

PASILA



□□□

**POSTILIITON PASILAN
OSASTON LEHTI 4/1999**

SISÄLLYS

LEHDEN TEKOON	Kari Pihlaviita	3
IHMISTEN JA KULTTUURIEN KOHTAUSPAIKKA	Hannu Sojakka	4
TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN	Mikko Poutanen	5
VIRKAMIESHENKI ELÄÄ	Teuvo Pykönen	6
POSTILIITON AMMATTIOSASTOJEN VÄLINEN YHTEISTYÖ	Juha Öhman	8
TYÖPAIKOILTA		10
MIKÄ ON POSTIN OSAKKEEN LISTAUTUMISHINTA	Teuvo Pykönen	12
BLACK HOLE		15
TERVETULOA OSASTOOMME	Seija Hagman	16



Kansikuva:
Kapulalajittelua
Pasilan Raskaan
tasolla.

PASILLI

No 4.1999 14. vuosikerta

Päätoimittaja: Kari Pihlaviita, puh. 050 355 2013
kpihlavi@pp.htv.fi
Toimitussihteeri: Juhani Kaskimies, puh. 857 2498
juhani.kaskimies@pp.inet.fi

POSTILIITON PASILAN OSASTON LEHTI
PL 25, 00231 HELSINKI

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

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

AINEISTO SEURAAVAAN LEHTEN VIIMEISTÄÄN 4.2.2000

LEHDEN TEKOON

Ensimmäinen Pasilli ilmestyi alkusyksyllä vuonna 1986, muutaman kuukauden kuluttua Pasilan osaston perustamisesta. Kädessäsi on viideskymmeneskolmas Pasillin numero. Ensi vuosi, vuosituhatennen ensimmäinen, on Pasillin 15-vuotisjuhlavuosi.

Koko olemassaolonsa ajan tämä lehtemme on ollut pienten toimistusten aikaansaannos. Useimmiten sen ovat tehneet päätoimittaja ja toimitussihteeri, vieläpä siten, että toinen näistä on ollut yksin vastuussa lehden ilmestymiskuntoon saattamisesta. Toimituksissa ei ole liiemmin kuultu vanhaa suomalaista viisautta, ettei sota yhtä miestä kaipaa.

Lehden sisällön syntyvät ovat vaihdelleet eri toimituksilla. Yksi päätoimittaja kirjoitti miltei kaikki lehensä jutut, toinen tyytyi tiukasti tekemään vain pääkirjoituksen. Onneksi lehdellämme on ollut aina uskollisia avustajia, jotka ovat kirjoittaneet kaikkien aikojen ensimmäiseen Pasilliin, tähän juuri luetavanasi olevaan, useimpiin niiden välillä ilmestyneisiin ja toivottavasti myös tuleviin Pasilleihin. Näiden kirjoittajien ja piirtäjien sammumatoman innon varaan lehden ilmestyminen on usein perustunut.

Mutta Pasillinkin on kehityttävä. Tämän toimituksen aikana olemme aloittaneet lehden ulkoasua pohdiskelevat arvostelukokoukset, joihin

on osallistunut asiasta kiinnostuneita toimikunnan jäseniä. Lehden taitto ja painokuntoon saattaminen ei ole mikään yksinkertainen asia, varsinkaan toimittajille, jotka ovat tekemässä elämänsä ensimmäisiä atk-pohjaisia lehtiä. Ihmekös sitten, että nykyisen toimituksen lempihokema onkin, ”harjoitus tekee mestarin”.

Pasillinkin tarkoituksena luonnollisesti on tulla luetuksi ja siksi sen sisältöön on kiinnitettävä aivan erikoisesti huomiota. Lehtemme on saatava enemmän toimituksellista otetta, joka mahdollistaa lukijoille kohdistetun monipuolisen aineiston tuottamisen. Hyvä lehti saa sisältää vakituisten avustajien mielipiteiden lisäksi ammattimaisemmalla otteella tehtyjä juttuja, haastatteluja, vieraillevien asiantuntijoiden hengentuotteita, lukijamielipiteitä ja muuta välttämätöntä ja tarpeellista. Ylipäätään kirjoittajapohjan laajentaminen on Pasillin sisällön monipuolistamisen ja itseasiassa lehden koko tulevaisuuden kannalta välttämätöntä.

Vuosituhatennen ensimmäisessä lehdessä julkaisimme Pasillin lukijatutkimuksen. Se ei ole ryppyotsaisuudella pilattu, mutta tuloksista uskomme ja toivomme olevan olevan hyötyä lehtemme kehittämistyössä. Kyselyyn vastanneiden kesken arvomme varmaankin vähintäänkin upeat palkinnot. Aloitamme myös mielipidepalstan, jonka toivomme rohkaisevan lukijoitamme herkem-

min kirjoittamaan pulmistaan ja samalla antavan lehden tekijöillekin vinkkejä siitä missä mennään. Näin ne asiat yhdessä tehden kehittyvät.

Pasilli on Pasilan osaston lehti. Pasilan osasto ei ole mikään turha ammattiosasto, eikä Pasilli turha ammattiyhdistyslehti. Vaikka moni asia lehdessä kehittyy ja muuttuu, toivottavasti parempaan suuntaan, niin kaksi asiaa ei muutu. Ne ovat lehtemme nimi ja sen toimituspoliittinen linja. Pasilli on Pasilli ja postimiesten lehti.

Kari Pihlaviita
Päätoimittaja

MUUTEN...
Hyvää uutta
vuotta ja
vuosituhatta
kaikille
lukijoillemme!

IHMISTEN JA KULTTUURIEN KOHTAUSPAIKKA

Yli kymmenen vuotta on Pasilamme ollut tiennäyttäjänä ja edelläkävijä monikulttuurisena työpaikkana niin Postissa, kuin koko Suomessakin. Tänne mitä erilaisimmista lähtökohdista tulleiden ulkomaalaisten, myös pakolaisten ja paluumuuttajien työllistäjänä Posti on näyttänyt esimerkkiä muillekin.

Viime vuosikymmenen vaihteessa Pasilassa teki työtään lähes sata, liki kolmestakymmenestä eri maasta lähtenyttä työtoveriamme. Määrä on laskenut ja nyt viitisenkymmentä työntekijää yli kahdestakymmenestä maasta työskentelee kanssamme. Tähän Postikeskuksen kansallisuuksien kirjoon kuuluu ystäviämme muiden muassa Vietnamista, Ghanasta, Turkista, Venäjältä, Eestistä, Somaliasta, Intiasta, Romaniasta, Egyptistä, Sierra Leonesta, Bangladeshista, Chilestä, Filippiineiltä, Iranista, Irakista, Sri Lankalta, Italiasta, Japanista, Kiinasta, Ranskasta, Sudanista ja Puolasta. Kansallisuuksien moninai-

suus näkyy ja rikastuttaa työpaikkamme arkipäivää. Työt hoituvat yhteisymmärryksessä eri kansallisuuksien kesken, eikä rasismille ja syrjinnälle ole sijaa. Myös Voutilaan on palkattu ennakkoluulottomasti ulkomaalaisia henkilöitä.

Työministeriön etnisten suhteiden neuvottelukunnassa edustettuina olevat työelämän osapuolet käynnistivät kuluvan vuoden alussa ”Yritysten hyvien käytäntöjen kampanjan”. Sen tarkoituksena on ollut kerätä tietoja ja kokemuksia, kuinka suomalaisyritykset huomioivat henkilöstöpolitiikassaan nopeasti ja enenevässä määrin monikulttuuristuvan henkilöstönsä. Hanketta tuki Euroopan Unioni ja siihen oli kutsuttu osallistumaan useiden yritysten edustajia. Sen loputtua neljä yritystä palkittiin kunniakirjalla ja oikeudella käyttää tunnusta ”KÄYTÖSSÄ KOKO PALETTI - KOHTI MONIMUOTOISTA TYÖPAIKKAA”. Tätä tunnusta saavat käyttää kaikki sellaiset yri-

tykset ja yhteisöt, joiden tavoitteena on tasa-arvoinen ja monikulttuurinen työpaikka ja jotka haluavat esimerkiksi rohkaista muitakin työnantajia palkkaamaan osaajia ihonväristä, iästä, uskonnosta, sukupuolesta, vammasta tai sukupuolisesta suuntautumisestaan riippumatta. Nämä nyt palkitut yritykset olivat Nokia, Helsingin kaupunki, ISS Suomi ja Suomen Postin Helsingin postikeskus.

Yritystoiminta ja markkinat ovat tällä hetkellä useimmiten maailmanlaajuiset. Yritysten asiakaskunta on monikulttuurinen ja kansainvälistyminen lisääntyy koko ajan. Nykyisen hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi työelämässä tarvitaan kaikkien työikäisten työpanos. Myös kilpailu työvoimasta tulee kovenemaan ja jopa työvoimapulaa on ennusteltu. Monimuotoisia työpaikkoja ja henkilöstöään huomioivia yrityksiä arvostetaan nyt ja jatkossakin korkealle.

Työpaikallamme uusiin kulttuureihin ja uusiin tapoihin tutustuminen on ainutlaatuinen etu ja rikkaus. Se antaa meille mahdollisuuden oppia ymmärtämään paitsi muita, niin myös itseämmekin.

CHÚC MỪNG NĂM MỚI

كل عام وانتم بخير

HEREUSE NOUVELLE ANNÉE

SREĆNA NOVA GODINA

FELIÇ NOU ANY

GLÜCKLICHES NEUES JAHR

UN AN NOU FERICIT

GOTT NYTT ÅR

FELICE NUOVO ANNO

SANNAD WAAGSAN OO FARXAD LEH

HAPPY NEW YEAR

FELIZ AÑO NUEVO

SIHVO NEVO BEHR

麗的呼聲

**KAIKILLA KIELILLÄ
HYVÄÄ UUTTA VUOTTA !**

Hannu Sojakka

UUSI VUOSI
2000 anno Domini



”YRITYSKUVA”

TYÖSTÄ JA VÄHÄN SUOJELUSTAKIN

Vuosi on loppu ja rakkain harastukseni muuttaa muotoaan. Vene on talviteloilla ja kaloille julistettu rauhoitusajaksi, joka ei suinkaan koske pilkkipäiviä. Tällä uudella vuosituhannella nappaan sen SUUREN, se on varma kuin pläkki.

Mutta kuluneen vuoden toinen teema eli “nolla tapaturmaa” on yhtä kaukainen haave. Tapaturmailmoitusten kansio vikisee tuskaansa ylitäytettynä. Voutila, tämän työnantajan uljas lippulaiva, ja edunvalvo-

jien kaamea painajainen on haasteiden edessä ja tätä kirjoittaessani jännitän vielä, miten joulusta on siellä selvitty. Siellä hommat eivät ole alkuunkaan, eivätkä vieläkään hanskassa. Kaksi ja puoli päivää talossa ollut kun saa koulutettavakseen aamulla töihin tulleen, niin tällä pelillä on turha luulla laatua syntyvän. Samoin sellainen ei voi olla heijastumatta tapaturmatilastoihin. Niitä on tähän mennessä sattunut siellä 23, joista peräti yhdeksän truckeilla. Toivoa sopii, etten joudu toimitusta pyytämään korjaamaan lukua suuremmaksi ennen lehden painon menoa.

Jotain hyvääkin on tapahtunut. Pasilassa tapaturmaluvut ovat laskeneet. Osasyynä on tietenkin töitten ja tekijöitten siirtyminen Voutilaan, mutta uskaltaisiko silti kainosti sanoa “hyvä me!”

Ulkkilaiset ovat saaneet elää rauhassa nelisen vuotta samojen seinien

sisällä. Nyt on sitten työnantajamme kaukaa viisas ja kaikkietävä yläpää päättänyt hajoittaa tuotannon Voutilaan ja Pasilaan. Henkilöstö on taas Postin normaalitilassa eli ikihänassa epätietoisuudessa tulevaisuudesta. Joku filosofi kai on sanonutkin, että elämässä on ainoa varma asia epävarmuus. Taisi olla ukko apparina postissa opiskeluaikoinaan.

Kuitenkin, vuosi vaihtuu, se on pläkinvarmaa sekini. Hyvää uutta vuotta, vuosisataa ja vuosituhatta, älkääkään präiskikö niitä raketteja miten sattuu, vaan tehkää se turvallisesti ja varman päälle!

Mikko Poutanen

VIRKAMIESHENKI ELÄÄ

- määrä- ja osa-aikaisilla kikkaillaan !

Viime vuosikymmeneen asti olimme virkasuhteessa virkaehtosopimuksen (VES) piirissä. Taloon tullut oli aluksi satunnainen apulainen, sai jonkun toimen tai ylimääräisen toimen sijaisuuden, oli sitten viransijainen tai virkaatekevä, sai toimen, sai viran ja joskus korkeamman viransijaisuuden tai jopa omiin nimiin korkeamman viran. Huipulle pääsi reippaassa kahdeskymmenessä vuodessa, jos sattui olemaan oikeassa paikassa tai suosiossa. Palkka oli maksimi ja tuli virkavuosien mukaan. Onko nyt kaikki toisin, kun olemme työsopimussuhteisia ja vaativuuteen perustuvassa palkkajärjestelmässä?

Jäykkä palkka

Jos virkamiesajan palkka oli sekin pieni, niin se kuitenkin kasvoi varmasti ikälisien ja muistutusten myötä. Nykyisen käsittelytehtävissä noudatettavan palkkajärjestelmän hyvä puoli on, että käytännössä kolmessa vuodessa uusi työntekijä voi päästä lähes loppupalkalleen. Nuorenakin rahaa tarvitaan. Koskaan käsittelyssä ei kuitenkaan voi päästä vanhan ylipostimies yp:n palkoille kaikkine ikälisineen ja muistutuksineen. Heikkoa on palkkajärjestelmän toimimattomuus henkilökohdaisen osan kohdalla alemmissa palkkaryhmissä. Säännöllisesti esimerkiksi A00:n heko-osa on alempi kuin korkeammissa palkkaryhmissä. Tilastojen mukaan A00:n heko-osan keskiarvo käsittelyssä on 7.8%, kun keskiarvo kaikissa palkkaryhmissä on 9.5%. Enimmilläänhan se meillä

on 12%. Kaiken järjen mukaan yhtä tehtävää tekevä oppii nopeasti suorittamaan tehtävänsä täydellisesti. Taustalla onkin virkamieshenkisyttä ja sen mukaan taloon tullutta pitää nöyryyttää alemmalla palkalla. Lisäksi tulokkailla on lähes poikkeuksetta työehtosopimuksen salilima neljän kuukauden enimmäiskoeaika. Tältä ajalta maksetaan vähintään 90 % alimmasta taulukkopalkasta. Koeaikaa ei ole pakko pitää, eikä ole pakko maksaa pienempää palkkaa. TES on minimi, kun VES taas oli maksimi. Ei ole osattu siirtyä tässäkin pois virkamiesajasta. Ihmetystä herättää sitten se, ettei työttömyystilanteesta huolimatta ihmisiä saada jäämään taloon. Tämä on erityisesti jakelun ongelma, vaikka tarjolla siellä on sentään kokoaikaisia työpaikkoja.

Osa-aika ja määräaika

Postin yhtiöaikana on ollut lähes koko ajan voimassa ns. rekrytointikielto. Se tarkoittaa, että vain luvalla saadaan pestata työntekijöitä talon ulkopuolelta. Tällä hetkellä lupaa pitää anoa jokaisesta yli kolme viikkoa kestävästä määräajan jatkosta myös talossa oleville. Kiellolla ja määräaikaiskeinottelulla on saatu henkilöstörakenne vääristymään osa-aikaisuuden suuntaan. Uusi työntekijä suoritusportaassa on lähes aina sekä osa-, että määräaikainen.

Työehtosopimuksessamme todetaan selvästi, että 12 kuukauden jälkeen on tehtävä toistaiseksi voimassaoleva työsopimus, ellei määrää-

aikaisuudelle ole perusteita. Missään ei sanota, että määräaikaisuuden pitäisi kestää vähintään vuoden. Tässä on virkamiesmäisille pykälänikkareille oiva paikka kekseliäisyytensä osoittamiseen. Ja sitä hän onkin näytetty. Parhailaan tarkastamme työnantajan kanssa postikeskuksen määräaikaiset nimi nimeltä. On löytynyt kymmenittäin ihmisiä, joiden kohdalla työnantajakin on heti todennut, että on anottava toistaiseksi voimassaolevaa työsuhdetta.

Toinen virkamiesmäisyys on ilmennyt mm. raskaan hallissa. Henkilö tekee vuorolistan mukaan täyttä jaksoa ja on yhä vain edelleen osa-aikainen. Ylitöiden raja on lain mukaan 250 tuntia vuodessa, eikä mahdollista 80 tunnin lisäosuutta tulla luottamusmiespuolelta myöntämään. Työehtosopimuksessa on todettu, että osa-aikaisen työntekijän työsopimukset on tehtävä sille tuntimäärälle, jota hän todellisuudessa tekee. Jos jollakulla on esimerkiksi 60 tunnin sopimus ja hän tekee jatkuvasti lisätöitä siten, että tunteja kertyy vaikkapa 90 tuntia jaksossa, niin sopimus on silloin tehtävä 90 tunnille. Tämän asian tehotarkastus on suunnitteilla.

Tärkeää olisikin, että sellaiset työntekijät, jotka haluavat nostaa työsopimuksen tuntimääräänsä ilmaisivat halukkuutensa lisätöihin lähimmälle esimiehelleen. Tällöin työnantajan on ensisijaisesti tarjottava heille lisätöitä, eikä uusia osa-aikaisia voi silloin palkata samoihin tehtäviin. On kuitenkin huomattava, että pelkästään joulujaksoihin ajoittuvat lisätöitä eivät ole peruste sopimuksen tuntimäärien nostamiselle. Tärkeää olisi myös aloittaa tarkastelu, voitaisiinko osa-aikaisia kokoaikaistaa. Tavaravirroista johtuen osa-aikaisia on Pasilassa ollut aina. Väitän kuitenkin, että työvuoroja rukkaamalla saataisiin mielekkäitä, kokoaikaisia työpaikkoja, jos halutaan hiukan nähdä vaivaa. Osa-aikaisen palkalla

ei elä, ellei tukea saa jostain muualta, eikä määräaikaiselle muuten heru helpolla osamaksuluottoja saattikka Visa-korttia. Osa- ja määräaikaisuudella ei saada myöskään työnantajan haluamaa sitoutuneisuutta ja motivaatiota. Työnantajalle on myös riski, jos ammattitaito sysätään osa-aikaisten varaan. Työvoimatilanteen muuttuessa saattaa kadota koko ammattitaito.

Määräaikaisuudelle on hyväksytyjäkin perusteita. Työsopimuslaki vaatii perustellut syyt. Sellaisia meillä voi olla vuorotteluvapaan sijaisuus, äitiys- ja hoitovapaan sijaisuus, asevelvollisen sijaisuus jne. tarkoin määriteltynä syinä. Sellaiset kuin ”tuotannon vakiintumattomuus Postissa” tai ”tuotannolliset muutokset Postissa” eivät ole perusteltuja syitä. Perusteltu syy olisi ollut esim. viime keväänä ”Voutilan koulutukseen osallistuvan sijaisuus”. Suurin osa syistä on kestäättömiä, jos riitaan joudutaan. Yhtään riitatapausta ei vielä ole työtuomioistuimeen asti päässytäkään, kun työnantaja on tarkistanut kantansa ennen sitä.

Leonia-kuviota saatetaan taas käyttää perusteena määräaikaisuudelle. Pääkaupunkiseudulla tehdystä aikaisemmista saneerauksista

tiedämme, että konttoreista on käsittelytehtäviin hakeutunut vain muutama ihminen. Vaikka postikeskus, ulkki ja Voutilakin ovat uudelleensijoituskohteita, ei nytkään ole odotettavissa sellaista konttoriväen ryntäystä, että siitä olisi määräaikaisuuden perusteeksi.

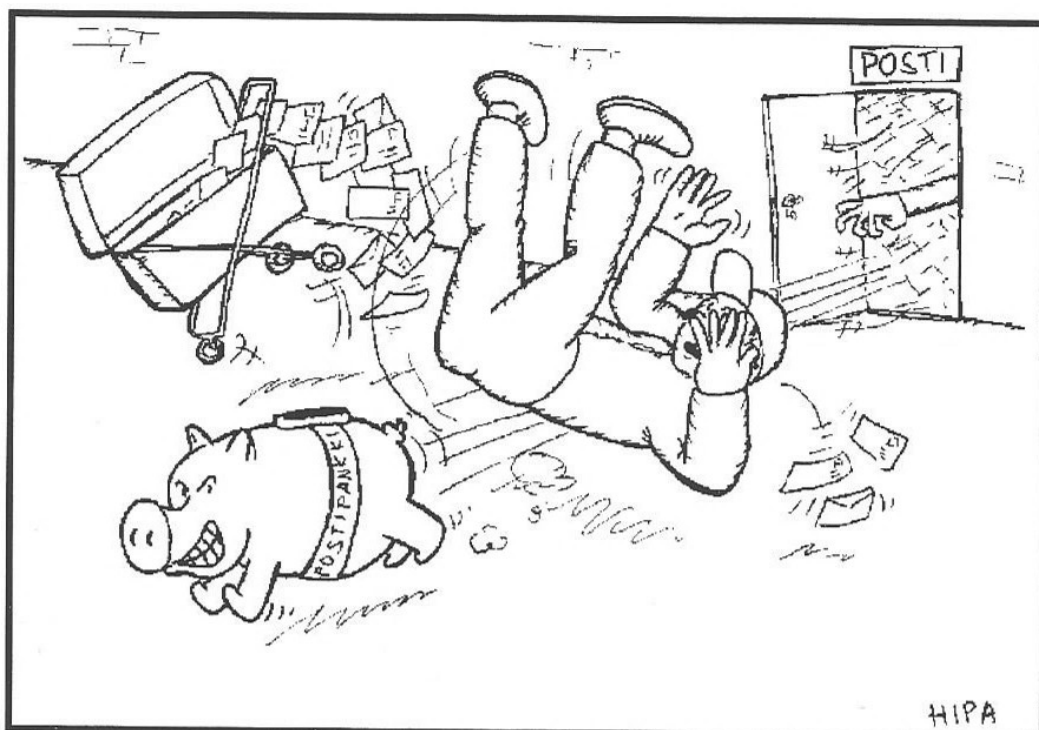
Mikä on normaalitila?

Normaalissa yhtiössä ei jäykistyä virkamiesmäisyyteen, vaan sellaisen harrastajia esimies- ja johtotehtävissä karsastetaan. Joustavuus ja reiluus on muualla kovasti esillä yrityskoulutuksessa. Postissa on asia edelleen toisin. Mutta määräaikaisilla kikkailuun on työnantajan lisäksi osasyllinen järjestöpuolikin. Varmasti moni järjestöbyrokraatti ajatteli, että määräaikaiset ovat sopiva puskuri, jos supistuksia, leikkauksia tai henkilöstön vähentämistarpeita esiintyy. Määräajat vain loppuvat ja ketään ei potkita ulos. Ajattelutapa on onneksi muuttunut ja kaikkien työntekijöiden etuja on alettu tosissaan ajaa. Työntekijöidenkin keskuudessa saattaa esiintyä virkamiesmäisyyttä, varsinkin sellaisten, jotka eivät muista piittaa, vaan tuijottavat vain omaan napaansa. Näille oman edun tavoitte-

ljoille voin todeta, että töiden vähentessä työnantaja voi tarjota osa-aikatyötä ja siitä kieltäytyminen on irtisanomisen peruste. Järjestäytyneet työntekijät pitävät huolta paitsi omista asioistaan myös heikomman puolesta.

Normaalissa yhtiössä osa-aikaisuutta on vain tarpeen mukaan ja määräaikaisuutta käytetään perustellusti. Jos työt vähenevät hetkellisesti niin lomautetaan ja jos työt loppuvat kokonaan niin irtisanotaan. Peli on raakaa. Kun Posti on nyt taas kerran suurennuslasin alla lakkauttaessaan postitoimipaikkoja, on yrittävä näyttää ulospäin hienolta. Puhutaan hyvästä henkilöstöpolitiikasta. Puhutaan, että Posti sijoittaisi rahaa voitoistaan uudelleenkoulutukseen ja muihin henkilöstötoimiin lievittämään 1700:n postitoimihenkilön asemaa työn loppuessa. Se on hienoa puhetta ja toivottavasti toteutuukin. Toisaalta kun tuntee ahneen omistajan edustajat ja vielä ahneemman johdon, niin asiaa sopii jopa epäillä. Kaikesta huolimatta osa- ja määräaikaiskysymys on saatava ratkaistuksi kaikkien eduksi.

Teuvo Pykönen



POSTILIITON AMMATTIOSASTOJEN VÄLINEN YHTEISTYÖ

Aluejärjestötoiminta

Postiliiton ammattiosastot ovat perinteisesti toimineet alueellisessa yhteistyössä Postiliiton aluejärjestöissä. Näitä aluejärjestöjä on Suomessa yhteensä kahdeksan: Etelä-Suomi, Lounais-, Sisä-, Kaakkois-Suomi ja Itä-Suomi, Vaasa, Oulu ja Lappi. Etelä-Suomen aluejärjestösä on ammattiosastoja kaksikymmentäkolme ja siihen Pasilan osastokin kuuluu. Aluejärjestöt kokoontuvat jokainen kaksi kertaa vuodessa, kevät- ja syyskokouksiinsa. Ne valitsevat itselleen johtokuntansa kahdeksi vuodeksi. Kunkin aluejärjestön johtokunta hoitaa oman alueensa ammattiosastojen välisen käytännön yhteistyön.

Aluejärjestöt järjestävät itsenäisesti ja yhdessä Postiliiton kanssa, alueensa osastojen jäsenille tarkoitettua koulutustoimintaa. Kaikki tapaamiset, esimerkiksi kurssien yhteydessä, kasvattavat keskustelun lomassa ammattiosastojen jäsenten tietoisuutta yhteisestä asioiden hoidon tärkeydestä. Tänä vuonna Etelä-Suomen aluejärjestö on ollut valmistelemassa Postiliiton kanssa "Postiliitto tutuksi" -kursseja alueelleen ja on itse järjestänyt jäsenilleen useita atk-kursseja Kiljavan opistolla. Aluejärjestöissä tapahtuvan toiminnan lisäksi eri ammattiosastot tekevät luonnollisesti yhteistyötä myös aluejärjestöjen rajat ylittäen, asioiden niin vaatiessa.

HTT-palaverit

Oma osastomme on tehnyt jo vuosia yhteistyötä Tampereen ja Turun osastojen kanssa ns. HTT-palaverissa (HTT= Hki, Tre, Tku). Kaikkia osastoja yhdistää mm. lajittelukeskuksissa tapahtuva käsittelytyö. Vuorotellen kaikilla kolmella paikkakunnalla pidetyissä kokouksissa on vuosien mittaan keskusteltu monista Postia ja postilaisia ravistelevista asioista, mm. Postin yhtiöittämisestä ja varsinkin sen seurauksista, henkilöstörakenteen muuttumisesta (osa- ja määräaikaiset) ja työaikakysymyksistä (esim. kokonainen TA-vapaa). Ne ovat koskettaneet kaikkien kolmen osaston jäseniä. Käsittelyn koneellistaminen ja sen aiheuttamat ongelmat henkilöstölle ovat edelleen ajankohtaisia aiheita näissä tapaamisissa. Myös näköjään säännölliseksi tullut toimintojen vuoronperään tapahtuva hajauttaminen ja keskittäminen, on koskettanut paitsi kaikkia HTT:n yksiköitä, niin varsinkin viimeisimmässä käsittelytoiminnan keskittämiskuviossa ns. menettäviä paikkakuntia, joita ovat työnantajan kaavailujen mukaan mm. Hämeenlinna, Lahti, Jyväskylä ja Pori.

Osastomme toimii tietenkin jäsenistönsä etujen ajajana näiden yhteistyöelinten ulkopuolellakin, sekä osastona, että luottamushenkilöittemme kautta.

Hyvin vuodenvaihdetoivotuksin

Juha Öhman

Jk.

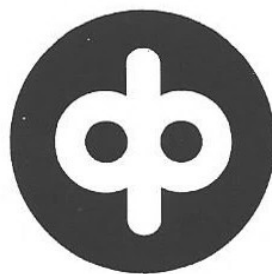
On kuitenkin yksi alue millä soisi kaikkien järkevästi toimivien ihmisten lopettavan yhteistyön. Tehkääpä hyvä uudenvuoden päätös. Lopetakaan kaikkinaisen asiointi asiakkaitaan kannattaviin ja ropusakkiin lokeroivan Leonian kanssa. Kun Meritan Voutilainen vasta esitteli ajatuksiaan aiheesta, oli Leonia jo toiminut. Esimerkiksi köyhimpien asiakkaiden palvelupaketin kuukausimaksu nelinkertaistui!

Terve- tuloa!

Tule Okopankkiin ja kerro, mitä sinä odotat pankkikumppaniltasi. Oma ammattiyhdistyksesi Postiliiton Pasilan osasto on sopinut kanssamme eduista, joista sinä asiakkaanamme hyödyt: saat taloudellisen turvan lomautuksen ja työtaistelun varalta sekä 120 markan arvosta asiakasbonuksia, joilla voit maksaa mm. palvelumaksujamme.

Soitathan meille, niin sovitaan etukäteen tapaamisaika. Puhelin 0100-0500 arkisin 8-20 ja lauantaisin 9-14 paikallispuhelun hinnalla.

www.osuuspankki.fi



OKOPANKKI

Mukana elämän eri käänteissä

RASKAAN HALLIN KODAUSTASOILTA

■ Alkusyöksystä kävivät työsuojeluviranomaiset ja Mediviren edustajat, tutustumassa Raskaan hallin koodaajien työoloihin. Viranomaisien seuruetta opastivat Olavi Tanninen ja valtakunnallinen työsuojelupäällikkö Pentti Kokko. Työsuojelun todellista asiantuntemusta edustivat työsuojelun erityisvaltuutettu Eero Saarinen, sekä oma työsuojeluvalltuutettumme Mikko Poutanen.

Tilaisuuden aluksi Tanninen jakoi KAMU-projektin loppuraportin, unoh- taen tosin mainita, että työntekijöitten edustajat irtautuivat siitä turhautuneina yksi toisensa jälkeen.

Päähuomio tarkastuksen yhteydes- sä kiinnittyi surkeassa kunnossa ole- viin työtuoleihin ja yksinkoodauksen kohtuuttoman suureen määrään. Tar- kastusta johtanut insinööri kiinnitti huomiota myös tulehtuneeseen työilma- piiriin. Mediviren edustajat muistuttivat, että jo vuonna 1994 tehdyn työpaikka- käynnin yhteydessä huomautettiin yksinkoodauksen aiheuttamista tervey- dellisistä haitoista. Tannisen ja Kokon selitykset asiantilan jatkumiseen olivat jatkuvat organisaatiomuutokset.

Työtuolit on hoidettu liki pitäen kun- toon. Samoin on yksinkoodauksen lai- ta. Mutta vain aamu- ja iltavuoron osalta. Ensi vuoden alusta voimaan astuva uusi työturvallisuuslaki veloit- taa erityisesti kiinnittämään huomiota yhtäjaksoisesti ja yksipuolisesti kuor- mittavan työn lieventämiseen ja sen aiheuttamien terveyshaittojen vähen- tämiseen. Yövuoro joutui ennen tar- kastusta ja on sen jälkeenkin joutunut jatkamaan yksinkoodausta. Painavien lehtikimppujen jatkuva yksinkoodaus ei

voi olla näkymättä ihmisten terveydes- sä. Merkillepantavaa on, ettei työnan- taja reagoi edes omalta työterveys- huolloltamme tuleviin varoituksiin, siitä puhumattakaan, että voimassaolevalle lainsäädännölle viitataan kintaalla ja sitä avoimesti rikotaan.

Kun työntekijä kääntyy lääkärin puo- leen koodauksen aiheuttamine vaivoi- neen lääkäri yleensä ensi vaiheessa suosittelee kipeytyneen paikan lepuu- tusta ja lääkehoitoa. Tohtori Tannisen menetelmä sen sijaan on - punttikuuri. Toki työterveyden asiantuntijat suosit- televat yksitoikkoisen työn lomaan myös taukoliikuntaa ja venyttelyä, mut- ta ei niillä keinoilla itse haitan aiheut- taja poisteta tai lakia voida kiertää. Lisäksi oikeanlaiseen elpymiseen mahdollisuudet työpisteissä ja tau- kotiloissa ovat rajalliset, elleivät ole- mattomat.

Milloin työnantaja kysyy työn teki- jöiltä millaista elvyttävää ja terveyttä tukevaa liikuntaa he itse tuntevat tar- vitsevansa? Yö- ja vuorotyöntekijöillä ovat heikot mahdollisuudet osallistua urheiluseurojen ja harrastusryhmien toimintaan. Liikuntaryhmien aikataulut kun sovitetaan säännöllistä päivätyötä tekeville. Sitäpaitsi korostamme, ettei ole työntekijän asia korjailta niitä vau- rioita vapaa-aikanaan ja omalla kus- tannuksellaan, joita työnantajan piit- taamattomuus aiheuttaa.

Odotamme työnantajalta selkeitä ja järkeviä parannusesityksiä. Mikäli ide- oita ei löydy niitä voi kysyä työntekijöiltä.

Ari Ollinen
Työsuojelu-
asiamies

Mikko Poutanen
Työsuojelu-
valtuutettu

EPÄVARMUUS JÄYTÄÄ - VUODESTA TOISEEN

■ Työskentelen osa-aikaisena postin- lajittelijana Pasilassa. Neljän vuoden aikana minulla on ollut neljätoista pe- räkkaista määräaikaista sopimusta, joista pisin on kestänyt viisi kuukautta ja lyhin ollut vain puolentoista kuukau- den pituinen.

Minulle on kolmena peräkkäisenä kesänä maksettu liian vähän loma- ajan palkkaa ja lomarahaa. Joka kerta olen yrittänyt saada asiasta selkoa esi- miehiltäni. Turhaan. Kukaan ei tunnu tietävän miten työehtoja ja sopimuksia tulkitaan. Rahat maksettiin aina jälki- käteen, vasta liittoon valitettuani. Mie- lestäni siellä ramppaaminen joka ker- ta, kun määräaikaisen työntekijän asi- oita on hoidettu väärin, ei ole järkevää toimintaa kenenkään kannalta.

Työnantaja on itse luonut määräai- kaisten työntekijöiden sopimusviida- kon, johon eksyvät sen jokainen osa- puoli: esimies, palkanlaskija ja varsin- kin työntekijä. Tietoa oikeasta sovel- tamistavasta ei ole tarpeeksi saata- villa. Esimerkiksi jos edellisenä vuonna olet saanut lomarahaa, sitä et auto- maattisesti saakaan enää seuraavana, vaikka työsuopimukset ja työtunnit oli- sivat identtiset. Kukaan ei ota vastuuta siitä, kun palkkaa maksetaan liian vähän.

Kaiken joutuu itse ottamaan selville ja tarkistamaan. Se tietää monia puhe- linsoittoja ja tapaamispyyntöjä. Asia lu- vataan selvittää parissa päivässä, mutta kärsivällisyys loppuu, kun aikaa kuluu kaksikin viikkoa. Jos jotain tietoa tihkuu, se on aina täynnä ristiriitai- suuksia. Kaksi henkilöä voi sanoa päinvastaisia asioita. Ei ole ihme, että itselläkin käsitteet menevät sekaisin, kun mistään ei kerrota riittävän sel- västi. Ongelma onkin mielestäni juuri tiedon hajanaisuus ja sen ristiriitainen luonne. Ihmettelenkin, miksi vuosikau- sia tunnettuja epäkohtia ei korjata.

tyypillisimmät vaivat on edelleen akuutteja, niska- ja hartiavaivat sekä selkävaivat. Paras keino on edelleen vapaaehtoinen monipuolinen työnkierto, omaehtoinen elpymisliikunta.

Terveisin Olavi

Ilmeisesti on helpompaa ja halvempaa antaa muutaman eduistaan kiinni pitävän meluta vuodesta toiseen ja antaa muiden samassa tilanteessa olevien kärsiä tietämättöminä. Tämä ei luo luottavaista työilmapiiriä.

Työelämän muutosten vaikutusta työntekijöihin on viime aikoina tutkittu paljon. Määräaikaisten sopimusten yleisyyden on huomattu luovan epäluottamusta. Luottamus on tärkeä asia sekä terveyden, että tuotannon kannalta (kts. Helsingin Sanomat 20. 11.99). Viime Pasillissa Juha Öhman kirjoitti määräaikaisten sopimusten ketjuttamisesta. Hän on oikeassa todetessaan, että sitoutuminen työpaikkaan on vaikeata, ellet pysty hahmottamaan omaa elämääsi paria kuu-kautta kauemmaksi. Sopimuksen uusiminen vahvistetaan yleensä aina vasta samalla viikolla kun edellinen loppuu. Jos tähän vielä lisätään jokakesäinen epätietoisuus siitä, minkälaista lomajan palkkaa saat tai jääkö lomarahasi taas saamatta, taloudellisen tilanteesi ennakoiminen on entistä vaikeampaa.

Useimmat osa-aikaiset työntekijät ovat nuoria ihmisiä, joille Posti voi olla ensimmäinen työpaikka. Moni heistä ei edes osaa vaatia parempaa kohtelua saati, että uskaltaisi, seuraava sopimus kun on taas kohta katkolla. Määräaikaisten työsuhteitten muuttaminen toistaiseksi voimassa oleviksi, vakinaisiksi työsuhteiksi olisi muutos oikeaan suuntaan. Sopimukset yhtenäistyisivät ja epävarmuus esimerkiksi maksuperusteista poistuisi. Osa-aikatyöntekijöiden asioista pitäisi jokaisen saada helposti ja riittävästi tietoa. Oma esimieheni sanoo suoraan, ettei tiedä heidän asioista tarpeeksi. Osa-aikaisten työsuhteitten yleistyminen pitäisi ottaa paremmin huomioon myös esimiesten koulutuksessa, jotta heillä olisi aina ajan tasalla olevat tiedot työehtoihin liittyvistä asioista.

Periaatteessa Posti on kaltaiselleni opiskelijalle hyvä työpaikka. Olen tähän asti aina voinut esimieheni kanssa yhteisymmärryksessä sopia työajois-

tani. Palkkakin on vuosien varrella noussut ja on muihin vastaviin työpaikkoihin verrattuna kohtuullinen.

Kuitenkin, kaipaan lisää avoimuutta työsuhteeseen liittyvissä asioissa.

Yhteistyöterveisin.

Sari Virtanen

ULKISTA

■ Viime Pasillin numerosta jäi kirjoitukseni pois, mikä lie laiskuus tai joku muu syy, mutta oma. No eipä ulkin tilanteessa viime numeroon mennessä ollutkaan mitään uutta.

Nyt johtoryhmä on päättänyt edetä asiassa seuraavalla tavalla. Kirjeen osalta selvitysryhmää vetää J. Välimaa. Paketin selvitysryhmää vetää M. Puntanen ja AP-Consigment-EMS-ryhmää vetää L. Hulikkala. Aikaisempi työryhmähän selvitti ainoastaan tekniset edellytykset toimintojen siirrolle. Henkilöstön edustajat jättivät oman kantansa asiasta erillisellä paperilla. Teknisesti työt tietysti voidaan tehdä vaikka jäähallin parkkipaikalla, jos ei tarvitse välittää esimerkiksi palvelutasosta. Henkilöstön paperissa ilmoitamme selvästi Suomen katkeavan palvelutasollisesti akseliilta Kuopio-Seinäjoki.

Nyt perustetut työryhmät selvittävät myös kustannukset ja voimetta kantaa kokonaisuuteen näillä näkymin tammikuun lopussa. Siirron perustehan on tilakustannukset ja tuntuu siltä, että ainakaan tämä ratkaisu ei vähentäisi niitä. Palaamme asiaan varmasti tammikuun loppupuolella tai helmikuun alussa ja tiedotamme henkilöstölle ja katsotaan sitten miten reagoidaan asiaan.

Tämä palvelutasokysymys on aika mielenkiintoinen. Posti itsehän vaatii kilpailijoilta, jotka keskittyvät vain kermankuorintaan, maksua kompensationsa siitä, että Posti palvelee tasapuolisesti koko Suomea. Nyt myös IPC-maat ovat sopineet palvelutasotavoitteiden kiristämisestä. Suomi on kolmen kärkimaan joukossa Euroopassa. IPC myös tarkkailee eri maiden postien toimintaa ja viimeisin tarkastusraportti Suomen Ulkomaan Postista mainitsee hyvänä sijainnin lentokenttäalueella. Palvelutaso putoaa erittäin nopeasti, ellei jokin asia toimi. Italia, jota yleisesti pidetään hitaana, on jo tasolla missä me olimme pari vuotta sitten.

Vielä yhdestä asiasta, joka on puhuttanut ja vihastuttanut.

Taas on muistettu ihmisiä, jotka ovat palvelleet Postia tasavuotia. Hävettää Postin puolesta, kolmenkymmenen vuoden palveluksesta saa kolme kynttilänjalkaa...

Terveisin Hannu Penttinen

MIKÄ ON POSTIN OSAKKEEN LISTAUTUMISHINTA?

Otsikon kysymys saattaa kuulostaa ennenaikaiselta. Toisaalta erään talousasiantuntijan mielestä Postin pörssiinmeno on todennäköistä. Hän analysoi Postin tilinpäätöstä ja tasetta toden nykyisen jatkua rahaa olevan vuonna 2003 niin paljon, että Postin on ostettava jotain suurta tai sitten se on erittäin hyvässä pörssikunnossa. Hallitusohjelmassa todetaan, että Posti pysyy valtion omistuksessa. Mutta entä sitten, kun on uusi hallitus?

Historiaa

Porvareitten mielestä kaikki kunnallinen ja valtiollinen on sosialismia. Kansallisomaisuus on myytävä ja yksityistettävä. Yksityisenä kaikki kannattaa. Veronmaksaja sitten maksaa kannattamattoman sosiaali-, terveys-, koulutus-, puolustus-, hallinto- ja jne. toimet. Eikä ole enää väliä, vaikka omistus liukuu ulkomaille. Perusteena käytetään pääomien saantia Suomeen. Väliä ei ole silläkään, että voitot, sijoitukset ja työpaikat siirtyvät muihin maihin. Pääomalla kun ei ole vielä isänmaata.

Suomessa julkisen vallan omistamat toiminnot on ensin liikelaitostettu. Sitten yhtiötetty. Yhtiöt on pilkottu pienemmiksi eri toiminoittain. Tytäryhtiöt on sulautettu, siirretty osamistuksiin tai jopa myyty pois. Pääyrittäminen on keskittynyt vain ydinliiketoimintaan. Jos se on saatu kannattavaksi, myyntikuntoon, niin se myydään osittain tai

kokonaan. Näin kansallisomaisuus katoaa markkinavoimien alttarilla.

Mitä budjettivirasto Posti- ja telelaitokselle on käynyt? Se liikelaitostettiin 1990 alusta. Vuoden 1994 alusta se yhtiötettiin porvarien äänin (88-72, 39 poissa) eduskunnan päätöksellä. Vuonna 1998 Posti-Tele jaettiin Postiin ja Soneraan. Sonera pistettiin pörssiin heti samana syksynä. Tänä syksynä annettiin myyntivaltuuksia Soneralle lisää siten, että valtion omistus saa laskea kolmannekseen.

Esimerkkejä Postin kehityksestä

Otetaanpa *esimerkiksi* postilinja-autoliikenne. Aikanaan saimme vaapaalippuja postilinja-autoihin ja sitä oikeutta autottomat pystyivät käyttämään edukseen mm. lomareissuilla, sillä verkko oli kattava kautta maan. Syntyi Postilinjat. Se oli tappiollinen etenkin sen jälkeen, kun postien kuljetus otettiin pois. Ei auttanut, että linjat siirrettiin yksinaajoon ja reittejä vähennettiin. Ei riittänyt sekään, että työehtoja heikennettiin. Työehtojen heikentämistä perusteltiin sillä, että työpaikat säilytetään samalla, kun Posti uhkasi myydä koko liiketoiminnan. Talous saatiin kuitenkin kuntoon. Tänä keväänä Gold Line Oy myytiin Koiviston Auto Oy:lle. Hinta oli liikesalaisuus. Osavuositarkastusta katselemalla liekö saatu paljoka yli tasehinan? Saneerausohjelman alussa oli n. 350 kuljettajaa ja myyntiajankohdasta alle 200, joista noin puolet osakkeita keikkailijoita. Tästä pitäisi

oppia ainakin se, ettei työehtoja polkemalla suojata mitään. Herrojen lupaukset ovat aina herrojen lupauksia.

Toinen esimerkki. Alue- ja runkokuljetukset yhtiötettiin Kelpo kuljetus Fi Oy:ksi. Transpoint-seikkailun yhteydessä työehtoja sovittiin alennettavaksi AKT:n yleissitovan TES:n tasolle. Hieman tason yli on palkka (vähintään +4%) ja loma yli 15 vuotta palvelleilla (+6 päivää) sekä jotain eläkkeissä, josta en ole saanut yksiselitteistä selvitystä vielä. Samassa yhteydessä Posti lupasi, että Kelpo pysyy ainakin kaksi vuotta Postin omistuksessa. Suomeksi tämä tarkoittaa, että 49% voidaan myydä pois koska vaan ja 1.3.2001 jälkeen lisää. Kelpo kuljetus on tehnyt rahtiliikenteessä yhteistyösopimuksen ASG:n kanssa. Ruotsalaisen ASG:n osake-enemistön omistaa sveitsiläinen DANZAS ja alle kolmanneksen Ruotsin Posti. DANZAKSEN omistaa kokonaan Saksan Posti. Saksan Posti on muuten menossa ensi syksynä pörssiin lähes 90%:sti. Näemme pian, miten Kelpo kuljetuksen käy.

Kolmas esimerkki. Arvokuljetuksia, rahankäsittelyä ja vartiointitehtäviä hoitaa Postin omistama SPAC FP Oy. Siellä yritetään kovasti heikentää palkkatasoa. Koko firman myynnistä huhutaan siinä määrin, että toimitusjohtaja Sankari suorastaan joutui oikein tiedotteella kertomaan henkilöstölle, että huhut ovat huhuja. Ja tietenkin myös, että painakaa vain lujasti töitä huhuista huolimatta.

Neljäs esimerkki. Kun Posti-Telestä tuli yhtiö, niin sillä oli atk-asi-

oita hoitava tytäryhtiö Avancer Oy. Se myytiin silloiselle Tieto Oy:lle. Posti-Tele sai kaupan yhteydessä Tiedon osakkeita. Sonera vei osakkeet konsernin jakamisen yhteydessä. Nykyään Tieto on ruotsalais-suomalainen TietoEnator Oy. Se omistaa 49% entisestä e-kirje- ja postituspalveluista, nykyisestä Nordic Printmailista. NPM osti vähän aikaa sitten Atkos Oy:n. Kesän kynnyksellä NPM sai julkisuutta, kun se yritti vuokratyövoimalla korvata henkilöstöään. Lakkouhan alla NPM perui aikeensa, mutta irtisanoi

menettivät pitkät lomat ja palkka putosi roimasti. Yhtiössä on kyseenää, mikä liitto hoitaa edunvalvonnan.

Muut yhtiöt. Etelä-Suomen kuljetuspalvelut Oy noudattaa Postiliiton päätöksiä. Ensi vuonna se kokee ensimmäisen oikean yhtiövuotensa. Alihankintaa se on harjoittanut Kelvon tapaan, eikä ole heti lähtenyt yhtiöjärjestelyihin. SPS-Siivouspalvelut Oy pysyy Postin omistuksessa ainakin kolme vuotta eli vappuun 2002 asti. Siitä on lupaus. Korjaamo- sekä autojen ja trukkien

kiinteistöistään Posti pääsi eroon luovuttamalla PT-Kiinteistö-holding Oy:n omaisuuden valtion ros-kakiinteistöyhtiölle Kapiteeli Oy:lle. Tämä laski pääomakuluja ja paransi tasetta 600 miljoonalla.

Postin organisaatio

Posti on muuttunut sirpaleiseksi osakeyhtiöryppääksi. Ydinliiketoiminnakseen se on määritellyt kirjeliikenteen ja siihen liittyvän lajit-telun. Vielä Postissa toimiva paketti- ja tavaraliikenne ei siten ydintoimintaan kuuluisi.

Jos Posti suuntautuisi pörssiin, niin sen organisaation tulisi olla mahdollisimman läpinäkyvä ja selkeistä kokonaisuuksista muodostunut. Logistiikan ja sitä mukaa esim. Voutila, tulisi olla samassa rakenteessa. Kirje- ja muun viestinnän olisi oltava oma putkensa. Kuoleva toimipaikkaryhmä korisisi omana yksikkönään. Jos ennen pörssiinmenoa halutaan yhtiöittää sisällä, niin myyntien ja tuotantohenkilökuntien tulisi olla sijoitettu em. liiketoimintaryhmiin. Tällöin olisi koko loppu-Posti hajalla ja pörssikelpoinen. Rakenteellisesti.

Jotain myönteistä tapahtui, kun Suomen Posti lopetti rahan syytämisen pohjoismaalaiselle postien omistamalle Pan Nordic Logisticille. Edelleen Suomella on 25% PNL:n osakkeista. PNL:n piti kaapata ulkomaan paketit aluksi ja sitten kaikki pohjoismaiset paketit. Katsotaan mikä vielä kaappaa minkäkin.

Omistajan tahto?

Postin omistaa Suomen valtio. Omistajan valtaa käyttää liikenne-ministeriö eli ministeri Heinonen (kok) ja virkamiehistö etunenässä Korpela sekä Samuli Haapasalo Postin hallituksessa. Postin hallinto-neuvostossa on poliitikkoja, jotka



Kirjoittaja aikana, jolloin oli postilinja-autoja

henkilöstöä Pasilasta ja Turusta. Uudet yhtiöjärjestelyt tuovat uusia ongelmia. Yhtiöiden pilkkoutuessa on vaara, että edunvalvontakin pilkkoutuu.

Viides esimerkki. Aikanaan Toijalan keskusvarastoon perustunut varastointi on järjestetty useaan varastoon. Yhteistyökumppaneina LP-Logistiikkapalvelut Oy:ssä on Postin 70%:n omistuksen lisäksi Alko 15% ja Tamro 15%. Yhtiössä noudatetaan Liikeliiiton varastomiehiä koskevaa työehtosopimusta. Siirtymäajan jälkeen entiset työntekijät

leasingtoimintaa harjoittava PT-Autopalvelut Oy saneeraa rajusti toimintaansa. Esimerkiksi pohjoisen korjaamot myytiin toimivalle johdolle. Posti omistajana on ilmoittanut tarvitsevansa yhtiön palveluja seitsemällä konekeskuspaikkakunnalla vaikkakin vielä jatketaan useammalla. Global Mail FP Oy yrittää kasvattaa liikevaihtoaan, mutta kannattavuudesta ei ole oikein tietoa, kun osavuositarkastuksia ei ole sattunut käsiini. Osaomistajana Posti on kultaisen kolmion alueella mainosjakelufirmoissa. Turhista

edustavat kansaa. Hallintoneuvosto ei päästä mitään, toteaa vain tilinpäätöksen. Toimiva Postin johto eli Postin johtoryhmä käytännössä pyörittää yhtiötä ja on vahva jopa Postin hallituksen suuntaan. Ainakin, jos on kyse korkean tason johtajien paikoista organisaatiouudistusten yhteydessä. Postissa tosin johtajat eivät saa vielä optioita, kun ei olla pörssissä, mutta usea johtaja ja päällikkö on bonusten piirissä, jos tulos on ennakoitua parempi. Siksiköhän budjetit ovat aika löysiä (tuloissa varovaisia - kustannuksissa tiukkoja) ja keväisin on säästötoimenpiteiden aika ja taas syksyllä pitää puristaa, että "pysyttäisiin" budjetissa? Tuloksena tietysti on bonuksia. Seuraavaksi vuodeksi taas ei voi työntekijöille antaa palkankorotuksia, koska seuraava vuosi on vaikea, kun kilpailu uhkaa ja investoinnit pitää maksaa.

Postin hallituksen puheenjohtaja on eläkeläinen Elovaara (ent. Tamron toimitusjohtaja). Toinenkin eläkeläinen löytyy hallituksesta ja sitten liike-elämän asiantuntijoita — kuten termi kuuluu — Amicasta ja Metsäliitosta. Edellisten lisäksi hallituksessa ovat edelläänmainittu liikenneministeriön edustaja sekä henkilöstöjärjestöjen edustajat Palkinen (PVL-toimihenkilöliitto) ja Palmolahti (Postiliitto). Postin hallitus on vahva puheenjohtajansa takia. Postin hallintoneuvosto on heikko. Karseea oli seurata Leonia-ratkaisussa hallintoneuvoston puheenjohtajan Antero Kekkosen haahuilua: ensin hän ilmoittaa, että eroaa puheenjohtajan paikalta — sitten hän toteaa eroamisen tulkittavan rintamakarkuruudeksi, eikä eroa. Pahinta on kuitenkin se, ettei hän tehnyt mitään. Ei kyllä tehnyt silloinkaan, kun Skinnari-Louekoski osaltaan tekivät keväällä edellisen ratkaisun. Tuolloin hyvin tiedettiin, ettei Leonia jatka 2001 Postin kanssa — siksi takkuinen silloinen ratkaisu jo oli. Mik-

sei Kekkonen vain todennut, että hän teki kaikkensa eli ei mitään? Ja todennut samalla, ettei hallintoneuvosto kykene ylipäätään tekemään mitään. Sama se kuka hallintoneuvostossa istuu! Yksinkertaisesti: hallintoneuvoston kautta omistaja eli kansa ei saa edustajiensa välityksellä ääntänsä kuuluviin.

Näyttää vähän siltä, että liikenne- ja viestikansainministeriö virkamiehineen hoitaa porvarillisen hallitusvallan omistajan tahtoa, poliittinen hallintoneuvosto ei kykene ilmaisemaan kansan tahtoa, Postin hallitus hoitaa tulevien omistajien tahtoa ja Postin johto tekee mitä tahtoo, ellei joku satu "käskemään" tai sitten se noudattaa asiakkaiden omistajien tahtoa. Tahotilat näyttävät olevan aika selkeät!

Työntekijät eivät Soneran tavoin vielä voi omistaa Postia. Kun näin on niin Postiliiton on huolehdittava palkkaasaavien eduista. Nyt jos koskaan kaikilla edunvalvojilla on töitä perusasioiden hoitamisessa. Kaikissa olosuhteissa edunvalvonta on hoidettava. Mitä huonommin työntekijällä menee, sitä varmemmin yhtiö menee alta ja ehkä työpaikkakin.

Teuvo Pykönen

Lukijalle tiedoksi, että artikkeli on kirjoitettu deadlinepäivän vaatimassa aikataulussa 3.12., joten lehden ilmestyessä asiat saattavat osin olla jo toisin. Siksi nopeaa kehitys on. Peruslinjaan tuskin muutoksia syntyy, ellei... Niin mitä? Siinä meille pohdittavaa.

Ajatelkaapas. Joulua sai minutkin hellälle mielelle. Mietin olenko ehkä kohdellut rakasta työnantajani väärin kirjoittajavuosiensa aikana? No, jos en nyt ehkä ihan väärin, niin mahdollisesti yksipuolisesti? En ehkä yksipuolisestikaan, mutta ainakin tinkimättömästi? Nyt lähestyn Häntä kuitenkin ystävällisestä näkökulmasta. Haluan kertoa teille, mitä kaikkea hyvää työnantajamme on meille vuosien vieressä ja aikojen saatossa tehnyt

Kun päädyin kirjoittamaan tästä aiheesta, ei minulla ollut sen enem-



Hellää ja hyvää



pää tietoa lopputuloksesta kuin aikaisempienkaan juttujeni kohdalla. Mutta kun vielä viikon kuluttua epätoivoissani mietin ja yhä kaivelin muistilokeroitani ja yritin saada kerätyksi omakohtaista lähdeaineistoa juttuani varten, ymmärsin törmänneeni elämäni vaikeimpaan aiheeseen. Tarvitsin ulkopuolista kriisiapua.

Suoritin ns. satunnaishaastattelun. Pysäytin ensimmäisen vastaani kävelevän postimiehen ja kysyin häneltä: ”Mitä semmoisia yleisesti hyviä, työnantajan toteuttamia asioita sinulle tulee mieleen?” Vajaassa viidessätoista minuutissa pystyin muutamalla kymmenellä

lisä- ja tarkentavalla kysymyksellä selvittämään haastateltavalleni, minkä tyyllisiä vastauksia halusin. Niin outo oli tämä aihe hänellekin. Neljän tunnin miettimisen jälkeen (hän oli miettinyt asioita otona, siis työn ohessa) hän oli keksinyt kaksi haluamaani aihepiiriin kuuluvaa asiaa ja seuraavana päivänä kolme lisää. Enempää hän ei kyennyt keksimään, vaikka ahdistelin häntä päivittäin viikon ajan.

Ensimmäinen työnantajamme toimesta tapahtunut hyvä asia oli säännöllinen palkanmaksu. Tosin haastateltavallani oli heti esittää pari varasta. Palkka ei kuulemma riitä elämiseen ja sen laskennassa oli viime aikoina ollut lisääntyvässä määrin virheitä. Syynä saattaa hänen mukaansa olla työaikakirjanpitäjien maastouttaminen tuotantoon. Mutta siis säännöllistä yhtä kaikki!

Toinen hyvä asia oli siisti ja lämmin sisätyö. Tästäkään ei selvitty

huomautuksista. Siisteys on mahdollista, mutta kuulemma jotakin olisi vielä tehtävä. Haastateltavan mielestä joissakin paikoissa on *tuttavallisesti* sanottuna suorastaan siivotonta. Lämmönkin kanssa hallissa on vähän niin ja näin. Mitä kylmempi ulkona sitä varmemmin ovet olivat jostain syystä jätetty auki tai ne olivat työn tuoksinassa rikkoutuneet. Ovien korjaamista sai kuulemma odottaa kuin kuuta taivaalta. Kuitenkin, sisätyö!

Kolmas haastateltavan hyväksi kokema asia oli työntekijöille jaetut vuosilahjat. Varsinkin tämänvuotinen lahja tuntui häntä erityisesti lämmittäneen. Mutta entäpä ensi

vuonna. Onko silloin jälleen vuorossa maailmankuulun oopperatähtösemme CD, jossa hän tällä kertaa esittäisi kattavan kokoelman Jukka Kuoppamäen säveltämiä ja sanoittamia suo-aiheisia laulelmiä. Haastateltavani alkoi joutua paniikkiin. Kesti kotvaa pidemmän ajan saada hänet rauhoittumaan.

Neljäs hyvä asia oli kahviot ja kahvipisteet. Ne ovat työntekijöitten keskinäisen sosiaalisen kanssakäymisen viimeisiä turvapaikkoja. Varsinkin näinä aikoina, kun työn ohessa tapahtuva seurustelu pyritään estämään tai työn pakkotahisuus tekee sen joka tapauksessa mahdottomaksi. Mutta tämänkin hyvän asian haastateltavani tiesi olevan tai ainakin olleen liipasiemella.

Viides ja näillä näkymin viimeinen työnantajan postimiehen parhaaksi toimittama asia oli suoja- ja turva-vaatetus. Tähän asiaan haastateltavallani ei näyttänyt olevan mitään varauksia. Hetken päästä hän kuitenkin mumisi hämillisen toiveensa, ettei työnantajan käynnistämä säästökampanja kovin paljon verottaisi tähän tarkoitukseen tarkoitettuja määrärahoja, painaen nöyrästi katseensa repsottaviin talviturvakenkiinsä.

Näitä hyviä asioita miettiessään ei haastateltavani näyttänyt erityisen ilahtuneelta. Pikemminkin päinvastoin. Hän oli murheen murtama ja itkuun purskahtamaisillaan. Pienikö on kaunista, mietin minä katsellessani hänen loittonevaa kumaraista selkäänsä.

**POSTILIITON PASILAN OSASTO
PL 25
00231 HELSINKI**

Osoitteenmuutosilmoitus

Uusi osoitteeni: _____

Ilmoitus jäsenrekisteriin eläkkeelle siirtymisestä tai jäsenmaksun keskeytyksestä:

Nimi: _____

Osoite: _____

Siirryn eläkkeelle __.__.____ alkaen.

Jäsenmaksun keskeytysaika: __.__.____ - __.__.____

- Keskeytyksen syy x
- vanhempainloma
 - asevelvollisuus
 - siviilipalvelu
 - opiskelu
 - määräaikainen työkyvyttömyyseläke
 - vuorotteluvapaa
 - työttömyys
 - hoitovapaa
 - muu syy

Päiväys ja allekirjoitus

Lähetä uudet tiedot tällä lomakkeella

TERVETULOA OSASTOOMME

Aineiston seuraavaan Pasilliin voi lähettää osoitteella:

PASILLI
Postiliiton Pasilan osasto
PL 25
00231 HELSINKI

jättää Pasilan käsittelyrakennuksen pääsisäänkäynnin Pasilli-laatikkoon, luottamushenkilöille edelleen toimitettavaksi, luottamusmieshuoneeseen Pasilassa tai lähettää toimittussihteerille:

juhani.kaskimies@pp.inet.fi

Ja kaikki tämä viimeistään 4.2.2000 mennessä.

Toivotan lämpimästi tervetulleiksi osastoomme seuraavat uudet jäsenet:

Karppanen Anne, Turunen Tomi, Drincic Joso, Kankaanpää Matti, Häkinen Päivi, Piiparinen Kaiju Petteri, Ismail Mohamed Abdullahi, Tamminen Anne-Maria, Abdulle Daalub, Koski Mika, Tourunen Eila, Kauranen Johanna, Seppälä Sami, Kokkonen Anne, Samaneh Khader Tawfio, Anttila Ville, Karjalainen Katja, Rajala Ossi, Eskelin Jenni, Kälviäinen Tia, Miettinen Riitta ja Takalo Paula.

Yhteensä meitä on 1732.

Jäsenrekisterin ajan tasalla pitämiseksi toivon, että ilmoitatte mahdollisimman pian osoitteenmuutoksista ja jäsenmaksujen keskeytyksistä. Huomatkaa, että **Postiliitto haluaa omat**

ilmoituksensa erikseen.

Luottamusmiehet, olkaa tarkkoina, että jäsenkaavakkeet ovat täydellisesti ja selvästi täytetyt (työpaikan osoite, työosasto ja todistajien allekirjoitukset).

Jäsenasioissa voitte ottaa minuun yhteyttä, **Raidekahvioon, puh. 7303**

Toivotan omasta puolestani teille kaikille

**ONNELLISTA UUTTA VUOTTA
JA HYVÄÄ UUTTA
VUOSITUHATTA !**

Seija Hagman
Jäsensihteer