyn pääluottamusmies Jarmo Niemi oli myös mukana kertoen tämän hetken ajankohtaisista asioista kuten Pks-Inhouse palveluiden yt-neuvotteluista, palkkauserimieli-syyksistä, Tuotannon joustavuus- ja ketteryys-hankkeesta. Kokouksessa käytiin läpi myös eri postikeskusten ongelmakohteet, sekä suoritettavat ja tulevat hankkeet. Keskustelu oli laajaa ja osallistuvaa, mutta kokousaika loppui kesken ja paljon jäi vielä selvitettävää tilaisuuden jälkeenkin.

Pau:n talvipäivät pidetään tällä kertaa Rovaniemellä 18.-19 - 03.2006. Pasilan osastosta on sinne ilmoittautunut 23 osallistujaa. Ammattiryhmäkokousten lisäksi talvipäivillä on myös useita erilaisia urheilu ja hiihtokilpailuja, sekä ajanvietettä järjestettynä sinne osallistuville.

Pau Pasilan osasto ry:n vuosikokous pidetään lauantaina 25.03.2006 kello 13.00 alkaen "Bottalla", Helsingissä. Tämän tilaisuuden sujuvuuden varmistamiseksi pidettiin ehdokasasettelukokous 08.03.06. Tervetuloa vaikuttamaan osaston valintoihin ja asioihin.

# TYÖSUOJELUASIAA

Eija Heikkilä, työsuojeluvaltuutettu



## Työsuojelujaoston katsaus

### Vuosi 2005

Kuluneen toimikauden aikana ammattiosastossa toimi työsuojelujaos, jonka vetäjänä toimi Eija Heikkilä. Ammattiosastomme työsuojelujaoston piiriin kuuluvassa Helsingin Postikeskuksessa, Ulkomaan postissa ja PKS-Inhouse alueella toimii työsuojeluvaltuutettuna Eija Heikkilä, ja varavaltuutettuna Pertti Touhonen. Työsuojeluasiamiesten toimialueita Postikeskuksessa on yhdeksän, ulkomaan postitautannossa kaksi ja Pks-Inhouseen on toiminut kaksi työsuojeluasiamiestä (henkilöt kuuluvat postituspalvelun osastoon). Logistiikkakeskuksessa toimii työsuojeluvaltuutettuna Jouni Kaiponen ja 1. varavaltuutettuna Risto Lankinen. Työsuojeluasiamiehiä tällä alueella oli kaksi. Työsuojelukokouksiin osallistui myös Algotin työsuojeluasiamies Petri Tilander.

### Työsuojelukokouksissa käsitellyjä asioita:

Työsuojeluhenkilöstö kokoontui vuoden 2005 aikana 11 kertaa. Kokouksipaikkoina olivat Helsingin Postikeskus, Ulkomaan posti Helsinki-Vantaan lentokentällä ja Logistiikkakeskuksessa Voutilassa.

Kokouksissa on käyty läpi sairaslomatilastoja ja tapaturmatilastoja. Helsingin postikeskuksessa vuonna 2005 keskiarviolta 8,65, Ulkomaan postissa 4,74 % ja Logistiikkakeskuksessa 7,34 %. Postikeskuksessa on sattunut työpaikalla 49 tapaturmaa ja työmatkalla on sattunut 34 tapaturmaa sekä tauolla 2 tapaturmaa. Ulkomaan postissa on sattunut työpaikalla 6 tapaturmaa.

Kokouksissa keskusteltiin mm. miten toimitaan, kun tapaturma sattuu, sekä miten voidaan ehkäistä, ettei samantyyppistä tapaturmaa sattuisi enää. Sen takia on tärkeää, että jokainen tapaturma tutkitaan (työsuojeluasiamies ja esimies

yhdessä) ja katsotaan mitkä vaaratekijät aiheuttivat sen. Tapaturmailmoitukset on hyvä täyttää huolellisesti ja mainita kaikki vaaratekijät jotka vaikuttivat tapaturman syntyyn.

Kesän helteitten aikana lämpötilat kohosivat joissain työpisteissä 28 ja 32 asteen välille, eikä ilma vaihtunut työpaikoilla. Keskusteltiin siitä miten työpaikoilla on toimittu lämpötilojen alentamiseksi. Ilmastoinnit olivat täysillä, mutta tehotomia. Ainoa helpotus työntekijöille oli taukojen pitäminen.

Olemme myös puhuneet alueittemme työpaikkojen eriarvoisista siivoustasoista ja työpisteiden pölyisyydestä. Tästä on pitkin vuotta puhuttu eri tahojen kanssa, jollain on tapahtunut parannusta ja toisilla alueilla ei ole tapahtunut mitään. Siivouksen ulkoistamisen jälkeen on trendinä ollut se, että siivoukseen kuuluu vain se mitä siivoussopimus pitää sisällään ja ainoastaan se. Puhuimme siitä miten itse kukin voi vaikuttaa työpaikkansa siisteyteen pitämällä tavarat järjestyksessä ja laittamalla roskat roskiin. Näillä toimenpiteillä helpotamme myös siivoojien työtä.

Olemme myös keskustelleet yöruoattomuudesta ja ruoka-automaattien toimimattomuudesta. Ruoka-asioita olemme vieneet asiakastoimikuntaan (Amican edustajat, postin työntekijöiden edustajat ja työntekijöiden edustajat: Eija Heikkilä ja Pertti Touhonen)

### Koulutuksia:

Tänäkin vuonna toimikunnan ja työsuojeluväen yhteinen työsuojeluseminaari pidettiin 16.- 17.4. 05 Tallinnassa. Mukana oli 22 edunvalvojaa Pasilan-osastosta sekä tuore käsittelyn erityistyösuojeluvaltuutettu Juhani Saarikko Jyväskylästä. Postin tytäryhtiöistä edustettuna olivat Itella ja Logia sekä postin yksiköistä Pasila, Logistiikkakeskus, ulkomaan postista ja Inhouse-palvelut. Jokainen osallistuja piti lyhyehkön puheenvuoron työpaikkansa epäkohdista, hyvin hoidetuista asioista tai kysyi jonkin mieltään askar-

ruttavan kysymyksen. Työsuojelun erityisvaltuutettu Juhani Saarikko käsitteli puheenvuorossaan mm. huume-testejä ja kameravalvontaa suhteessa lakiin yksityisyyden suoja-ta työelämässä. Lain mukaan työnantajalla on oikeus tehdä työntekijälle huume-testi rekrytointivaiheessa jos tulevas-sa työssä huumeiden käyttö heikentää luotettavuutta, voi vaarantaa toisen henkeä tai terveyttä, vaarantaa liikenne-turvallisuutta tai työ vaatii erityistä tarkkuutta ja hyvää rea-gointi kykyä, vain joitakin esimerkkejä mainitakseni. Tietyn työntekijän tai tiettyjen työntekijöiden tarkkailuun ei kame-ravalvontaa myöskään saa käyttää. Ennen valvonnan käyt-töönottoa työnantajan on keskusteltava työntekijöiden edun-valvojen kanssa käyttöönotosta ja tiedotettava työntekijöille asiasta. Loken työsuojeluasiamies Helena Aarnio piti esi-telmän tapaturmantutkinnasta ja esitteli heidän kehittämän tapaturmantutkintakaavakkeen, joka on otettu siellä käyt-töön. Jokainen vähänkin merkittävä tapaturma tai läheltä piti tilanne, joka olisi voinut johtaa tapaturmaan, tulisi tutkia ja suorittaa ehkäisevät toimenpiteet, ettei niin tapahtuisi uu-destaan. Varatyösuojeluvalluutettu Touhosen Pertti kertoi meille miten toimitaan, kun huomataan puutteita siivoukses-sa. Jokaisessa yksikössä on oma yhteyshenkilö ja esimies-ten kuuluu valvoa, että siivoussopimusta noudatetaan. Si-ivouksen ulkoistamisen jälkeen on trendinä ollut se, että si-ivoukseen kuuluu vain se mitä siivoussopimus pitää sisäl-lään ja ainoastaan se.

Syksyllä olivat koulutuspäivillä Helsingin postikeskuksen, ulkomaan tuotannon, logistiikkakeskuksen ja pks-Inhousen työsuojeluhenkilöt ja esimiehet kahdessa eri ryhmässä, en-simmäinen 6.10.2005 ja toinen ryhmä 7.10.2005. Koulutus-päivien pääteemana olivat päihheet. Luennoitsijoiksi olivat saapuneet verkosto-/sosiaalityöntekijä Jyrki Lausvaara Kal-liolan Nurmijärven klinikalta, käsittelyn erityistyösuojeluvalluutettu Juhani Saarikko ja työsuojelupäällikkö Eero Saari-nen. Työsuojeluasiamies Helena Aarnio logistiikkakeskuk-sesta kertoi tapaturmien tutkinnasta.

Jyrki Lausvaara kertoi meille, että keskimäärin työpaikoilla kymmenellä prosentilla työntekijöistä on jonkin asteinen päihdeongelma. Päihdeongelmaisilla sairauspoissaolot ovat kolminkertaiset verrattuna muihin työntekijöihin. Päihde-ongelmaisen on vaikea hallita juomistaan. Ensiksi ongel-mia alkaa ilmetä perhepiirissä ja juomisen jatkuessa ongel-ma alkaa näkyä työpaikalla. Päihdeongelmainen on hyvä selittelemään juomistaan:” On ongelmia töissä, terveydessä, taloudessa tai ihmissuhteissa. Kun saan nämä asiat kun-toon, niin sitten en juo enää.” Alkoholisti on sairaus ja al-koholisti yleensä kieltää olevansa sairas. Työyhteisössä ha-vahdutaan useimmiten päihdeongelmaiseen työntekijään vasta sitten, kun tilanne on jo liian pitkällä. Saarikon Juhani

kertoi meille Suomen Posti oyj:n päihdesopimuksesta ja huume-testistä. Päihdesopimuksessa kerrotaan, että päih-dehaittojen ehkäisy, varhainen toteaminen, asiaan puuttu-minen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja hoitoon oh-jaaminen, koskettavat kaikkia henkilöitä työyhteisössä. Yleensä esimiehet ja työtoverit havaitsevat ensimmäisenä päihdeongelman työpaikalla.

Saarisen Eero kertoi meille Suomen Posti Oyj:ssä teh-dystä Tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvolain mukaan vä-hintään 30 työntekijän yrityksiltä vaaditaan tasa-arvosuun-nitelma. Tasa-arvosuunnitelma koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suunnitelmaan sisällytetään vuosittainen sel-vitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, jossa on osana mm. naisten ja miesten väliset palkkaerot, tarpeelliset toimenpi-teet tasa-arvon edistämiseksi työpaikoilla ja arvio siitä miten ne ovat aikaisemmin toteutuneet työpaikoilla. Postiin on pe-rustettu tasa-arvotoimikunta, jossa on edustus liitosta ja työnantajalta. Tasa- arvotoimikunta suunnittelee tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon toteutumiseksi työpaikoilla.

#### **Toimintasuunnitelma vuodelle 2006:**

Työsuojeluvalluutetun toimialueessa tapahtui muutos, jos-sa Helsingin postikeskuksen ja Ulkomaan tuotannosta ero-tettiin Pks-Inhouse palvelut. Työsuojeluvalluutetun käytiin tam-mikuussa 2006 ja työsuojeluvalluutetuksi valittiin Eija Heik-kilä, ensimmäiseksi varavalluutetuksi valittiin Mikko Pouta-nen ja toiseksi varavalluutetuksi valittiin Pertti Touhonen. Pks-Inhouse palveluihin valittiin työsuojeluvalluutetuksi Pauli Ilvesviita, ensimmäiseksi varavalluutetuksi valittiin Auvo Uu-sitalo ja toiseksi varavalluutetuksi valittiin Maria Rokka. Al-kuvuodesta käydään keskustelut työsuojeluasiamiesten alu-eista ja valitaan alueille työsuojeluasiamiehet.

Tänäkin vuonna työsuojeluhenkilöstö tulee kokoontumaan joka kuukauden ensimmäinen keskiviikko. Työsuojeluasia-miehille pidetään koulutuksia keväällä ja syksyllä.

#### **Muut asiat:**

Saapuvan, Kirjeen ja raskaan alueille tullaan tekemään työpaikkaselvityksiä eri työpisteisiin. Riskien arviointia on tarkoitus jatkaa postikeskuksessa ja ulkomaan postissa sekä aloittaa tapaturmien tutkinta näissä paikoissa. Näillä toimen-piteillä yritetään parantaa työpaikan työolosuhteita.

Ja lopuksi haluaisin vielä esittää kiitoksen teille kaikille luot-tamuksesta, jota osoititte minua kohtaan työsuojeluvalluutetuksa. Seuraavana kahtena vuotena aion taas tehdä parhaani parantaakseni työpaikkamme työolosuhteita ja -turvallisuu-ta. Parhaiten se onnistuu aktiivisella yhteydenpidolla ja en-nakkoluulottomilla esityksillä. Kiitos kaikille!

# HERJATUN PUOLUSTUS

Ensiksi pyydän anteeksi lukijoilta. Eräs tunnettu valtiomies sanoi kerran, ettei pidä provosoitua vaikka provosoidaan. Tätä ohjetta en ole pystynyt noudattamaan, siksi siis anteeksipyyntö. Mutta mennään nyt sitten kohta kohdalta, että vähän yksinkertaisempikin sielu ymmärtäisi.

Minulla on paha olo vain silloin, kun luen sen kaltaisia häväistyskirjoituksia, joihin viime Pasillin numerossa oli alennuttu. Kun kuplia jostakin viemärin pohjalta.

Kekkosen aika ei ollut diktatuuria. Se oli koko itsenäisen Suomen parasta aikaa. Kekkonen oli suuri suomalainen patriootti, joka aina ja kaikissa toimissaan puolusti isänmaan etua. Hän käytti valtaa, mutta käytti sitä isänmaan onneksi. Suomessa muuten punikit ovat olleet viimeksi enemmistönä kansanvaltuuskunnassa vuonna 1918, ei koskaan sen jälkeen.

Kansanäänestys EU:n perustuslaista. Totta helvetissä minä kannatan kansanäänestystä, koska uskon Suomen kansan perustuslain hylkäävän, saatuaan tietää mihin se johtaa. Itsenäisyyden viimeistenkin rippeiden menettämiseen. Ranskan ja Hollannin vaalituloksen vähätteleminen osoittaa sellaista vähä-älyisyyttä ja ihmisten halveksuntaa, jota jokaisen ihmisen pitäisi hävetä. Samoilla perusteilla kansanäänestystä ovat vähätelleet kansojen mielipidettä halveksivat EU:n satraapit. Herra Bomb voi kumartaa maahan asti uusia isäntiään, mutta tosiasiat pysyvät tosiasioina. Ranskan Ja Hollannin kansat äänestivät perustuslaista ja hylkäsivät sen. Samoin tekisivät muutkin kansat, nimittäin jos niiden annettaisiin äänestää siitä.

Käsittämätön väite on, että EU:sta eroaminen jotenkin edesauttaisi pääomien kaikkoamista Suomesta. Pääinvastoin, EU:n aikana Suomesta on tullut pääomia vievä maa. Tämä on totuus. Syy on tietysti juuri se, että suurpääoma tekee kaikkensa pääoman (ja työvoiman) liikkeiden helpottamiseksi. Euroopassa tämän kehityksen ilmennys on EU. EU on suurpääoman luomus, on se sitten riitelevä tai riitelemätön. Törkeä, raukkamainen ja täydellistä asiantuntemattomuutta osoittaa väite epäisänmaallisuudesta. Minä olen ollut patriootti aina, myös 60 ja 70 luvuilla. Herra Bomb sen sijaan kannattaa isänmaan itsenäisyyden rippeidenkin luovuttamista jollekin liittovaltiolle ja liittymistä sotahullujen sotilasliittoon..

Mitä tarkoittaa USA:n tappama yksi ihminen? USA:n edustama imperialismi on tappanut enemmän ihmisiä, kuin mikään muu voima maailmanhistoriassa koskaan.

Vietnam, Korea, Irak ja rikollisten hallitusten tukeminen kaikkialla maailmassa. Koko kolmannen maailman kurjuus, sadat miljoonat kuolleet, ovat suoraa seurausta maailman nykyisestä järjestyksestä, joka johtuu imperialistisesta riistosta ja jonka tärkein voima on tällä hetkellä, siis tällä hetkellä, on USA. Muuten ainoa maa, joka on käyttänyt atomipommia. Ja käyttänyt sitä lyötyä ja romahduksen partaalla olevaa maata vastaan, suojattomia siivillejä vastaan.

Minä en tuomitse lokakuun vallankumousta. En julkiesti enkä yksityisesti. Lokakuun vallankumous oli suurenmoinen yritys kaapata historia ihmisten, kansan käsiin. Se ei onnistunut. Kommunismin nimissä tehtiin rikoksia, jotka ovat pahimpia ihmiskunnan historiassa. Miljoonat ihmiset, myös kommunistit, tapettiin sen nimissä toimivien roistojen toimesta. Ne olivat rikoksia kommunismia vastaan. Tervetuloa keskustelemaan aiheesta SKP:n Posti- ja logistiikka-alan osaston järjestämiin tilaisuuksiin.

Entä Venäjä? Kuvitteletko tosiaan, että minulla on jotain solidaarisuutta imperialistista Venäjää kohtaan. Se on samanlainen kuin muutkin imperialistit, tällä hetkellä vain heikompi. Venäjän kansaa kohtaan olen solidaarinen, niin kuin kaikkia muitakin kansoja, jotka ovat petettyjä, pimitettyjä ja häväistyjä. Oli kysymyksessä miten "demokraattinen" maa tahansa. SKP on muuten ainoa puolue, mahdollisesti vihreiden ohella, joka on ollut mukana järjestämissä mielenosoitusta Venäjän Tšetšeniassa käymää rikollista sotaa vastaan

Jos haluat jatkaa keskustelua, niin se kyllä sopii Mutta jätä asiattomat loukkaukset mm. epäisänmaallisuudesta sikseen. Patriotismista itselläsi ei näytä olevan mitään käsitystä.

Lasse Nevalainen



# TASA-ARVOA PASILAN OSASTON TOIMIALUEELLA RAUTALANGASTA VÄÄNNETTYNÄ

Pasilan osaston toimivaltaan kuuluvat ne asiat, jotka tapahtuvat toimialueellamme. Edunvalvojen tehtävä on valvoa että työehtosopimusta ja myös Suomen tasavallan lakeja noudatetaan. Yksi näistä on laki naisten ja miesten välistä tasa-arvosta, joka muutettiin 15.4.2005 ja astui voimaan 1.6.2005.

Pasillissa on kirjoitettu siitä, kuinka sallimme miesten törkeän syrjinnän. Tämä ei pidä paikkaansa. Emme salli sen enempää miesten, kuin naistenkaan syrjintää toimialueellamme. Minun tietooni ei ole tullut ainuttakaan tapausta Helsingin postikeskuksessa, tai lokessa, kuluneiden kahden vuoden aika, minkä olen ollut Pasilan osaston tasa-arvovastaavana, että miestä olisi syrjitty törkeästi sukupuolensa vuoksi, tai edes vähemmän törkeästi. Ei siis ole ihme että asiasta on "vaiettu", kun ei ole ollut mitään aihetta nostaa olemattomia tapauksia esille. Myöskään yhtään tapausta jossa naista olisi törkeästi syrjitty, ei ole tullut vielä ilmi. Pitää myös muistaa, että työpaikkakiusaaminen on aivan eri asia kuin seksuaalinen häirintä ja esimiehen kyvyttömyys hoitaa työnkiertoa, on eri asia kuin syrjintä sukupuolen takia.

Toisaalta kun puhutaan seksuaalisesta häirinnästä, sukupuolisesta syrjinnästä työelämässä jne. tulee muistaa,

että kyseiset tapaukset ovat usein ns. asiamiestapauksia. Tämä tarkoittaa sitä, että luottamushenkilöllä tai esimiehillä ei ole lupa puhua niistä (vaitiolovelvollisuus). Siispä harvoin kuulemme näistä tapauksista julkisesti. Jos joku mies kokee tulevansa syrjityksi sukupuolensa takia Pasilan osaston toimialueen ulkopuolella, niin se ei kuulu Pasilan osastolle.

Syrjintää tapahtuu varmasti molempien sukupuolien osalta "piilossa" ja myös työnantajan puolelta. Lähinnä silloin kysymys on asenteista ja ajattelemattomuudesta. Esimiehet ovat ylityöllistettyjä ja tuotantopäälliköt tuijottavat tuloksia henkilöstön kustannuksella. Tämä on yksi syy, miksi ajamme tasa-arvosuunnitelmia Pasilan osaston toiminta-alueelle niin ponnekaasti.

Tasa-arvosuunnitelmien tarkoitus on tilanteen kartoittaminen palkkojen ja työsuhteen laatujen osalta, mutta tärkeää on kartoittaa myös asenteita, koulutus- ja työssä etenemisen mahdollisuuksia sekä miesten, että naisten osalta. Kun työyhteisöstä tulee tasa-arvoisempi niin, että molempia sukupuolia kunnioitetaan ja arvostetaan, ei ole keneltäkään pois. Jos joku kokee sen uhkaksi itselleen ja olisi hänen ehkä aika katsoa peiliin. Miehet eivät ole naisia parempia, eivätkä naiset miehiä. Olemme erilaisia ja molempia tarvitaan. Siis tervetuloa 2000-luvulle!

Riina Hyöky

## ARVOISAT PASILAN OSASTON NAISET

Tässä "pätkinänkuoressa" naisjaoston tekemisiä ja muutamia pääperiaatteita toiminnastamme. Naisjaosto ei ole mikään salaseura, kaikilla Pau:n Pasilan osastoon kuuluvilla naisilla on oikeus tulla toimintaamme mukaan. Sitä me toivomme.

Jaostolla ei ole mitään tekemistä puoluepolitiikan kanssa. Olemme kiinnostuneet tasa-arvon edistämisestä työyhteisössämme ja kannustamme naisia mukaan liiton toimintaan. Enne kaikkea, tuomme esille naisnäkökulmaa ja ravistelemme miesten luutuneita käsityksiä tasa-arvosta.

Olemme järjestäneet erilaisia koulutustilaisuuksia, tasa-arvotilaisuuden, myös miehille tarkoitettuna. Retki Mustialan kartanon maisemiin viime keväänä poiki todellista kiinnostusta toimintaamme kohtaan. Siellä käydyistä keskusteluista päätelimme, että jäsenistömme on kiinnostunut arkipäivän jaksamisesta. Se tulee olemaan tänä vuonna toiminnassamme. Otamme esille niin yksinhuoltajien, maahanmuuttajien kuin ikääntyvienkin naisten ongelmia ja yritämme yhdessä keksiä keinoja arjen työn tasapainoiluun.

Tasa-arvo on toiseutemme hyväksymistä. Kukaan meistä ei kiistäne, että olemme ruumiinrakenteeltamme, kokemuksiltamme ja arvomaailmaltamme erilaisia. Nämä tosiasiat eivät saa aiheuttaa eriarvoista, syrjivää kohtelua työtehtäviä jaettaessa. Myös naiset osaavat ajaa trukkia ja miehet koodata. Työoloja ja tapoja pitää kehittää niin, ettei syrjintää synny. Naispuolisen työnjohtajan ei välttämättä tarvitsisi olla "hyvä jätkä" pärjätäkseen muitten "jät-



kien" kanssa. Eihän naisvaltaisella alalla työskentelevän miehenkään tarvitse olla "hyvä muija".

Kuuntelemme mielellämme toiveita ja otamme vastaan ehdotuksia.

Tähän asti kouriintuntuvinta kritiikkiä olemme saaneet lukea "miesaktivistitoveri" Timo Bombin sosiopaattisista säkeistä edellisessä Pasillissa. Säkeissään Bomb ruoti hyvinkin henkilöön kohdistuvasti naisjaoston toimintaa ja tasa-arvoajattelua. Rehellisesti sanottuna en ymmärtänyt mitä Bomb halusi meille tasa-arvon nimissä kertoa, mutta annetakoon kaikkien kukkien kukkia. Toivotan Bombille kaikkea hyvää taistelussaan miesten tasa-arvon puolesta, niin yliopisto- kuin uimahallimaailmassa.

Lopuksi toivoisin päätoimittaja Juhani Kaskimiehen miettivän mitä kaikkea sananvapauden merkeissä sopii julkaista näinä päivinä.

Muijat, ämmät, akat, eukot, vaimot! Joukolla vuosikoukseen. Vain osallistumalla voit vaikuttaa!

Terveisin naisaktivisti Maria Åyräs.

## PÄÄTOIMITTAJALTA

Mietittyäni Timo Bombin kirjoitusta, päätin, että hänelläkin on Pasilan osaston jäsenenä oikeus tuoda mielipiteitään julki Pasillissa, jopa outoja, kärjistettyjä ja ehkä hieman infantiileja.

Minäkin annan mielelläni kaikkien kukkien kukkia.

Juhani Kaskimies

## TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA SEN HINTA

Mikko Poutanen



Viime aikoina on noussut esiin vakavassa mielessä työssä jaksaminen. Jaksaminen on kaksijakoista, sekä fyysistä, että psyykkistä. Väitänkin, että koskaan Postin historiassa ei ihmiset ole joutuneet niin tiukoille kuin nyt. Tavaramäärät ovat lisääntyneet, mm. osoitteettomien lähetysten muodossa huikeasti, koska Posti on lisännyt osuuttaan tuntuvasti markkinoilla. On tietenkin hyvä, että töitä riittää, mutta kaikessa on sentään oltava kohtuus. Kappaleluvut ja kilomäärät ovat nousseet aivan uudelle tasolle. Ikävänä puolena on todettava, että eurovirta ei olekaan kilahtanut kirstuun samassa mitassa. Mitä nyt? Työn lisääntyminen onkin näkynyt läpi koko prosessin, aikaa ja resursseja lisäämättä.

Meillä postikeskuksessa sairaspöissaolot ovat jo pitkään olleet ns. kipurajan yläpuolella. Onkin huolestuttavaa nähdä ja kuulla nuorienkin ihmisten lisääntyneistä vaivoista, puhumattakaan meistä "vaareista ja mummoista". Vaivat johtuvat yksipuolisesta toistotyöstä. Tämä tulee suoraan henkilöstön selkänahasta ja jatkuvien sääntömääräysten takia porukka kärsii. On unohtunut, että vastuu ihmisten jaksamisesta ja terveydestä on lain mukaan esimiehestä toimitusjohtajaan asti, joten siinä olisi ihan oikein ajattelemista näille raharoopeille.

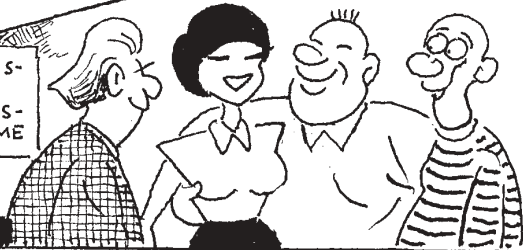
On jälleen jouduttu toteamaan, miten käkipoika sopimusrintamallamme "SPOT" ja rahankäsittelyssä SUORA värvää jäseniämme riveihinsä katteettomilla lupauksilla ja teoilla. Totuus on, että Pau:lla on yleissitova sopimus-oikeus näillä aloilla ja se merkitsee, että vain ja ainoastaan Pau on neuvotteluosapuoli sopimuspöydässä työnantajan kanssa. Saahan jokainen lahjoittaa rahansa vaikka Pohjois-Korea/Albania ystävyyssseuraan, jos luulee saavansa niille jotain katetta.

Työsuojeluvaalit on käyty ja kiitänkin työntekijöitä saamastani kannatuksesta joka riitti ensimmäiseksi varavaltuutetuksi asti. Minut saa kiinni numerosta 0400-414669 ja tuotannosta keskiviikkoisin, torstaisin ja lauantaisin ja sunnuntaisin.

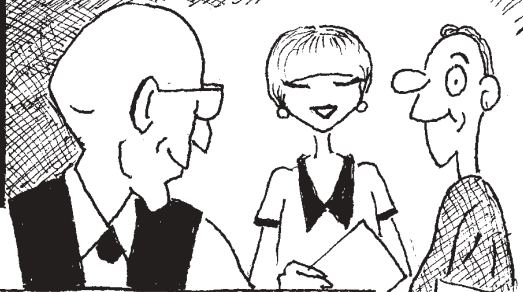
MEIDÄN TYÖNTEKIJÖIDEN HENKISESTÄ HYVINVOINNISTA PUHUTAAN PALJON, MUTTA KUINKA ON ESIMIESTEN LAITA?... SAATAMME USEIN TIETÄMÄTTÄMME AIHEUTTAA HEILLE RAASTAVAA EPÄVARMUUTTA! ~ SEURAAVAT LUPSAKKAAT ESIMERKIT OVAT LUONNOLLISESTI KEKSITYJÄ!... VAI?

KUTEN NAUTTIIKO JOKU DUUNARI TOISTEN SUOSI-OTA, HÄN ON SILLOIN POMON KILPAILIJA JA EPÄILYTTÄVÄ HENKILÖ!

YHDES-  
SÄ  
ONNIS-  
TUMME



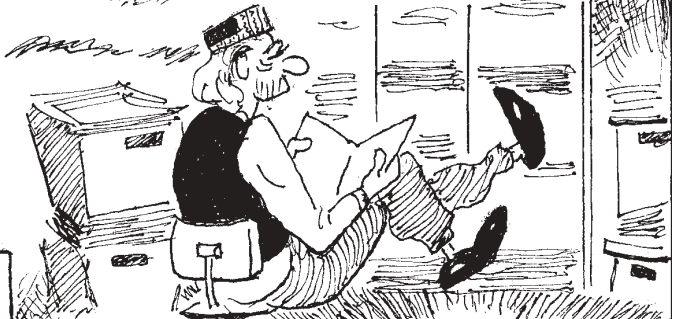
ENTÄ OLISIKO JOKU LAHJAKAS ESIMIEHEKSI? ~ HÄN SAATTAAN VIETELÄ DUUNARIT PUOLELLEEN! EPÄILYTTÄVÄ!



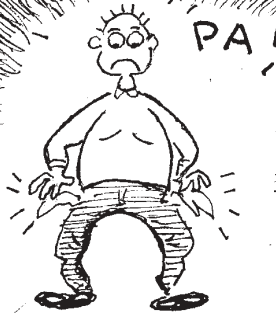
TAI SAAKO JOKU "BONUKSIA" AHKERUUDELLAAN FIRMAN KUSTANNUKSEL-  
LA?... EPÄILYTTÄVÄ!

Lärsä-  
ruuhi

TAI VÄLTTELEEKÖ HÄN SEURAA EIKÄ POISTU TYÖPISTEESTÄ! ~ TÄMÄ SYRJÄÄNVETÄYTYMINEN OSOITTAA HÄNEN OLEVAN FIRMAN SUHTEEN VÄLINPITÄMÄTÖN EPÄILYTTÄVÄ HENKILÖ!



JÄ PIENI PALKKALUO-  
KAINEN! ~  
EI KUKAAN  
OLE ALOITE-  
KYKYISEMPI  
KUIN KÖYHÄ!  
EPÄILYTTÄVÄ!



OVATKO JOTKUT AY-AKTIVISTEJA TAI JOLLAIN TAVOIN KRITISOIVAT SYSTEMIÄ! ~ HE SIIS TAHTOIVAT PÄÄSTÄ SUUREMPAAN MAINEESEEN KUIN ESIMIEHET! EPÄILYTTÄVIÄ!

SAATANAN  
TUNARIT!

ONKO JOKU TYÖTELÄS? HÄN TAHTOÓ PILKATA ESIMIESTÄ! EPÄILYTTÄVÄ!



ONKO JOKU DUUNARI FIKSUMPI EHDOTUKSISSAAN KUIN POMO? HÄN ON SITÄKIN VAARALLISEMPI!

Ei niin  
vaan  
näin!



EPÄILYTTÄVÄ, EPÄILYTTÄVÄ!...  
JOTEN YRITÄKÄÄMME YMMÄRTÄÄ NÄITÄ KONSERNIN TUKIPILAREITA, SILLÄ HEILLÄKIN ON KORREKTIIN ULKOKUURENSA JA KÄYTTÖKSENSÄ TAKANA OMAT NEUROO... ANTEEKSI TUNTEENSA!

# VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN (vol. 19)

Jouni Kaiponen



Vuosi on alkanut mukavissa merkeissä. Lokeen on valittu työsuojeluorganisaatio. Jatkan valtuutettuna, ensimmäisenä varavaltuutettuna Helena Aarnio ja toinen varavaltuutettu on Risto Lankinen. Työsuojeluasiamiehen hommiin aamu/iltakiertoon valittiin Olli Hakkarainen. Yövuoroon ei ole vielä tätä kirjoittaessani valittu työsuojeluasiamiestä. Yövuorolaisten mukaan asiamiesehdokasasettelu- ja valintatilaisuusilmoituksia ei ollut ilmoitustaululla. Tämä on osittain totta. Toimitin ilmoitukset 3.2.2006 ilmoitustauluille seitsemän päivää ennen tilaisuutta, niin kuin pitää tehdä. Viikon aikana joku/jotkut repivät ne pois ilmoitustauluilta. Vain F-päädyn taululla lappu oli vielä tallessa. Miksi ja kuka tätä tekee? Onko lokessa joku, joka ei tahdo, että yövuoroon valittaisiin työsuojeluasiamies? Yhtä kaikki uskon, että lehden ilmestyttyä myös yövuoroon on valittu ts-asiamies.

Edellisessä Pasillissa harmittelin ns. laatusopimuksen viivästyistä. Laatusopimuksen ajatus on täsmentää vastuualueet, koskien siisteyttä ja järjestystä. Nyt sopimuksen maastouttaminen on vain ja ainoastaan yhdestä esimiehestä kiinni, joka ei kerta kaikkiaan vaan viitsi hoitaa hommiaan. On käsittämätöntä, että loken kaltaisella tehtaalla on varaa heittää laatusopimuksen tekoon käytettyjä työtunteja hukkaan. Onko niin, että loken ylintä johtokaan ei kiinnosta tämä sopimus ja siitä saatava hyöty työturvallisuuden ja viihtyvyyden eteen? Minusta tämä kertoo koruton kieltä siitä, missä työnantajan arvot makaavat. Mielestäni saamattomuus on loken esimieskunnan yleinen vitsaus. Kymppijärjestelmän piti helpottaa esimiesten taakkaa, mutta kun ei. Mielellään puhutaan asioista, joita voitaisiin tehdä, mutta kun pitäisi alkaa toteuttaa, niin homma jää kesken. Kummallista, että vaikka aluepäällikön kanssa oltaisiin samaa mieltä mitä pitäisi tehdä, niin esimiehet torpedoivat flegmaattisuudellaan hyvätkin ideat.

Erityisen ärsyttävää on, että sovitusta tapaamisesta pitää käydä erikseen muistuttamassa tai oma aikataulu on

sovitettava esimiesten oikkujen mukaan. Olen tottunut siihen, että kun on sovittu tapaaminen, niin muille ilmoitetaan silloin, että en voi tulla kun on muuta menoa. Joillekin esimiehille on normaalia ja tapa ilmoittaa jostain "tärkeämmästä" menosta. Tämä kertoo, että heitä ei kiinnosta työsuojelu. Näköjään esimiehet lokessa eivät älyä pelätä työsuojeluvastuutaan. Omahyväisyys voi hyvinkin perustua siihen, ettei mitään vakavaa ole sattunut. Mutta loke on ympäristönä sellainen, jossa vaanii jatkuvasti esimerkiksi trukkitapaturman vaara. Viime vuonna meillä tapaturmia kirjattiin 67 kappaletta. Yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa ei ole sattunut, mutta riski sellaiseen on olemassa. Laatusopimus ja riskien arviointi ovat lääkkeitä tämänkin vähentämiseksi, mutta työsuojelu ei ole yksipuolista toimintaa, vaan siihen tarvitaan niin työnantaja kuin työntekijöitäkin ja tietenkin työsuojeluorganisaatiota eli meitä edunvalvoja. Toivon loken ylimmän johdon seuraavani esimiesten tekemisiä ja aivan erityisesti tekemättä jättämisistä. Pitkään tätä hullunmyllyä ei voi vain sivusta katsella, vaan on ryhdyttävä toimenpiteisiin.

Ettei koko juttu menisi vain esimiesten haukkumiseksi, niin on kerrottava, että työsuojelurintamalla tapahtuu myös oikeitakin asioita oikeasti. Vuoden alusta on aloitettu projekti nimeltä "sairaslomiin reagointi" (sl-reagointi). Nimi saattaa olla harhaanjohtava, mutta tarkoitus on seurata työntekijöitä, jotka ovat esim. yli 30 päivää sairauslomalla vuodessa. Kyse ei ole käyttämisestä vaan välittämisestä. Pitkät sairauslomat voivat olla oire jostain työhön liittyvästä tekijästä. Normaalkäytäntö on aina ollut se, että työntekijä on laitettu verkostopalaveriin, eikä työpaikalla ole keskusteltu halaistua sanaa hänen oireistaan. Hyvin usein huomaamme, että asiat, jotka verkostopalaverissa tulevat esiin, olisi pitänyt hoitaa jo työpaikalla. Siksi olen Reima Paleniuksen ja Juha Rauhaniemen kanssa luomassa mallia, jossa voisimme välttää turhat verkostopalaverit ja käydä keskustelut jo lokessa. Esimerkiksi; työntekijällä on ollut ongelmia alaselän kanssa.

Sitä on särkenyt aika ajoin ja sairaslomia on kertynyt jo useita päiviä. Syöttö ja luisutyö vain pahentavat oireita ja ajavat hänet sairauslomille. Monen sairausloman jälkeen, esimies ottaa ne puheeksi työntekijän kanssa. Työsuojeluvalluutettu on mukana valvomassa hänen oikeuksiaan. Työntekijälle räätälöidään työpäivä, johon kuuluu koodausta, trukilla ajoa ja juuri sen verran luisutyötä, mikä auttaa kuntoutumista normaalille tasolle. Jos näistä toimenpiteistä huolimatta alaselkä ei kuntoudu, niin siirrytään verkostopalaveriin. Tämä on esimerkki miten jo ennakolta voidaan ehkäistä työntekijän terveydentilan heikentyminen siihen pisteeseen, että pitkät sairauslomiat ovat tosiasia. Kuten mainitsin, kyse ei ole sairauslomien kyttämisestä, vaan puhtaasti välittämisestä työntekijän elämälaadusta, niin työssä, kuin vapaa-ajallakin.

Kelpo-kuljetus lähtee 1.5.06 terminaalityloista. Tilasuunnittelutyöryhmä on aloittanut toimintansa. Aluepäällikkö J. Häsä määritteli ensimmäisenä tavoitteena projektille KYK käsittelijöiden turvallisuuden ja tätä lähtökohtaa olemme suunnittelussa noudattaneet. Toinen asia oli häkinteosta syntyvä melu. Kun projekti on vasta aluillaan, niin siitä ei vielä ole paljon kerrottavaa, kevään Pasillissa lisää projektista.

Lokeen saatiin kokeiltavaksi sähkökäyttöinen pinoamisvaunu. Laite soveltuu hyvin lavatavaran nostamiseen käsittelykorkeudelle ja näin lattialta nostaminen jää vähemmälle. Jos vaunu osoittautuu kelvolliseksi loken käyttöön, niin niitä hankitaan. Kuinka monta ja mihin käyttöön on asia erikseen.

Mediviren työpaikkakäynti on sovittu 27.2.2008. Sen kohteena on trukkitehtävät, lähinnä siirrot ja lastaus.

Lokeen on tekeillä työsuojelun toimintaohjelma, joka näillä näkymin sisältää riskien arvioinnin koneympäristön työtehtävistä, samoin siisteys ja järjestys löytynee suunnitelmasta. Työkierto on yksi merkittävimmistä tavoitteista joka myös tulee työsuojelun toimintaohjelmaan. Harmikseni olen huomannut, että kaikki ne suunnitelmat joita työkierron parantamiseksi on ajateltu tehdä, ovat kaatuneet esimiesten saamattomuuteen suunnitella työtä siten, että työntekijät jaksaisivat lokessa. Liian usein samat työntekijät ovat samoilla luisuilla tai ns. vakiotyöpisteessä vain siksi, että esimiehen on helppo laittaa jengii sellaiselle työpisteelle, missä asianomainen on ollut isoisän ajoista. Työkierrolla ehkäistään yksipuolisesta työstä aiheutuvia vaivoja.

Ergo-post:in tulokset tulevat helmikuun loppupuolella, joten siitä seuraavassa Pasillissa lisää. On selvää, että muutoksia on tulossa ja ne vaikuttavat joiltakin osin meihin kaikkiin lokessa työskenteleviin.

Tapaturmantutkinta jatkuu lokessa entisellään. Vaikka loken ei vielä olekaan työsuojelun ihmemää, niin en näe syytä etteikö se sellainen jonain päivänä olisi. Vaikka esimiesten tehtävä onkin valvoa työtä ja työmenetelmiä, niin aina meistä jokainen voi itsekkin vaikuttaa omaansa ja tovereittensa työturvallisuuteen noudattamalla annettuja työturvallisuusohjeita. En halua uskoa, että työntekijät tahallaan haluaisivat aiheuttaa toisille tapaturmia saati muuta vahinkoa. Olisi mukava nähdä päivä, jolloin muu maa pitää loken turvallisenä työpaikkana ja ottaa tavoitamme oppia.



# ESIMIES ON TODELLAKIN AVAINASEMASSA

Eero Karhimo, lokeri

Esimiehen toimintatapa ja häneltä saatu tunnustus sekä arvonnanto vaikuttavat siihen, kehittykö työntekijän työkyky myönteisesti vai kielteisesti. Ristiriidat esimiehen kanssa lisäävät sairaspotilaita. Hyväksi arvioitu tuki esimiehiltä on yhteydessä harvempiin potilaisiin.

Esimiehellä on monta roolia. Hän on välittäjä ja organisoija. Nykyisissä työpaikoissa tukijan ja ymmärtäjän tehtävä on yhä keskeisempi työyhteisöjen työkyvyn ja jaksamisen voimavara. Työhyvinvointia vahvistaa esimiehen tuki ja arvostus. Nakarin tutkimuksen (1996) mukaan esimiestyön koettiin kehittyneen myönteisesti, vaikka henkilöstön työpaikat kasvoivat selvästi. Keskeistä oli, että esimies luotti työntekijöihin, tunsivat heidän työtehtävänsä sekä tuki ja rohkaisi heitä.

## **Esimiehen on oltava tasapuolinen ja oikeudenmukainen.**

Pahimmillaan esimies voi tuhota työyhteisön työkyvyn. Esimiesrooliin liittyvä valta, vaikka vähäinenkin, edellyttää erityistä tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta työntekijöiden kohtelussa. Esimiehen sanomiset muistetaan ja otetaan vakavammin kuin työtovereiden puheet. Hänen on pystyttävä selvittämään kaikki asiat alustensa kanssa rauhallisesti ja ystävällisesti puhumalla. Huono käytös, aggressiivisuus ja uhkailu ei kuulu nykyaikaiseen työskentelyyn. Asiallista työskentelyä on mm. tervehtiminen, kuunteleminen ja pyytämisen. Ei käsketä, autetaan ja kiitetään. Kaikki alaiset on otettava huomioon ja kaikkien kanssa on puhuttava. Esimiesten täytyy kohdella kaikkia alaisiaan ehdottoman tasapuolisesti; kenellekään ei saa antaa mitään etuoikeuksia.

Vartia ym. (2004) mukaan: "Joskus eriarvoisuus voi syntyä tietyn ydinryhmittymän ja sen ulkopuolelle jäävien työntekijöiden välillä. Esimies on voinut koota ympärilleen eräänlaisen hovin jolla on etuoikeuksia."

Hyttisen tutkimuksessa (1994) onnistunut esimies on huumorintajuinen, kohtelias ja huomaavainen, oikeudenmukainen, asiallinen, reilu, rauhallinen, jämäpi ja alansa hallitseva. Työntekijöiden mukaan heikko esimies taas tuputti tavoitteita. Tämä saatettiin kokea kielteisenä pa-

lutteenä suorituksen laadusta. Monesti tärkeimmäksi esimiehen ominaisuudeksi on mainittu luotettavuus.

## **Tulosjohtamisesta prosessikeskeisyyteen**

Esimiestyö on sosiaalinen vuorovaikutusprosessi. Se on muutakin kuin suullista viestintää. Tämän päivän johtamisen periaatteita ovat joustavuus muuttuvissa tilanteissa, avoin vuorovaikutus sekä osallistuminen ja tiimityö.

Useat tutkimukset ovat osoittaneet esimiehen toiminnan tärkeyden työntekijöiden hyvinvoinnin ja työkyvyn kannalta. Sosiaalinen vuorovaikutustapa voi olla yhteydessä myöskin sairauksiin. Ääriesimerkki esimiehen toiminnan vaikutuksesta terveyteen ovat kokonaisia työntekijäryhmiä koskevat psykoottiset tilat, joita on kuvattu tieteellisessä kirjallisuudessa. Ilmiö on liittynyt mm. vaihtotyön organisointiin siten, että esimies kulkee työntekijöiden takana ja kepillä olkaa kopauttaen huomauttaa työtahdin heikkenemisestä. Uusia johtamismuotoja USA:ssa edustaa elektroniikan työsuoritusten seuranta, jossa tietotekniikan avulla kirjautuu muistiin työntekijän jokainen operaatio. Tällaisen valvontamuodon on todettu olevan yhteydessä ainakin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin.

Suomessa on sovellettu tulos- ja laatujohtamista vaihtelevalla menestyksellä. Tulosjohtamiseen liittyvät esimies-alaiskeskustelut. Laatujohtamisessa keskeistä on laadun kehittäminen, yhteistoiminta ja pyrkimys nähdä kaikki saman tiimin jäseninä. Uudempi prosessikonsultatio merkitsee jatkuvaa, yhteisön sisältä nousevaa kehitystä. Tämä vaatii yhteisiä keskustelutilaisuuksia.

## **Postin esimiestyöhön on tulossa parannuksia**

Esimiestyön kannalta heikoilla alueilla on luvassa uudistuksia. Erityisesti tämä tarkoittaa lisävakansseja, mutta myös muunlaista kehitystoimintaa on tulossa. Jo pidemmän aikaa Pau on ollut huolestunut Postin esimiesten työn organisoinnista ja työkuormasta. Esimiestyö on työyhteisön vaikuttavista tekijöistä keskeisimpiä. Esimiesten liian vähäiset toimintamahdollisuudet ja jatkuva kiire heijastuvat ikävällä tavalla työpaikan arkeen.

Pääsääntö näyttää olevan, että vaikeuksia on siellä missä työnjohtajia on niukasti ja esimies- ja päällikkökannan vaihtuvuus on suurta. Säästämällä esimiestyön resursseista on aiheutettu suuria vahinkoja työn suunnittelussa ja johtamisessa. Toisenlaisiakin esimerkkejä on. Silloin niin motivaatio kuin toiminnan tuloksetkin ovat hyvällä tasolla.



## KOULUTUSTA KAIKILLE JÄSENIILLE

Naiset vaikuttavat 22. - 23.04 Hotelli Cumulus, Kouvola

Kurssilla käsitellään naisen asemaan ja tasa-arvoon liittyviä asioita työelämässä ja ammattiliitossa. Kurssi on avoin kaikille liiton naisjäsenille. Kurs-

sin tavoitteena on naisnäkökulman vahvistaminen liiton ja osastojen toiminnassa. Viimeinen hakupäivä 31.03

Nuorisokurssi 01. - 02.04 Hotelli Cumulus Hämeenpuisto, Tampere

Kurssi on avoin kaikille alle 35-vuotiaille jäsenille. Kurssilla käsitellään nuorten asemaa yhteiskunnassa ja työelämässä, työsuojeluun liittyviä kysymyksiä sekä ajankohtaisia asioita.

Viimeinen hakupäivä 10.03

Tunne liittosi - tiedä oikeutesi 08.04. - 09.04 Hotelli Cumulus, Pori

Kurssi on tarkoitettu erityisesti jäsenille, jotka eivät toimi aktiivisesti ammattiosastossaan. Kurssilla käsitellään ammattiliiton ja ammattiosastojen toimintaa ja päätöksentekoa ja se sisältää myös perustiedot kokoustekniikasta. Osanottajat saavat oman työehtosopimus-kirjansen, jonka avulla selvitetään työehtoihin liittyviä asioita, erityisesti työntekijöiden omia oikeuksia. Lisäksi kerrotaan sosiaalietuuksia ja liiton jäsenpalveluista. Kurssi on tarkoitettu kaikilla liiton sopimusaloilla toimiville. Viimeinen hakupäivä 17.03

Lähtekää rohkeasti kaikki mukaan kurssille, jotka ette ole vielä näissä oleet. Se kannattaa ja tämän tulette itse toteamaan kurssin jälkeen.

Terveisin opintosihteeri Anne Karppanen, [anne.karppanen@netti.fi](mailto:anne.karppanen@netti.fi)

## RASKAAKSI KÄY

Elämme ihmeellisiä aikoja. Käsiparit häviävät, uusia ei saada tilalle. Ennakotiedot sisään tulevasta tavaramäärästä eivät pidä paikkaansa. Milloin on liikaa porukkaa vuorossa, milloin liian vähän. Työntekijöistä pitäisi päästä eroon, niille kun pitäisi maksaakin työstä. Jäämiä on, tarjolla on mielettömät määrät lisä- ja ylityötä. Kuitenkaan ei haluta edes tarkistaa esimerkiksi osa-aikaisten työsopimuksia vastaamaan todellista tarvetta. Halutaan keskittää töitä. Se ja tämä työ sinne ja tuonne. Aluepäälliköt nykivät ja tempoilevat, kuka mihinkin suuntaan. Jokainen päällikkö haluaa olla pikku valtakuntansa keisari. Tosiasiallisista parannustoimenpiteistä ei ole tietoaakaan ja jos onkin, niitä ei panna toimeen. Ongelmista tulee mappi-ö tavaraa, josta ajan myötä kehittyi karikatyyri. Todetaan, että "näähän on näitä ikuisuusongelmia". Monesti vain ja ainoastaan sen vuoksi, ettei vain tarvitsisi tehdä mitään. Yritä siinä sitten olla mukana rakentamassa ja ylläpitämässä toimivaa työympäristöä, jossa jokaisella on mahdollisuus tehdä työnsä niin hyvin kuin mihin rahkeet riittävät.

Siis mitä helvettiä on tapahtunut? Epäonnistunut organisaatiomuutos on tapahtunut. Asioita salataan tai niistä kerrotaan viime tipassa, jolloin vaikuttamismahdollisuudet ovat hyvin rajalliset. Yksinkertaisetkin perusasiat, kuten uusista

työsuhteista luottamusmiehelle ilmoittaminen, ei enää onnistu, mikä on vastoin työehtosopimusta. Jokaisen päällikön ja esimiehen pitää tuntea tes, se on myös heidän työkalunsa. Nyt henki on sellainen, että jos jotain ei "tiedetä", niin sitä ei ole olemassa. Esimerkkinä vaikkapa Suomen laki.

Onko kaikki siis 100 % negatiivista? Ei tietenkään. Toisin kuin joillakin toisilla osastoilla, meillä raskaalla ei tarvitse esimerkiksi rikkinaisten työtuolien takia viedä asiaa ylemmille tahoille pähkäiltäväksi. Sekin on hyvä puoli, että raskaalla ihmisten väliset suhteet vielä toimivat. Sen takia minäkin olen vielä jaksanut näissäkin hommissa vielä olla mukana.

Viimeisempänä uutisena kuulin kollegaltani yövuorosta, että palkanmaksukin on tökkinyt. Ruuhkatyökorvaukset ja sairaslomalisät ovat jääneet maksamatta. Sehän onkin hauskaa kun pari sataa euroa jää saamatta. Myllyn Paras on loppukuun valtti. Näin meitä isopalkkaisia kustannuseriä arvostetaan.

HEKY osoitti raskaan olevan pohjamudissa. Onko aiko- mustakaan nostaa raskas liejusta, jää nähtäväksi. Itse en löisi suuriakaan summia sen puolesta nykytilanteessa.. Yritetään vielä kuitenkin ja tulkaa ihmeessä Bottalle viihtymään ja vaikuttamaan!

Pasi Poussu

Pasi Poussu:

## **EROON AMMATTIYHDISTYSLIIKKEESTÄ**

Globalisaatio on tuonut mukanaan monenlaisia ilmiöitä. Tuttu on tietenkin yritysten tuotantojen siirto Kiinaan. Halvemman työvoiman perässä on Aasiaan menty. Halutaan säilyttää kilpailukyky. Kilpailukyky tarkoittaa tässä tapauksessa, että halutaan mahdollisimman iso tuotto mahdollisimman pienillä kustannuksilla. Sitähän liiketoiminta on tänä päivänä. Mutta on ollut havaittavissa myös sellainenkin piirre, jossa yhtenä vaikuttavana tekijänä on halu päästä eroon ay-liikkeestä.

Kiinalla on ollut tasainen talouskasvu koko ajan viime vuosina (noin 10 %). Tämä kasvu perustuu pitkälti Kiinan perusteellisuudessa työskentelevien pieniin palkkoihin ja olemattomaan sosiaaliturvaan. Merkittävä tekijä on myös järjestäytymättömyys. Kiinan hallitus pyrkii estämään kaikin keinoin todellisen ammattiyhdistysliikkeen syntymisen rajojensa sisäpuolelle. Vapaa järjestäytyminen on käytännössä työntekijöille mahdotonta. Heitä edustaa Kiinassa All China Federation of Trade Unions niminen liike, johon kaikki työntekijät työn laadusta ja koulutuksesta riippumatta kuuluvat.

Kiinassa työntekijöiden mahdollisuudet puolustaa omia etujaan ja oikeuksiaan ovat olemattomat. Työntekijöitä puolustavat aktiivit

joutuvat säännönmukaisesti pidätetyiksi, vangituiksi ja karkoteuiksi. Kidutuskaan ei ole vierasta ay-aktiivien kohtelussa. Suomalaiset firmat, kaikkien muiden firmojen tavoin, haluavat olla Kiinassa, koska näkevät kiinalaisissa valtavan ostajakunnan omille tavaroilleen. Kuitenkin unohdetaan, että kiinalaisen keskiansio on alle tuhat euroa vuodessa. Niillä ansiolla ei siis luksustavaroita juurikaan ostella. On totta, että pieni joukko ihmisiä Kiinassakin ansaitsee sikäläiseen tasoon nähden hyvinkin. Vaurastuminen toki lisääntyy, mutta tuloerot kasvavat todella jyrkästi samaan aikaan.

Esimerkkejä löytyy muualtakin kuin Kiinasta. Siirtykäämme siis länsimaihin. Ihmisoikeuksista aina huolestuneessa USA:ssa on hyvin järjestelmällisesti estetty matalapalkka-aloilla työskentelevien järjestäytyminen. Työntajien otteet ovat olleet paikoin jopa hyvin kovia, oikeuslaitoksen ystävällisellä avustuksella, eri osavaltioiden lait kun poikkeavat huomattavasti toisistaan. Laittomuuksista seuranneet rangaistukset ovat olleet äärimmäisen lieviä. Wal-Mart sai tosin 150 miljoonan dollarin sakot estettyään työntekijöitään pitämästä ruokatuntia. Sakko on rapsakka jopa sikäläisellä mittapuulla tarkasteltuna. Nähtäväksi jää onko sillä laajempaa vaikutusta sikäläisessä yritysmaailmassa.

Kun bisnes globalisoituu on ay-liikkeenkin globalisoiduttava. Ay-liikkeen tulee niin sanotusti mennä yritysten perässä sinne, missä yritykset toimivat. Viemällä tietotaitoa muun muassa kolmansiin maihin, ay-liike tulee vaikuttamaan osaltaan siihen, etteivät yritykset tee jatkossa tulostaan ihmisten hädän kustannuksella.

## **POSTI- JA LOGISTIikka-ALAN UNIONIN PASILAN OSASTON (no. 151)**

**sääntömääräinen vuosikokous,  
lauantaina 25.3.2006 klo 13.00 ravintola Ostrobotnian  
juhlasalissa  
Museokatu 10**

## **POSTI- JA LOGISTIikka-ALAN UNIONIN PASILAN OSASTON (no. 151)**

**naisjaoston johtokunnan valintakokous, jossa valitaan  
puheenjohtaja ja kuusi jäsentä,  
lauantaina 25.3.2006 klo 12.00 ravintola Ostrobotnian Jääkäriin  
morsian kabinetissa  
Museokatu 10**



# NAISET RASKAAN TUOTANNON TYÖNKIERROSSA

Raskaan tuotannon tilanteesta työnkierron sekä miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin voin kertoa omasta kokemuksestani, että se on hyvin paljon kiinni esimiehestä ja työntekijän omasta aktiivisuudesta tai passiivisuudesta. Pyysin esimieheltäni noin kahdeksan vuotta sitten, että pääsisin luisulle töihin ja hiukan naureskellen hän suostui siihen. Siitä asti olen säännöllisen epäsäännöllisesti työskennellyt myös luisulla omasta vapaasta tahdostani.

Uudet taloon tulevat työntekijät aloittavat laidastaan työskentelyn luisulta sukupuoleen katsomatta. Siis jos vaivautuu viikaisemaan työvuorolistoja tai luisuille, niin näkee, että siellä on myös naisia. Oma ongelmansa on, etteivät kaikki työntekijät ole mukana työnkierrossa, vaan tekevät vain esim. yhtä työtehtävää. Tämä voi johtua työrajoitteisuudesta, mutta myös siitä, etteivät he yksinkertaisesti halua. Loppujen lopuksi, ettei ole mukana työnkierrossa, voi kostautua ter-

veyden puolella ennemmin tai myöhemmin. Tulevaisuudessa tullaan tähänkin seikkaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota.

Naisten osuus raskaalla on vähentynyt vakituisten osalta menneinä vuosina selvästi. Osa-aikaisissa heitä on enemmän ja suurin osa tekee vain aamuvuoroa. Silti raskaassa tuotannossa on huomattavasti enemmän miehiä. Tarkempi selvitys naisten ja miesten määristä, sijoittumista työtehtäviin ja heidän palkkauksestaankin saadaan, kun tasa-arvosuunnitelmia aletaan tekemään toimialueellamme. Ja ne tullaan tekemään haluttiinpa sitä tai ei, sillä laki vaatii niitä ja me noudatamme lakia!

Sen verran vielä raskaasta, että liikettä parempaan suuntaan on tapahtunut rocla-modulien osalta. Kun puolikkaista moduleista on nyt sovittu, niin saajien joukossa on myös naisia.

Riina Hyöky



# UUSI YRITYS HENKILÖKOHTAISEEN ARVIOINTIIN VIIME VUODEN KEVÄÄN FIASKON JÄLKEEN

Juha Öhman



Vuoden 2005 keväällä uuden palkkaliite P:n (Postityö) voimaantulon jälkeen suoritettu työntekijöiden henkilökohtainen arviointi oli lievästi sanottuna fiasko. Arvioitsijoita/esimiehiä oli ilmeisesti joltain suunnalta ohjeistettu suorittamaan arviointi ns. "puhtaalta pöydältä", joka tässä tapauksessa tarkoitti sitä, että arvioitujen työntekijöiden henkilökohtaisen palkanosan prosentti laski kautta linjan ja monella tosi paljon. Työpaikoilta Postiliittoon (nyk. PAU) tulleet viestit aikaansaivat pikaiset neuvottelut työnantajan kanssa. Neuvottelujen tuloksena työnantajan oli pakko puhalttaa peli poikki ja julistaa jo tehdyt arvioinnit mitättömiksi ja peruuttaa viime kevään arviointi koko maassa. Samalla sovittiin, että saman vuoden 2005 syksyllä järjestettäisiin yhteiset koulutustilaisuudet esimiehille ja luottamusmiehille, jossa käytäisiin perusteellisesti läpi ne pelisäännöt, millä arviointeja tehdään. Syksyllä näitä tilaisuuksia järjestettiin ja itsekin niissä mukana olleena sanon, että jos tänä keväänä arviointi ei suju asiallisesti, niin ainakaan se ei oikeanlaisen tiedon puutteesta johdu.

1.3.2005 käyttöön otetussa uudessa palkkajärjestelmässä on edelleen mukana yhtenä elementtinä työntekijöiden henkilökohtainen arviointi työstä suoriutumisesta. Muutoksena on se, että arvioitavia osia on nyt vain kolme, eli työn tuloksellisuus (painoarvo 50%), laadukkuus (30%) ja toiminta työyhteisössä (20%).

Suoritusarvioinnissa esimies arvioi työntekijän selviytymistä nykyisessä työssään suhteessa työhön asetettuihin tavoitteisiin. Suoritusarvioinnissa katsotaan, miten työntekijä selviytyy työn asettamista vaatimuksista, tavoite- ja kehityskeskustelussa asetetuista tavoitteista ja miten hän toimii työyhteisön jäsenenä.

Arviointi siis tehdään työn kannalta merkityksellisten kolmen osatekijän perusteella, jotka ovat tuloksellisuus, laadukkuus ja toiminta työyhteisössä. Kukin arviointikriteeri arvioidaan erikseen. Arviointi kohdistuu niihin tehtäviin, joita henkilö on tarkastelujakson aikana hoitanut. Suoritusta arvioidaan kunkin kolmen osatekijän osalta asteikolla 1 - 10. Ennen tavoite- ja kehityskeskustelua on esimiehen annettava työntekijälle valmistautumislomake hyvissä ajoin.

## Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointikriteerit postityössä

### 1. Työn tuloksellisuus (50%)

- Toimii huolellisesti työohjeiden mukaisesti sekä työturvallisuus- ja työsuojeluohjeita noudattaen, pitää lupaukset, tekee kerralla oikein
- Tukee esimiestä ja työtovereita yksikön tavoitteiden saavuttamisessa
- Pysyy aikatauluissa ja selviää poikkeustilanteissa

### 2. Laadukkuus (30%)

- Työn jälki on laadukasta, virheetöntä ja huolellista
- Pystyy oppimaan asiakaspalautteesta ja on aktiivinen laatuvirheiden vähentämisessä
- Osaa puuttua poikkeamiin ja epäselvyyksiin aktiivisesti ja kysyä epäselvyyksistä

### 3. Toiminta työyhteisössä (20%)

- Toimii hyvin tiimissä ja auttaa toisia. Pystyy yhteistyöhön myös muiden postilaisten ja asiakkaiden kanssa
- Toimii rakentavasti vuorovaikutus-, sekä ongelma- ja ristiriitatilanteissa
- Pyrkii kehittämään itseään
- Tuo esiin kehittämiskohteita, antaa kehittävästä palautetta, osallistuu ongelmien ratkaisuun

## Arviointiasteikko

	pisteet
On erinomainen	9 - 10
On hyvä - yleensä täyttää odotukset	7 - 8
On keskitasoa	5 - 6
On tyydyttävä	3 - 4
On välttävä	1 - 2

Työsuorituksen kokonaisarvio on osatekijöiden painotettujen pisteարvojen yhteissumma.

Jokaiselle työntekijälle annetaan tavoite- ja kehityskeskustelussa suullinen ja kirjallinen palaute. Kirjallisen palautteen esimies allekirjoittaa. Tämä palaute on jokaisen työntekijän syytä visusti tallettaa, sillä se on ainoa todiste siitä, miten hänen henkilökohtainen palkanosansa määräytyy.

Mikäli kirjallista palautetta ei anneta välittömästi keskustelun yhteydessä, tai yhdessä työntekijän kanssa sovituksi mahdollisimman pian sen jälkeen, on jokaisen työntekijän siinä tapauksessa syytä ottaa yhteyttä omaan luottamusmieheensä!

Suoritusarviointi tehdään kerran vuodessa. Uuden työntekijän suoritus arvioidaan neljän kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Määräaikaisena palkatun työntekijän työsuoritus arvioidaan samoin henkilön oltua tehtävissään neljä kuukautta joko yhdenjaksoisesti tai useammassa erässä viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana.

#### Luottamusmiehen mukanaolo ja mahdolliset erimielisyydet arvioinnista

Esimies tekee suoritusarvioinnin. Jos arvioitava työntekijä haluaa, hän voi pyytää luottamusmiehen mukaansa tavoite- ja kehityskeskusteluun. Mikäli työntekijä ei ole tyytyväinen suoritusarvioon, on hänellä mahdollisuus pyytää uusintakeskustelua, johon hänellä on oikeus kutsua luottamusmies. Mikäli luottamusmies ei ole osallistunut uusintakeskusteluun, on työntekijällä oikeus pyytää vielä uusintakeskustelua, johon luottamusmies kutsutaan.

Tällä ns. uusintakierroksella on jokaisen, joka ei ole mielestään saanut oikeudenmukaista arviota työsuorituksestaan, syytä ottaa mahdollisimman pian yhteyttä omaan luottamusmieheensä!

#### Ylimenokauden säännös

Viime kevään 2005 suoritusarviointia piti pitää ns. ensimmäisenä arviointina, mutta koska koko arviointi mitätöitiin, niin tämän kevään 2006 arviointi onkin se ns. ensimmäinen arviointi. Mikä tarkoittaa sitä, että mikäli työntekijän työsuoritus taso on laskenut vuonna 2006 vuoden 2004 tasosta, työntekijän henkilökohtaista palkanosaa ei vielä tuolloin alenneta. Vaikka vuonna 2007 työntekijän työsuoritus taso olisi edelleen alempana kuin vuonna 2004 palkanosaa ei lasketa. Vasta jos vuonna 2008 työsuorituksen taso on alempi kuin vuoden 2004 taso henkilökohtaista palkanosaa alennetaan tuolloin työsuoritusta vastaavasti.

On syytä huomata, että saaduissa kirjallisissa palautteissa on jokaisella kerralla oltava perusteltu syy arviointipisteiden alenemiseen ja myös kerrottava, mitä ko. henkilön pitäisi tehdä parantaakseen työsuoritustaan.



# MAAILMAN POSTEILTA

Teuvo Pykönen

**Ylistetty Koizumi:** Venäjän merkittävä talouslehti Vedomosti nimesi Japanin pääministerin vuoden poliitikoksi 2005. Hän täytti lehden mukaan ”kykenevän politiikan laatuvaatimukset”, kun ajoi väkisin Japanin postin yksityistämisen oppositiosta välittämättä (Kyodo 29.12.05).

**Itävallan IPO:** Lopultakin Itävallan posti aiotaan viedä pörssiin. Valtiovarainministeri Karl-Heinz Grasser kertoi syksyllä 2006 annettavan 49 % valtion omistuksesta pois. Oppositio ja ay-liike pitävät yksityistämistä veronmaksajien rahojen tuhlauksena ja pelkäävät työpaikkojen vähenemisen (Forbes 12.1.06).

**CEP- uutisia maailmalta:** 17.11.05): Sveitsi: Postin 3500 työntekijää lakkoilivat Bernissä vaatien 175 frangia lisää kuukausipalkkoihin. Ay-järjestöjen mukaan vaatimus on oikeassa suhteessa Postin edellisvuoden voittoon.

(24.11.05): Norja: Norjan Posti on maailman kolmanneksi mahtavin tuottavuus-luvuissa. Ohi menevät vain Hollanti ja Saksa. Kaksinumeroiset luvut jo vuodesta 1998 perustuvat automaatioon, organisaatioon ja orientaatioon suurliikevaihdollisilla tuotteilla.

(30.11.05): Norja: Uusi hallitus on pyörtänyt päätöksen vapauttaa ennenaikaisesti vuoden 2007 alusta posti-markkinat. Liikenne- ja viestintäministerin mukaan monopolia tarvitaan rahoittamaan tappiolliset osat yleispalveluvelvoitteesta.

(14.12.05): Itävalta: Viikkoja jatkuneiden neuvottelujen jälkeen postilaisten palkat nousevat 2,75 % vuonna 2006.

Filippiinit: Valtiollinen postilaitos yksityistetään alkuvuodesta 2006.

Israel: Postiviranomaiset ovat julkistaneet ohjelman, jolla hintoja lasketaan ja palvelua parannetaan. Yksityistämistä edeltävä hanke karsii toimipaikkoja ja vähentää työntekijöitä.

Britannia: Royal Mail saanee 3 miljardia euroa eläkevajeensa kattamiseen.

**Ay-liike kehottaa:** United Network International, UNI on kansainvälinen ay-järjestö, jolla on noin 900 jäseniä ympäri maailmaa 15 miljoonaa jäsentä. PAU on

UNI:n jäsen. UNI-Euroopan postiasian jaos on havainnut EU-komission vapauttavan postikilpailun askel askeleelta. Aiemmat askeleet ovat olleet vuosien 2000 ja 2003 alussa. Nyt tämän vuoden alussa ns. varattu palvelu rajoittuu enää alle 50 grammaisiin kirjeisiin Euroopan Unionin alueella. Vuoden 2006 alussa aiotaan hyväksyttävä postidirektiivin muutos, jonka mukaan kaikki posti on vapaan kilpailun piirissä 2009 alusta. UNI-Euroopan postiosasto kehottaa liittojaan valppauteen, jotta yleispalveluvelvoite voidaan rahoittaa kilpailuissa oloissa (Uni-Postal 16.12.2005).

**Numeropencejä Britanniassa:** Brittien Royal Mail lähete numerotiedustelubisnekseen. 300 miljoonan numerotiedustelun bisnes on vuodessa 170 miljoonaa puntaa. Yhdeksän kymmenestä tiedustelusta on ollut kuuden pääfirman hoteissa. Posti avasi tasahintaisen palvelun tammikuun lopulla. Enintään kahden tiedustelun hinta on 40 penceä. Esimerkiksi British Telecom veloittaa palvelustaan 40 penceä soitosta ja yli minuutin kuluneesta ajasta lisää 23 p minuutilta. Posti lähti kilpailuun, kun löysi tutkimuksestaan tiedon, että kaksi kolmesta puhelinkäyttäjistä pitää numerotiedustelua kalliina. Tappiollista toimintaa yritetään avittaa uusilla palveluilla (BBC NEWS 30.1.2006).

**Huolia Kanadassa:** Viisi vuotta sitten amerikkalainen maailmanlaajuinen kuriiriyhtiö UPS asettui Kanadan valtiota vastaan. Valtio-omisteinen Kanadan Posti rikkoo yksityisen yhtiön mukaan Pohjois-Amerikan vapaakauppa-alue sopimusta (NAFTA). Yhtiö vaatii 160 miljoonan US-dollarin korvausta. Kanadan postityöntekijäin liitto pelkää paitsi jäsentensä puolesta myös vaikutusten leviävän muuhunkin valtiolliseen toimintaan. Liitossa on 56 000 jäsentä. UPS on toiminut Kanadassa jo 30 vuotta ja sillä on 7 400 työntekijää. Kiistan kuulemiset on aloitettu oikeudessa ja niiden odotetaan vievän vielä ainakin vuoden (Toronto Star 12.12.05).

**Venäjä investoi:** Venäjän postin vuoden 2005 voitto laski 244 miljoonaan ruplaan (noin 8,5 miljoonaa dollaria). Investoinnit nousivat edellisvuodesta viisinkertaisesti noin 122 miljoonaan dollariin. Investoinnit rahoitettiin omilla ja lännen pankkien rahoilla. Tavallisia ja kirjattuja kirjeitä kuljetettiin 1,1 miljardia kappaletta ja paketteja 17 miljoonaa viime vuonna. Suuren osan paketeista kuljettavat yksityiset operaattorit. Vaikka postilaisten palkat kaksinkertaistuivat 2005, niin edelleen palkat ovat vain 60 % keskimääräisestä palkkatasosta. Pääjohtaja Igor Syrsov sanoo matalien palkkojen olevan edelleen ongelma postissa, mutta toteaa niiden nousevan yli 30 % vuonna 2006 (RIA Novosti 23.12.05).

## NAISTEN HÄTÄ VENÄJÄLLÄ

Moni ei ehkä tiedä, että perheen sisäinen väkivalta on Venäjällä valtava ongelma. Sikäläisen sisäministeriön tilastot näyttävät synkkää 9000 naisen kuolemaa ns lähisuhdeväkivallan uhriina vuonna 2003. Luku on käsittämätön ja irvokkaaksi se muuttuu, kun ymmärrämme sen tarkoittavan yhden naisen kuolemaa joka tunti ja joka päivä. Kyseessä ovat kuolemaan johtaneet tapaukset, ne, joista on langetettu tuomio oikeudessa. Vain nämä tilastoidaan.

Kotonaan väkivallan uhreiksi joutuneiden naisten on erittäin vaikea tai suorastaan mahdotonta saada apua. Miliisi ei useinkaan ota väkivallasta tehtyjä rikosilmoituksia edes tutkittavaksi, koska he eivät usko tutkimusten johtavan tuomioihin. Joulukuussa 2005 Amnesty

International julkaisi raportin lähisuhdeväkivallasta Venäjällä. Siitä käy selvästi ilmi, kuinka jopa 90 % lähisuhdeväkivallasta tehdyistä rikosilmoituksista vedetään takaisin ennen oikeudenkäyntiä. Vain viitisen prosenttia rikosilmoituksista johtaa tuomioihin oikeudessa.

Iso ongelma koko vyyhdessä on se, että Venäjän lainsäädäntö ei tunnusta perheväkivaltaa rikokseksi. Venäjän lain mukaan vain erittäin törkeät pahoinpitelyt ovat yleisen syytteen alaisia rikoksia. Niin sanotuissa lievemmissä tapauksissa, jää uhrin tehtäväksi tehdä rikosilmoitus. Suurin syy kanteiden peruuttamiseen on monesti naisen elämäntilanne. Ei ole mahdollista taata omaa turvallisuuttaan. Asuntopula isoissa kaupungeissa ja turvakotipaik-

kojen olematon määrä pakottavat naiset usein jäämään väkivaltaiseen suhteeseen. Uhkaileva puoliso saa monen naisen mielen muuttumaan.

Vaikuta omalta osaltasi naisten tilanteen parantamiseen Venäjällä ja allekirjoita vetoamus Presidentti Putinille. Vetoamuksen voit tulostaa netistä osoitteesta [www.amnesty.fi](http://www.amnesty.fi)

Toimittanut: Pasi Poussu

## PIITIELTÄ

Asiat ovat edistyneet hyvään suuntaan vuokratyövoima asiassa. Paikallinen sopimus syntyi viikolla kahdeksan. Sopimuksen sisältö on hyvä kompromissi. Toivottavasti sopimusta myös noudatetaan.

Pasillin edellisen numeron artikkelin lisäksi laitoimme työhuonekunnan käsittelyn jälkeen myös kirjeen Pau:iin vuokratyövoima asiassa. Myös Oulun osasto otti asiaan kantaa.

Tästä jälleen voimme todeta, että joukkovoimassa on kuitenkin poweria. Eli kaikesta huolimatta liittoon kannattaa kuulua (kai).

P.S. Vuosaarella on lintu joka osaa niistää.

Terveisin Piitien luottarit.

# JOUKOSSA ON VOIMAA NAISET

Pasilan osaston naisjaosto perustettiin uudelleen muutaman vuoden tauon jälkeen toissa vuoden lokakuussa. Mennyt puolitoista vuotta jaoston puheenjohtajana on ollut haastavaa, mutta palkitsevaa. Monia epäileviä ääniä olen kuullut, että tarvitsevatko naiset edes omaa jaostoa, jopa johtokunnan sisältä. Puhumattakaan mitä kuulee talon ulkopuolelta. Ehkä paljon naisten tilanteesta kertoo, että olemme Posti- ja logistiikka-alan unionin ainoa naisjaosto.

Mutta epäilyt vain vahvistavat sitä, että naisjaostoa tarvitaan ja aktiivista sel-laista. Naisjaoston toiminnan päätarkoituksena on tasa-arvoisuuden parantaminen työpaikalla ja naisjäsenien tukeminen, niin henkisesti kuin fyysisesti jaksamisessa. Lisäksi naisten aseman parantaminen järjestötoiminnassa koetaan tärkeäksi ja jaostolla onkin tarkoitus tulevaisuudessa olla yhteydessä myös muiden osastojen naisaktiiveihin. Tavoitteena on kannustaa naisia omassa työympäristössään ja innostaa osallistumaan yhteisiin asioihin.

Välillä kyllä tuntuu, että teemme turhaa työtä, kun tilaisuudet ja ajamamme asiat eivät näytä kiinnostavan edes oman jaostomme naisia. Olemme useaan otteeseen kehottaneet naisia antamaan ehdotuksia ja tulemaan mukaan, mutta jonkinlainen passiivisuus näyttää olevan vallalla. Kentältä ei ole kuulunut juuri mitään. Ei palautetta suuntaan, eikä toiseen. Mutta mieles-

täni tämäkin voi todistaa, että jaostoa tarvitaan. Vuosien varrella monet naiset ovat oppineet, ettei mitään tarvitse tai kannata tehdä. Tämän poisoppiminen vaatii paljon. Elämme nopeasti muuttuvassa maailmassa. Työelämän haasteet ja vaatimukset käyvät koko ajan kovemmiksi. Silloin "kiltit ja hiljaiset" jäävät jalkoihin. Naiset eivät osaa pitää samalla tavalla puoliaan kuin miehet, siksi meidän on pidettävä yhtä ja toimittava rintamana. Naisjaosto voi olla juuri se kanava, jonka kautta saamme äänemme kuuluviin.

## "Uusi johtokunta"

Muutenkin aktiivisesti toimivat naiset ovat olleet myös vetämässä naisjaostoa. Tähän pitää saada muutos. Ei ole tarkoituksenmukaista, että naisjaosto on suora jatke toimikunnalle, että samat ihmiset istuvat molemmissa. Nyt jaoston johtokunnan seitsemästä jäsenestä viisi on mukana toimikunnassa. Siis vain kaksi on "riippumattomia" toimijoita. On toki hyvä että yhteydet toimikuntaan toimivat, mutta mielestäni vähempikin riittää. Onkin aika että saamme jaoston toimintaan mukaan sellaisia naisia, jotka keskittyvät vain sen toimintaan ja kehittämiseen.

Totta on, että johtokunnassa työskentely vie jonkin verran aikaa ja vaatii muutakin kuin vain muutamassa kokouksessa istumista. Johtokunnan jäsenten on osattava toimia saumatto-

massa yhteistyössä ja jokaisen on oltava aktiivisesti mukana tekemässä asioita naisten hyväksi. En halua pelotella ketään, joka nyt harkitsee lähtemistä ehdokkaaksi, mutta on tiedettävä mihin on lähdössä mukaan.

Toiminnassa olen saanut tutustua uusiin ihmisiin ja siten oppinut katsomaan asioita myös uudelta kannalta. Oppia on tullut myös käytännön asioista, kokoustekniikka on nyt "hallussa" ja koko liiton organisaatio vaikutuskanavana on tullut tutuksi. Olen oppinut aukaisemaan suuni ja sanomaan mielipiteeni perustellusti. En enää pelkää läheskään niin paljon esiintymistä ihmisille kuin aikaisemmin. Naiset lähtekää rohkeasti ja avoimin mielin mukaan toimimaan. Virheet ja mokat ovat sallittuja, niistä oppii. Kukaan ei ole täydellinen.

Luovun paikastani jaoston puheenjohtajana ja haluan kiittää kaikkia naisjaoston johtokuntien jäseniä yhteistyöstä. Haluan kiittää myös kaikkia niitä naisia jotka ovat olleet aktiivisesti mukana tilaisuuksissamme ja toiminnassa. Tulkaa joukoin naisjaoston vuosikokoukseen valitsemaan uutta entistäkin tehokkaampaa johtokuntaa.

Riina Hyöky

## TAPAHTUNUTTA - MENNEITÄ

- 16.12.05 Ohjausryhmä; Mattila, Fält, Pakkanen, H. Sojakka, J. Öhman.  
19.12.05 Ulkin yt-kokous, paikalla H. Sojakka.  
20.12.05 Pok yt-kokous, paikalla H. Sojakka.  
21.12.05 Petmo-välittäjäryhmä; J. Kaiponen.  
22.12.05 luottamusmiesten joulukahvit.  
22.12.06 osaston toimikunta kok.  
29.12.05 Isku-työryhmä.  
4.1.06 Itellan työhuonekunnan kokous; J. Takaranta.  
4-5.1.06 Pau:n juhla- ja valtuuston kokous; paikalla P. Poussu.  
12.1.06 osaston toimikunnan kok.  
13.1.06 Raskaan epävirallinen yt-kokous; P. Poussu.  
17.1.06 Kirjeen yt-kokous; O. Asikainen.  
17.1.06 Saapuvan yt-kokous; M. Poutanen, M. Ijas.  
18.1.06 loken yt-kokous; J. Kaiponen.  
19.1.06 osaston toimikunta.  
24.1.06 nuorisosaaston kokous; T. Mattila,  
25.1.06 pok yt-kokous; paikalla H. Sojakka, E. Heikkilä; P. Poussu.  
25.1.06 tasa-arvoilaisuus; J. Kaiponen,  
25.1.06 tjk-hankkeen infotilaisuus; H. Sojakka, J. Öhman.  
26.1.06 osaston toimikunta
- 26.1.06 Pau:n liittohallituksen kokous; M. Poutanen.  
27.1.06 tjk:n infotilaisuus;  
30.1.06 Petmo-tilaisuus;  
30.1.06 naisjaoston kokous;  
30.1.06 nuorisosaasto;  
1.2.06 työsuojeluasiamiesten kuukausikokous lokessa.  
2.2.06 osaston toimikunta  
6.2.06 SAK:n Helsingin paikallisjärjestön toimikunnan kokous;  
8.2.06 Itella työhuonekunnan kokous; J. Takaranta,  
8.2.06 Etelä-Suomen aluejärjestön toimikunnan kokous; T. Luttinen, P. Touhonen.  
8-9.2.06 Helsinki-Tampere-Turku risteily;  
11.2.06 Pesan nuorten kokous; paikalla T. Luttinen.  
14.2.06 loken yt-kokous  
16.2.06 osaston toimikunta.  
17.2.06 TJK:n ohjausryhmän kokous, mukana H. Sojakka.  
20.2.06 Pau:n liittohallitus, mukana J. Öhman  
21.2.06 Kirjeen yt-kokous, Olli Asikainen.  
22.2.06 Petmo, loken J. Kaiponen  
23.2.06 osaston toimikunta.  
23.2.06 Naisjaoston ja nuorisosaaston kokous.
- 27.2.06 Naisjaosto.  
28.2.06 Ammattiosaston tilintarkastus  
1.3.06 työsuojeluasiamiesten kuukausikokous.  
1.3.06 nuorisosaasto.  
2.3.06 osaston toimikunta.  
2.3.06 Opettajakorkeakoulun vierailu Voutilassa. H. Sojakka.  
4.3.06 H:gin automiesten vuosikokous, paikalla P. Poussu.  
4.3.06 Postipalvelut os. vuosikokous, paikalla kutsuvieraana E. Heikkilä.  
7.3.06 Kirje-yt, paikalla j. Öhman, O. Asikainen.  
7.3.06 ulk-yt, E. Heikkilä, H. Sojakka.  
8.3.06 valmistava vuosikokous.  
8.3.06 Raskaan yt, P. Poussu, A. Ollinen, J. Pellikka.  
10.3.06 Tapa-raskas, A. Ollinen, P. Poussu, T. Mattila, M. Poutanen, P. Viinamäki.  
10.3.06 Pok-yt, paikalla, E. Heikkilä, H. Sojakka, P. Poussu.  
11.3.06 H:gin os. vuosikokous, kutsuttuna J. Öhman.  
13.3.06 Petmo loken, J. Kaiponen.  
14.3.06 saap. yt, M. Poutanen, Ijas, J. Öhman.  
14.3.06 Loken yt, J. Kaiponen, I. Kuusisto, H. Sojakka.  
14.3.06 Kirje yt, J. Öhman, O. Asikainen.  
14.3. Itellan työhuonekunta.



#### ENTISEN POSTILIITTOILAISEN OSOITTEENMUUTOS

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

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

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

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

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

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

#### Lisäksi olen:

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

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

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

Henkilötunnus: \_\_\_\_\_

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

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

Jäsenmaksun keskeytysaika / / 20 — / / 20

#### Jäsenmaksun keskeytyksen syyt:

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

Päiväys ja allekirjoitus \_\_\_\_\_

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

Kun jäsentiedoissasi tapahtuu muutoksia, muista ilmoittaa niistä Pau:n toimistoon ja osaston jäsensihteerille. Jokaisessa Reitti-lehdessä on toiseksi viimeisellä sivulla lomake, jolla voi kertoa muutoksista. Voit käyttää myös yllä olevia lomakkeita. Säännösten mukaan sairausloman palkallinen jakso on pisimmillään kolme kuukautta, joten pitkien sairauslomien tai muiden pitkien lomien osalta jäsenmaksukin keskeytyy ja siitä on syytä ehdottomasti ilmoittaa. Kun työnantajasi tai ammattiosastosi muuttuu, muista täyttää uusi jäsenmaksun perintävaltakirja. 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 välillä työttömäksi ja työsuhteesi jatketaan uudelleen on parasta täyttää jäsenmaksuvaltakirja uudelleen. Ikävin seuraus on, että työttömyyskorvaukset jäävät saamatta puuttuvien jäsenmaksujen takia.

**SEURAA SÄÄNNÖLLISESTI  
PALKKALASKELMASTA  
JÄSENMAKSUJESI TILAA!**