

**PASILLI**

**LAKKO!!**

Nytkö se tulee?? Valmistautukaa!



**03/2010**

**PAU Pasilan osaston jäsenlehti**

# TÄSSÄ NUMEROSSA

Pääkirjoitus.....	s.3-4
Puheenjohtajalta.....	s.5
Työtaistelusta.....	s.6
Häränpyllyä.....	s.7
Siipitien Terveisiä!.....	s.8
Pari sanaa Pasilan manulajitelusta...	s.9
Maailman Posteilta.....	s.10
Pykologin palsta IV.....	s.11
Viisautta Voutilan malliin vol.37.....	s.12-13
Kehitys kyntää LOKEssa vol. 1.....	s.14-15
Postilakitilaisuus.....	s.16
Raskasvuosi.....	s.17
POK:in pääluottamusmies osa 1.....	s.18
Nyt Tapahtuu.....	s.19

*PAU Pasilan Osaston pää-äänenkannattaja.*

*Päätoimittaja & toimitussihteeri Markus Mutta*

*Toimituksen osoite: Pasilli/ PAU Pasilan Osasto ry, PL 925, 00231 Helsinki.*

*Sähköposti: m.mutta@hatetrend.com*

*Toimituskunta: Markus Mutta, Toivo Saksala, Eija Heikkilä, Soile Laine, Helena Aarnio ja Mohamed Said Jama.*

# PÄÄKIRJOITUS

Markus Mutta

## Lakko on tulossa (ehkä?)!

**K**ehotan kaikkia jäseniä pistämään hieman sukanvarteen rahaa. Fiksua olisi varautua vähintään viikon mittaiseen lakkoon.

Koska TES on katkolla vasta 15.10.2010 alkavat työtaistelut aikaisintaan loka/marraskuun taitteessa.

Kun käsky työtaisteluista käy, ei sitä vastaan voi niskuroida. Kaikkien tulee noudattaa työtaistelukäskyä riippumatta siitä kuuluvatko liittoon vai ei.

Pasilan osasto maksaa kaikille sen jäsenille 16€/pv lakkorahaa, joten laskekaa jo nyt tarkkaan taloutenne menot, ettei tule ongelmia. Myös liittoon kuulumattomat jäsenet ketkä osallistuvat työtaisteluihin Pasilan osaston jäsenten rinnalla, tulevat saamaan saman lakkorahan. Nämä rahat jaetaan työpaikoilla edunvalvojen toimesta kuittausta vastaan. Mutta ottakaa huomioon, että yhdenkin päivän rikkurointi estää teitä saamasta minkäänlaista avustusta ja teidät tullaan erottamaan ensin ammattiosastosta ja sen jälkeen liitosta.

**T**änä vuonna olemme jo nähneet sen miten esimerkiksi työnantajaliitot yhdessä EK:n kanssa ovat yrittäneet viedä 8 tunnin työpäivät ja viiden päivän työviikot työläisiltä pois.

Kaikki suomalaiset pitävät näitä asioita itsestään selvinä asioina eikä niitä enää osata arvostaa. Näiden etujen/oikeuksien puolesta on uhrattu verta ja hikeä. Ja minä voin fyysisesti pahoin kun kuulen jonkun kriisoivan lakon tarpeellisuutta nykypäivänä.

**M**inua ärsyttää ja suoraan sanoen vihaan kun aina ajatellaan yksilön etua. Kyseessä on kuitenkin kaikkien etu, kun neuvotellaan työehtosopimuksen sisällöstä. Silloin yksilön tarpeet väistävät ja yhteisön etu nousee etusijalle. Tämän tulee kaikkien ymmärtää. Muutenhan työnantajat veisivät meitä aivan 10-0!

**T**ällä hetkellä on TES-neuvotteluissa tietojeni mukaan auki niin suuria kysymyksiä, että työtaistelutoimilta ei enää välttyä kuin ihmeen avulla. Ymmärtääkseni palkkakeskustelua ei ole edes vielä avattu, joten jo pelkästään se kertoo, että tilanne ei ole edennyt kovinkaan pitkälle.

Postilaiset ovat täysin alipalkattuja ja palkkoja tulee nostaa reilusti eikä mitään 1% korotusta tule hyväksyä.

**K**orviini on kantautunut myös tieto siitä, että yhä edelleen jotkut pelkäävät, että osallistumalla lakkoon tai muuhun työtaisteluun voi työnantaja heitä rankaista yksilötasolla. **NO EI TODELLAKAAN VOI!** Uskokaa nyt minua jo. Niin kauan kuin työtaistelupäätöksen takana on joko ammattiliitto ja/tai am-



mattiosasto ei yksittäinen työntekijä voi siitä ikinä mitään rangaistusta saada. Oli lakko sitten laillinen tai laiton, saa rangaistuksen vain liitto ja/tai osasto. Nämä asiat käsitellään työtuomioistuimessa ja sieltä napsahtaa sitten tarvittaessa sakko maksettavaksi (liitolle tai osastolle).

Jos joku työntekijä (huom. työntekijä, eli myös liittoon kuulumattomat ovat turvassa mikäli ja kun osallistuvat työtaisteluihin) joutuu työnantajan edustajan toimesta painostuksen uhriksi tai jos häntä uhataan rangaistuksella, tulee työntekijän välittömästi ilmoittaa asiasta omalle luottamusmiehelle tai pääluottamusmiehelle. Näihin asioihin tullaan puuttumaan ankaralla kädellä.

Muistakaa nyt hyvät toverit ettei teidän tarvitse pelätä mitään niin kauan kun kaikki tehdään yhdessä.

**O**len saanut myös kuulla, että työntekijöissä esiintyy lojaaliutta työnantajaa kohtaa. Hävetkää! Rikkurit! Kuka voi olla niin tyhmä, että hylkää toverinsa työnantajan vuoksi? En voi ymmärtää tuollaista ajattelutapaa. Olemme kaikki työnantajalle vain yksi menoerä. Ei muuta. Työnantajan mielestä meistä saa hyvin minimaalisen hyödyn irti menoihin nähden. Olemme vain luku tilastoissa emme muuta. Älkää ikinä uskoko, että työnantaja välittäisi pätkääkään siitä jos uhraisitte vaikka elämäne työn puolesta. Otetaan esimerkkinä Jukka Alhon vuoden 2008 palkankorotus (mies sai noin 640000€, eli 28% enemmän kuin vuonna 2007; lähde yle.fi/verokone) jonka ansiosta mies tienaa kuin Roope Anka.

Muistatteko kun saitte kotiin kirjeen siitä, että nyt oli rankka vuosi ja kaikkien on osallistuttava säästötalkoisiin? Ja sen vuoksi saatiin Aku Anka vain 6kk tilausjakson ajaksi.

Aivan uskomattoman röyhkeätä! Kuinka Jukka Alho kehtaa?!?!?

Meidän pitää olla vihaisia jopa raivostuneita tästä meidän hyväksikäytöstä ja ala-arvoisesta kohtelusta. Mitään myötätuntoa työnantajaa kohtaan ei tule olla.

**T**ulemme tiedottamaan jäseniä ja edunvalvoja erittäin tiivistä mahdollisten työtaisteluiden aikana ja myös ennen niiden alkamista. Pasilan osasto tulee näyttämään kyntensä kun pilliin vihelletään. Ketään ei unohdeta tai jätetä yksin.

Tiedän, että on monia joiden usko liiton toimintaan kohtaan on horjunut. Mutta tällä hetkellä näyttää oikeasti siltä, että työnantajapuoli ei anna muuta mahdollisuutta liitolle. Ainoa tapa saada teille sen mikä teille kuuluu, on työtaisteluihin ryhtyminen. Liitto on oikeasti vaikeiden neuvotteluiden edessä. Neuvotteluita on jo käyty pitkin vuotta viime tes-kieroksen aikana perustettujen työryhmien kesken. PAU joutuu myös ajattelemaan tulevaisuutta paljon. Miten saada TES:sta sellainen, että se mahdollisesti turvaa postialan työllisyyden sekä tarjoaa nykyisille työntekijöille riittävän palkat ja hyvät ehdot? Oudointa tässä on se, että nyt Itellalla olisi mahdollisuus, tulevaa kilpailun avautumista ajatellen, neuvotella niin kallis työehtosopimus, että kilpailijat eivät pystyisi hyökkäämään markkinoille ihan toista vain. Mutta Itella ja TIKLI jotka ovat EK:n pikku puudeleita eivät uskalla itse ratkaista asiaa, vaan ottavat EK:lta käskyt vastaan ja tämän vuoksi on koko postikentän kattava lakko hyvin todennäköinen. Eikä tässä mitään kohtuutonta olla vaatimassa. Postityöntekijöiden palkat ovat pahasti jäljessä ja siksi niihin tullaan vaatimaan kohtuullista korotusta joka sekun itsessään ei todellakaan ole suuri korotus. Työterveydenhuolto tulee turvata jokaiselle alalla työskentelevälle kuten myös muutkin edut ja ehdot. Nämä ovat kaikki hyvin kohtuullisia vaatimuksia mutta

työnantaja ei halua antaa tätäkään vähää työntekijöille.

**H**yvät toverit, kuten jo aiemmin siis kirjoitin: Vaurautukaa tähän erittäin todennäköiseen laksoon. Pistäkää vähän rahaa sivuun jo nyt, niin ei talousromutu täysin mahd. lakon aikana. Työntekijät tulevat kyllä voittamaan tämän taistelun. **YHDESSÄ!**

**H**ieman tämän numeron sisällöstä: Perkele!!! Se deadline on deadline... kohta tulee ruumiita. Kirjoitukset ajallaan sisään, kiitos. Tiukoille vetää lehden ulos saaminen kun taas lipsuttiin määräajoista. Ja minä nyt todellakin toivon, että tulisi muiltakin kuin vanhoilta aktiiveilta kirjoituksia. Haukkukaa vaikka minua jos ette muuta keksi kirjoittaa. HIPAlta on muutama todella loistava kuvitus tullut ja näitä toivon todellakin lisää. Myös valokuvia yms. voi lähettää huom. lähettää. Minä en tule niitä mistään noutamaan. Myös Timo T. A. Mikkosen kaksoisolento Timo Bomb on päättänyt meitä valistaa jälleen, joten antoisia lukuhetkiä.



# PUHEENJOHTAJALTA

Eija Heikkilä

Helteinen kesä on takana ja syksy saapuu välillä viileinä tuulahduksina. Perusteena Helsingin postikeskuksen irtisanomis- yt:lle työnantajan mukaan oli koneellistuminen myötä manuaalilajittelun väheneminen sekä avautuva kilpailu. Helsingin postikeskuksessa uudet koneet sekä vanhat kirjelijat-lukoneetkin ovat käytössä ja remontti on vieläkin kesken. Alun perin meidän neuvottelijat sanoivat, ettei irtisanomisille ole perustetta. Ennen lomalle lähtöäni oli vielä irtisanomishuuhka päällä, mutta nyt toiminnallistamisryhmästä tuli tiedote, ettei ketään irtisanotakaan. Hyvä näin, mutta tällä lyhytnäköisellä toiminnalla aiheutettiin vain turhaa tuskaa ja pelkoa työntekijöille.

Viime lauantaina pidettiin osaston jäsenille tilaisuus liittovaltuustoaloitteista ja liitosta oli vierailulla tilaisuudessa liittosihteeri Heidi Nieminen. Keskusteltiin aika paljon erilaisista ajankohtaisista asioista ja kiitos Heidi, kun olit mukana.

*Välillä on hyvä kerrata mitähän tarkoittaa puheeksiotto tai mitä verkostopalaverissa tapahtuu.*

*Jos työntekijältä kysytän puhelimitse, miksi on ollut paljon sairauspoissaoloja, niin tämä ei ole todellakaan mikään puheeksiottokeskustelu.*

## Kohtia työterveydenhuollon puitesuunnitelmasta:

Suomen Itella-konsernissa tehdään vuosittain työterveydenhuollon puitesuunnitelma, josta tehdään paikallinen toimintasuunnitelma. Työterveydenhuollon toimintasuunnitelma perustuu työterveyshuoltolakiin. Puitesuunnitelma hyväksytään työsuojelun keskustoimikunnassa, jossa on mukana työntäjän edustajat ja erityistyösuojeluvaltuutetut.

## “Kun työntekijöillä on vaikeuksia selviytyä työssään(puheeksiotto)”

Esimies keskustelee työntekijän kanssa(puheeksiotto) kun hänellä on ollut 3 tai useita lyhyitä sairauspoissaoloja tai yksi yli 10 vrk:n yhtäjaksoinen sairauspoissaolo tai kumulatiivisesti 12 kk aikana 30 vrk tai enemmän sairauspoissaoloja. Työntekijä voi halutesaan pyytää mukaan keskusteluihin työsuojeluvaltuutetun.

Keskusteluissa käydään läpi työntekijän jaksamiseen vaikuttavat tekijät. Työpaikoilla autetaan työntekijää selviämään työssään räätälöimällä hänelle sopivia työtehtäviä, työvuoroja ja jaksottamalla lomiamia. Erilaisia apuvälineitä voidaan myös ottaa käyttöön sekä muutenkin kehittää uusia työtapoja. Erilaisilla tauoituksilla saadaan työn kuormitusta kevennettyä. Keskusteluista kirjoitetaan muistio, josta ilmenee työpaikalla tehtävistä toimenpiteistä työntekijän jaksamisen hyväksi, jonka allekirjoittaa esimies ja työntekijä

Työntekijän voi ohjata työterveyshuoltoon. Työterveyshuollossa työntekijä ja työterveyshoitaja yhdessä käyvät läpi työkykyyn vaikuttavat

tekijät (työkyky selvitys). Tarvittaessa ohjataan työkyvyn selvittämiseksi jatkotoimenpiteisiin, kuten työterveyslääkärin vastaanotolle, josta ohjataan esim. erilaisiin laboriotutkimuksiin, arvioidaan työn kuormittavuus ja myös erikoislääkärillä käynnit. Tarpeen vaatiessa työntekijä voidaan ohjata yksilöllisiin tai ryhmäkuntoutuksiin, joita on paljon tarjolla. Se mitä asioita tutkimuksissa on tullut esille ja se mitä työntekijä on keskustellut työterveydenhoitajan ja lääkäreiden kanssa ovat vaitiolovelvollisuuden alaisia asioita, jotka jäävät ainoastaan työntekijän ja työterveyshuollon tietoon.

Verkostoneuvotteluun osallistuu työntekijä, työterveyshuollon edustaja / edustajat (lääkäri / työterveyshoitaja), työnantajan edustaja ja työsuojeluvaltuutettu. Tapaamisessa käydään läpi mitä toimenpiteitä on tehty työpaikalla, että työntekijä jaksaa olla töissä. Esim. kun työntekijä on palaamassa pitemmän sairauspoissaolon jälkeen takaisin töihin, niin hänelle voidaan hakea rahoitusta työkokeiluun nykyiseen työhön eläkelaitokselta tai Kelalta, tai hakea postin konsernitukea. Tapaamisessa keskustellaan henkilön työkyvystä vain sen verran kuin hän itse haluaa kertoa. Myös työntekijän omat toiveet/ ratkaisuehdotukset otetaan huomioon. Sovitaan seuraava tapaaminen, jossa katsotaan miten asiat ovat toteutuneet ja mitä vaikutuksia niillä on ollut työntekijän jaksamiseen. Tapaamisesta tehdään muistio. Nämäkin asiat ovat vaitiolovelvollisuuden alaisia asioita.

Jonkun verran postikeskuksessa tehdään purkutöitä vielä syksyn aikana.

Työntekijöitä palkataan lisää, niin Lokeen kuin postikeskukseen.

Yt- neuvotteluja käydään tätä kirjoitettaessa Asiakkuusmarkkinoinnissa.

EK on asettanut syksyn työehtosopimusneuvotteluille 1 % palkkakaton ja meillä Tessin voimassaolo loppuu 15.10.2010 sekä aika näyttää mitä syksyllä tapahtuu.

tv. Eija Heikkilä



## Hyvä muistaa ja tietää!

Muistakaa hyvät toverit, että on olemassa rajoja joita ei saa ylittää/rikkoa. Esimerkkinä työasioista puhuminen Facebookin kaltaisessa mediassa. Jos olette saaneet kuulla luottamuksellista tietoa, ei siitä tule missään nimessä kirjoitella esim. Irc-galleriaan tai Facebookiin yhtään mitään.

Työantajan edustajista ei koskaan saa puhua nimillä eikä heidän sanomisiaan/lupauksiaan kuuluteta maailmalle. Kun näitä tietoja levitetään ja puhutaan, että "pomo se lupas tolle sitä ja tätä" ja tämä kulkeutuu työnantajan korviin vaikeuttaa se myös paikallisen edunvalvonnan toimintaa, varsinkin jos kyseessä oli tieto mikä oli vain työantajan ja edunvalvonnan välistä.

Joten toverit käyttäkää harkintaa kun työasioista keskustellette. Tiedän, että sitä joskus tekee mieli huutaa ja kuuluttaa maailmalle vääryyksistä mutta myös esimiehillä on oikeus yksityisyyteen ja inhimilliseen elämään.

## Työtaistelusta

Työtaistelu on viime kädessä tehokkain keino työläisille ajaa omaa asiaansa. Neuvottelut ovat neuvotteluja ja niillä pitää asioita yrittää ajaa viimeiseen asti. Raja kuitenkin tulee eteen jossain vaiheessa ja silloin ei ole muuta keinoa kuin voima. Työläisillä on vain joukkovoimaa, yhteisesti päätetty, yhteisesti toteutettu. Työtaistelu on meidän voimamme. Sitä on käytettävä silloin kun muuta keinoa ei ole näköpiirissä. Taistelu voi olla hyökkäystaistelua, oman osamme ottamiseksi kapitalistien voitoista. Se voi olla myös puolustustaistelua huononnuksia vastaan kuten nykypäivänä on usein ollut. On taisteltu eri aloilla töiden ulkoistamista vastaan, vuokratyövoiman käyttöä vastaan, irtisanomisista ja lomautuksia vastaan. Kaikki työtaistelut ovat perusteltuja ja oikeudenmukaisia. En tunne yhtään tapausta että duunarit olisivat vaatineet työtaistelulla kohtuuttomia. Se ei ole kerta kaikkiaan luonteenomaista työtätekeville. Päinvastoin, liittojen vaatimukset ovat tavallisesti alimitoitettuja ja niistä luovutaan liian helposti. Työtaisteluissa ei ole mitään hävettävää, koko meidän hyvinvointimme, työelämän myönteiset saavutukset, sosiaaliturva, koko ihmisarvoinen elämä on saavutettu työväenliikkeen taistelulla joista yksi tärkeä osa on ollut työpaikoilla käytävä taistelu.

Työtaistelu ei ole pelkästään totaalinen lakko. On paljon muitakin keinoja, ylityökielto, hidastus, saarto, piste-lakot, ulosmarssit ja viimein tietysti totaalinen lakko. Kaikkia keinoja on käytettävä tarpeen ja harkinnan mukaan. Harkintavaltaa käyttävät ammattiliiton päättävät elimet jotka ovat meidän valitsemiamme ja siis nauttivat luottamustamme.

Jokaisen jäsenen velvollisuus on noudattaa tehtyjä päätöksiä ja toteuttaa työtaistelutoimet ja heillä on oikeus nauttia taistelulla saavutetuista tuloksista. Valitettavasti työpaikoilla on myös liittoon kuulumattomia rintaman hajottajia ja vapaamatkustajia jotka kyllä ovat valmiita nauttimaan järjestäytyneiden toveriensa toteuttamia etuja. Jokaisen työläisen jolla on jonkinlainen kunnia ja omatunto tallella on järjestäytyttävä. Vapaamatkustajia ei voi sietää. Rikkuruus on pahin rikos jonka työtätekevä voi työkavereitaan vastaan tehdä ja tämä koskee myös liittoon kuulumattomia, työpaikalla on yhdessä eletävä myös lakon jälkeen joten kannattaa tosiaan harkita tekemisiään lakon aikana. Jos työtaisteluun joudumme niin rohkeutta toverit, yhtenäinen rintama on voiton paras tae.

Lasse Nevalainen

### Tiestikö?

Tiestikö, että vuonna Suomessa, Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton työtaistelutoimienpide alkoi 1. maaliskuuta ja päättyi 20. maaliskuuta 1956.

Työtaistelu johti 6–10 prosentin palkankorotuksiin.

Palkankorotusvaatimuksen syynä oli hintasäännöstelyn loppumisen jälkeen nopeasti nousut hintataso.

Lakko tunnetaan yleisesti nimillä "Vuoden 1956 yleislakko" sekä "Suurlakko" Lakkoon osallistui yli 300 000 työntekijää.

# KABOOM!!

## HÄRÄNPYLLYÄ

*Heipä hei taas, on totuuden aika, osa 251.*

**E**nsin on esitettävä julkinen anteeksipyyntö kokousväelle ja Lasse Nevalaiselle vuosikokouksen tiimoilta äänenkorotukseni johdosta; käsitin Lassen sanat väärin niin, jottei puheenvuoroja enää saisi. Olen pahoillani. Terveiseni ja onnentoivotukseni uudelle päätoimittajalle: jaksamista. Sille en voi mitään, että Hakaniemen herroista tulee mieleeni pygmin oksennus. Nyt sitten halutaan puhua suoraan, vai? Käännytte oikean tahon puoleen, täältä pesee.

**S**olidaarisuudesta ja petturuudesta: Muistutan keskustelun lähtökohdasta: viimeisen vuoden tai puolentoista vuoden aikana konsernissa on pidetty YT-neuvottelut, joissa osa henkilöstöä on ollut jatkuvan irtisanomisuhan alla, ts. "löysässä hirressä". Tässä vaativassa tilanteessa liiton johto on tehnyt kaikkensa, vaivojaan säästämättä, estääkseen paikallisosastoja rettelöimästä työnantajan kanssa. Tämä on rikos irtisanomisuhan alla olevien ikään-tyvien postimiesten ihmisyyttä vastaan. Tästä Lasse vaikenee tyystin. Mää olen kauhiast hämmästynyt. Mää olen ku klapil päähän lyöty. Tätä taustaa vasten rividuunareiden nimittely pettureiksi on helvetin raukkamaista. En viitsi edes arvailla Lassen vaikenemisen syytä liiton johdon toimien suhteen.

**T**iedättekö Kari Tapio Jalkasen, siis tämän laulajan? Klabbi tienasi viime vuonna noin 550 tonnia, josta maksoi veroa ainakin yli 300 tonnia, korkeimman palkkatuloveron mukaan. Jos Klabbi yhtiöittäisi bisneksensä, hän maksaisi veroa n. 150 tonnia vähemmän, siis noin 5x allekirjoittaneen vuosipalkan, mutta ei, hän maksaa veroa tuplasti, vapaaehtoisesti. Hän on solidaarinen. Vapaaehtoisuus on solidaarisuuden olennainen pointti, joka Markus Mutan kirjoituksesta kävikin ilmi, josta kiitokseni. Joukkovoima on varmaankin joskus solidaarista, muttei liene kuitenkaan yksiselitteistä, että se olisi sitä aina. Mutta palataanpa menneisyyteen, minulla on pari asiaa hampaankolossa.

**J**oskus 80-luvulla, en muista enää tarkasti, työnantaja silloisella nousukaudella havahtui siihen tosiasiaan, ettei silloisella Postin alkupalkalla saanut ihmisiä töihin. Työnantaja neuvotteli asiasta silloisen Postiliiton kanssa tuloksena seuraavanlainen ratkaisu: alkupalkat ja pitkään talossa olleiden palkat - liiton myötävaikutuksella - nousivat, ja muutaman vuoden talossa olleet eivät saaneet edes myötätuntoa. Silloin oli helpompi löytää neula heinäsuovasta kuin pitkään talossa ollut joka olisi tästä purnannut. Solidaarista?!

Joskus 90-luvun lopulla työnantaja niisti lyhytlomailaisilta 3 lomapäivää koskematta pitkälomalaisten lo-

maoikeuteen. Silloinkin - uskokaa tai älkää - oli helpompi löytää neula heinäsuovasta kuin pitkälomalainen, jota tämä olisi harmittanut. Solidaarista?! Et-sitkö pettureita, Lasse? Katso peiliin, siellä on petturi.

**V**uonna 94 uusittiin silloin voimassaoleva virkamiesajan palkkajärjestelmä. Tämä uusittu palkkajärjestelmä hyödytti nuoria ja virkaiältään nuoria; allekirjoittaneella oli työkavereita, joiden palkka nousi toista tonnia kuussa, siis Suomen markkoissa. Tätä mallia Lasse Nevalainen vastusti hampaat irvessä. Nuorten puolella oleminenhan olisi ollut solidaarista, hehheh. Noh, täytyy ymmärtää, eihän sitä voinut puolustaa kun omaan taskuun ei kilisyyt. Solidaarisuuden vaatiminen muilta kun omat housut kastuvat (Voutilan lomautukset) on sanonko mistä. En ole kummoinen ajattelija mutta sen tajuan, että solidaarisuutta on vaadittava itseltä eikä muilta. Sinun lisäksesi, Lasse, me kaikki muutkin olemme pettureita.

Työttömien verotus on järkyttävän paljon kovempaa kuin vastaavien työtulojen verotus. 10€ minimi-tuntipalkka pitäisi saada heti voimaan. Jos olisimme solidaarisia, Lasse, olisimme Hakaniemessä vaatimassa pää märkänä että Ay-liike hoitaisi asian vaikka yleislakolla. Onko, Lasse, kuvaavaa, että viimeksi kun tämä asia oli julkisessa keskustelussa, niin ensimmäinen täystyrmäys tuli Hakaniemestä? Eipä tästä sen enempää. Huomaatko, Lasse, jutun ironian? Tämän asian tajuaminen vaatii - solidaarisuutta.

**P**ari asiaa vielä.

Osaston sisäinen viestintä on ollut ristiriitaista. Samaan aikaan kun äskettäin eläköitynyt päaluottamusmiehemme paasasi pää märkänä muutosturvan sitovan kätemme Voutilasta kajahti ettei se mitään sido. Täällä sitä hölmöt Itellamiehet olivat ihmeissään. Älkää narisko Tupasta, kiitos, en jaksä sitä. Sanokaa se irti.

**Ps.** En viitsi kirjoittaa tähän suosikkikitaristilistaani; osastolta loppuu muste. Totean julkisesti, että Ay-aktiivissa, jonka listalla loistaa poissaolollaan Albert Järvinen, on jotain epäilyttävää...

**Ps.2** Otankin tavakseni kirjoituksissani että heidän tiskiin absoluuttisen totuuden, tässä tämänkertainen: Kuinka kauan Hakaniemen sprigiveikot kusevat kintuillemme? Niin kauan kun jäsenistöössä on Lassen mielipiteen omaavaa väkeä, ts. liittoon on kuuluttava kaikissa olosuhteissa.

**Ps.3** Ai mistäkö jutun otsikko? Helvetti, Lasse, ahneus ei johdu kapitalismista; kapitalismi johtuu ahneudesta... Timo Bomb.

# Siipitien terveisiä!

Tänään näin ensimmäisen konkreettisen asian, jota uusi TUPA-palkkajärjestelmämme on meille ulkomaanpostissa vaikuttanut: tilinauhassa oli ihan mukava summa kolmen kuukauden tuottavuuteen perustuvaa palkanlisää. Hyvä näin. Jotta nyt kuitenkin palaisimme takaisin maanpinnalle, voin sanoa sen, että ensi vuonna tuottavuus tulee olemaan pienempi, kun sitä verrataan tämän vuoden lukuihin ja sitä seuraavana vuotena sitä ei enää ole ollenkaan. Mutta ei masennuta tästä. Yli 25 vuoden postaalisen uran aikanani olen oppinut sen verran, että palkkauudistukset kulkevat noin 3 vuoden sykleissä. Ja kun meidän tuottavuus on taas nollassa, keksitään uusi tuottavuusmalli, ja toivottavasti palkka taas nousee. Mutta mitä muuta TUPA on meille tuonut? Missä ovat kehitystyöryhmät, kuukausipalaverit ja meidän omat vaikuttamismahdollisuutemme omaan työhömmme ja työvuoroihimme? Minä en niistä ole kuullut, mutta jos joku on, niin kertokaa ihmeessä.

Tulipa käytyä ammattiosaston jäsenkokouksessa 28.8.2010. Kokouksessa käytiin läpi meidän ammattiosastomme liittovaltuustoaloitteet ja liittosihteeri Heidi Nieminen esitteli tulevaa TES-kierrosta. Kaikki liittovaltuustoaloitteet olivat asiallisia alkaen työvaatemallistosta jatkuen liiton puoluepolitiikan kautta lakkovaatimukseen määräaikaisten työntekijöiden sopimusten pidentämisen puolesta. Toivota näille aloitteille onnea jatkoon koko sydämestäni. Heidän esitys oli erittäin

eloisa, mielenkiintoinen ja keskustelua herättävä. Ja keskustelua tosiaan myös heräsi. Asioista pitääkin keskustella, mutta joskus ihmiset voisivat ihan oikeasti miettiä mitä ajattelevat ennen kuin sanovat sen ääneen. Minäkin olen pitänyt itseäni nuorekkaana ja avoimena erilaisille ajatuksille, mutta kyllä nyt minä (47v) tunsin itseni tosi vanhaksi.



Sellainen ryöpytys eräiden aktiivien ja vähemmän aktiivien taholta, mitä vanha ja ansioitunut edunvalvoja sai niskaansa POK:n TUPA päätöksistä, oli ainakin minun mielestä tarpeetonta ja suorastaan mautonta.

Jos ihminen vuosikymmenien uhratun ja pyyteettömän edunvalvontauran jälkeen tekee virheen (mikä ei välttämättä edes ole virhe) on joidenkin mielestä täysin oikeutettua ja hyväksyttävää haukkua ko. henkilö ja unohtaa entiset saavutukset. Tästä inspiroituneena esittäisinkin Pasilan osastolle uutta värväysilmoitusta ihmisille edunvalvontaan.

## ••••• Tervetuloa edunvalvojaksi!

### • Tarjoamme:

- TES:n mukaisen palkan
- huikeat kouluttautumismahdollisuudet
- saat elää tapahtumien polttopisteessä
- pääset tutustumaan uusiin ihmisiin
- voit vaikuttaa
- voit elää hetken sankarina

### • Sitten se pienellä painettu osuus jota ei näe ilman suurennuslasia:

- älä tee virheitä, sillä niistä sinut muistetaan
- älä käännä selkäsi, sillä joku voi puukottaa sinua sinne
- älä tule vanhaksi, sillä maailma on nuorten

Toivotan jälleen sydämeni pohjasta onnea värväykseen!

Mutta näin kesä(syys)lomalla ei jaksaa asioista enempää murehtia(antaa hevosen murehtia, sillä on iso pää), joten hyvää kesän(syksyn)jatkoa kaikille toivoo,  
Marko Heikkilä  
ulkomaanposti





# PARI SANAA PASILAN MANULAJITIELUSTA

Kirjepostin manuaalinen lajittelu muutti Raskaan postin tilaan siten, että ensin tammikuussa siirtyivät isot kirjeet ja toukokuun puolella pienet kirjeet. Työskentely tapahtuu laatikkokuljettimien alapuolella trukkipöydän vieressä. Tila on ahdas, kovametelinen; seinä, jonka reunalla hyllyt sijaitsevat heijastaa sekä kuljettimien, laatikointibottien että trukkien ja pakettikoneen äänet. Nykyistä tilaa ei alunperin oltu tähän tarkoitukseen suunniteltukaan. Uusien lajittelukoneiden läpääsyä ja toimintaa pidettiin niin hyvänä, että manulajittelussa ei suurta hyllymäärää tarvittaisi. Kun paljastui että kone ei kaikenlaista postia käsittelekään, jouduttiin kiireessä etsimään paikka, johon tarvittava hyllymäärä mahtuisi. Muutta mutkitta työnantaja osoitti työskentelytilaksi ainoan vapaan tilan lastauslaitureiden läheltä. Vanhan Kirjeen tilan ottivat käyttöönsä toimipaikat jakeluhyllyineen ja pyörätelineineen.

Nykytilanne on kestävä, sillä jatkuva n. 75 desibelin meteli on kohisevaa, se rasittaa ja kiusaa. Melunmittauksen edellyttämiä melusuojia ei ole tullut kolmen kuukauden odotusajasta huolimatta. Ehkä melusuoja maksaa liikaa tai sitten oletetaan työntekijöiden turtuvan meteliin. Kuljettimista irtoaa paitsi ääntä myös pölyä ja likaa, jota haittaa poistetaan ainakin muutamassa kohdin teipatuilla pölylevyillä. Ilmastointi on suunniteltu koneiden toiminnan mukaiseksi eikä siitä ole manuaalilajitteluun suurta hyötyä.

Manuaalilajitteluun kuuluu myös määräaikaisten osareiden runsaus; ehkä työnantaja ajattelee, että lyhyt päivä tekee melun, pölyn ja ahtauden helpommin siedettäväksi. Postissa pitkään työskennelleistä on juuri manuaalilajittelusta lähdetty työttömyysputkeen. Osa lähtijöistä ei halunnut uusissa tiloissa itseään kiusata vaan tarttui hyvään muutosturvapakettiin. Työnantaja hyötyy tästä pitkälomalaisten ja "parem-

pipalkkaisten" poistumisella. Asian voi nähdä myös toisella tavalla: määräaikaisten osareita voi paljon helpommin pitää jännityksessä jatkamalla työsuhteita kuukauden jaksoissa; epävarmuus työsuhteesta ja sen jatkumisesta tekee osarin varovaiseksi ja nöyräksi, herkemmin alisu-

Tämän hetkinen tilanne kertoo paitsi kelvottomasta suunnittelusta, myös aivan liian nopeasti tehdyistä ratkaisuista. Seuraukset joutuvat kestävämpään työntekijä. Tempoilevat ja nopeasti tehdyt päätökset eivät kerro hyvästä johtamistavasta. Samalla siitä näkyy myös se, miten toisarvoisena manuaalilajittelua ja siellä työskenteleviä pidetään. Jossain muussa yhtiössä tilat olisi ensin suunniteltu, sitten kokeiltu ja sen jälkeen olisi siirrytty niihin. Nyt ensin muutettiin ja uudessa tilassa työtä tehden ryhdyttiin katsomaan miten tässä työskennellään ja mitä toimintoja mihinkin paikkaan sijoitetaan.

Voiko huonon työtilan muuttaa edes siedettäväksi ja millä keinoin? Mitkä ovat metelin ja ahtauden vaikutukset työilmapiiriin, työssä viihtymiseen ja ihmisuhteisiin? Ahtaus ja melu rasittavat henkisesti ja heikentää työmotivaatiota. Lajittelijoiden kanssa jutellessa kuulee ahdistuksen, ärtymyksen ja pettymisen. Olen kuulemastani huomannut miten ihmiset kokevat olevansa halveksinnan kohteita, että heillä ei ole mitään arvoa kun heidät voidaan siirtää tekemään työtä millaisiin olosuhteisiin tahansa. Tässä on myös ammattiosastolle ja sen toimijoille tehtävää: työskentelyn on tapahduttava ihmisarvoisissa ja soveliaissa tiloissa. Tämä hyödyttää kumpaakin osapuolta, sekä lajittelijoita että työnantaja.

Olli Asikainen

## Muistakaa!

**Voitte aina tehdä aloitteita tai ehdotuksia ammattiosaston toimikunnalle. Aloitteen voi tehdä melkein mistä tahansa; ammattiosaston toiminnasta, virkistystilaisuuksien järjestämisestä.... yms.**

**Lähetäkää aloitteet osoitteeseen:**

**PAU Pasilan osasto ry**

**Toimikunta**

**PL 925**

**00231, Helsinki**

[www.pasilanosasto.pau.fi](http://www.pasilanosasto.pau.fi)

**Pasilli**



## Maailman posteilta

### Kreikkaa pakotetaan

EU:n ja IMF:n sopimuksen mukaan Kreikan on yksityistettävä valtion yhtiöitään. Rautateiden osalta prosentti on 49 ja postin 39. (21.6.10, BBCNews)

### Hollannin peli

Hollannin pörssitetty postiyhtiö TNT on tuonut julki tavoitteensa henkilöstön vähentämisestä. Viime tammi-kuussa ammattiliitto pääsi sopimukseen irtisanomisten välttämiseksi kahdeksi vuodeksi suostumalla mataliin palkankorotuksiin. Nyt työnantaja esittää vuoteen 2017 vähennettäväksi 6 500 - 11 000 kokoaikaista työpaikkaa. Luonnollinen poistuma ei tule riittämään, vaan ilmeisellä sosiaalipaketilla yritetään irtisanottavia saada työllistymään muualle. Irtisanomiset koskisivat yli 25 tuntia viikossa tekeviä kantajia ja lajittelijoita. Alle 15 tuntia tekeviä irtisanomiset eivät koskisi, mutta heidän tulisi joustaa työajoissa. Postissa on vielä 160 000 työntekijää. Tiedottaja Inge Bakker ammattiliitosta toteaa, että mikäli henkilöstö on halukas, niin työantajan suunnitelmat voivat johtaa lakkoiluun. (28.6.2010, Reuters)

### Kosovo yksityistää

Kosovon posti-telelaitoksen hinnaksi arvioidaan 700-800 miljoonaa euroa. Hallitus on ilmoittanut yksityistävänsä 75% laitoksesta. Saaduilla tuloilla rahoitetaan valtatie Serbiaan. (17.6.10, TotalTel.com)

### CEP (Courier, Express-Postal) -uutisia:

**Tanska:** Postin pitkäaikainen toimitusjohtaja Helge Israelsen sai kompensatioita ja bonuksia eläkkeelle jäädessään 900 000 euroa

**Espanja:** Posti suunnittelee palvelujen karsimista maaseudulla. Lakia yleispalveluvelvoitteesta venytetään tulkitsemalla "maantieteellisiä erityisolosuhteita".

**Kanada:** Konservatiivinen hallitus aikoo vapauttaa kilpailulle kansainvälisen kirjeen. Tätä pitävät ay-liike, demarit ja liberaalit päänavauksena laajemmalle yksityistämislle.

**Saksa:** Monissa lajittelukeskuksissa oli kesällä postimäärän laskun takia vajaita lajitteluvuoroja.

**Hollanti:** Hollannin postin TNT:n toimitusjohtajan Peter Bakkerin mukaan kuusipäiväinen jakelu on hölynpölyä ja kolmen päivän jakelu olisi aivan riittävää. Hänen mielestään postiasiat ovat myös liian poliittisesti arkaluontoisia eri maissa.

**Britannia:** Postityöläisten liitto CWU menettää jäseniään. Nyt jäseniä on 197 000, kun 2007 jäseniä oli 250 000.

### Ruhtinaalliset palkkiot Briteissä

Postityöntekijöiden liiton pääsihteeri Dave Ward on suorastaan vihainen, kun ITV:n johtotehtäviin siirtyneen entisen pääjohtajan Adam Grozierin tulot tulivat julki.

Johtajan peruspalkka oli 633 000 puntaa vuodessa, mutta bonuksen ja lisien kera viimeisen vuoden kokonaisansio nousi kahteen miljoonaan 420 tuhanteen puntaan. Talousjohtaja sai "vain" 1,4 miljoonaa ja kirjeyskivon johtaja 1,73 miljoonaa puntaa. (www.cwu)

### Saksan kirjeen hinta

Saksan postin johto havittelee standardikirjeen hinnan nostamista 2012. Peruskirjeen hintaa ei ole 13 vuoteen nostettu. Hinnan nosto on käytännössä mahdollista vain inflaation oloissa. Lisäksi vuonna 2003 kirjeen hinta pu-  
dotettiin 55 senttiin. Nyt johtajat ovat sitä mieltä, että kilpailijat hyötyvät mm. siitä etteivät ne jaa postia lauantaisin. Samoin johto toteaa, että ennen kantajan laukussa oli kaksi kirjettä talouteen, mutta nyt vain yksi. Saksan posti on pörssitetty yhtiö ja tuottaa voittoa. (11.5.2010, DDP/Local)

### Turkki automatisoi

Turkin ensimmäisen hihnalajittelukoneen kaupat teki Crisplant. Koneen sanotaan kuluttavan 75 % vähemmän energiaa kuin muut vastaavat. Kone lajittelee 6 000 lähetystä tunnissa, mutta tehoa voidaan tarpeen mukaan nostaa 8 000 lähetykseen. Lähetysten skaala on pikkupaketista aina postisäkkeihin. Lajittelukoneen om määrä olla toiminnassa vuoden loppuun mennessä. (Beumer-group)

### Postit ja tulli Venäjällä

Yksityiset postit, amerikkalainen UPS ja saksalainen DHL, eivät ole saaneet erityisesti nettikaupan tavaroita toimitetuksi palvelulupauksen mukaisesti Venäjällä. Myös Venäjän postilla on ongelmia pysyä aikataulussa ulkomailta tulleen postin osalta. Postit esittävät yhteisesti, että Venäjän tulli toimisi 24/7 eli olisi toiminnassa läpi vuorokauden kaikkina päivinä viikossa. (24.3.2010, Ria Novosti)

### Mitä demokratiaa Irakissa?

Postin jutuissa unohtuu usein, miten muilla ammattialoilla menee. Irakissa tehdään demokratiaa. ITUC tiedotti 27.7.2010 sähkötyöläisten asemasta. Energiaministeriö kieltää kaiken sähköalan ammattiyhdistystoiminnan. Ministeriö yhdessä poliisin kanssa sulkee kaikki ay-toimistot, ottaa haltuunsa ay-liikkeen rahavarat, omaisuuden, dokumentit, huonekalut ja tietokoneet. Poliisilla on oikeus pidättää jokainen ay-protestoija vuoden 2005 terroristilain mukaisesti. Näitä uutisia ei joukkoviestimistä löydä. (www.ituc-csi.org)

### Teuvo Pykönen

# Pykologin palsta IV

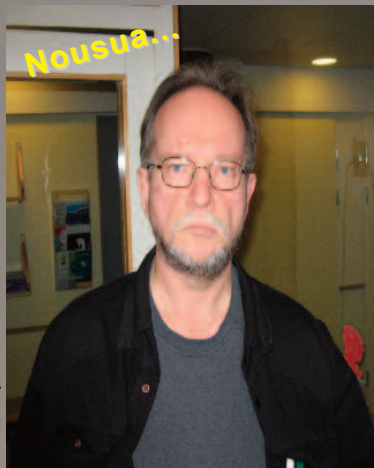
## Luopumisesta

Kaikki hyvä ainakin loppuu aikanaan. Olen kirjoittanut tätä palstaa "henkilökohtaisena vitsinä". Itseäni säästämättä ja menneitä muistellen. Nyt on viimeisen kolumnin aika. Luopuminen on osin jaksamisen puutetta. Lukeva yleisö alkaa myös olla muutosturvapakettien ja eläköitymisen takia pois työelämästä. Ei ole siis oikeaa työssäkävää porukkaa, jotka vielä teutorin muistavat liiemmin. Muistikuvilla on myös tapa haurastua. Jutut alkavat elää omaa elämäänsä ja kullattu muisto vääristää todella tapahtunutta. Rehellisyyden nimissä silloin täytyy heittää lusikka kehiin ja vaieta iäksi. No olipa tuokin ilmaisu, sille että todellakin itse huomaa historian olleen nousua ja laskua. Virheitä ja vääriä arvioitakin tuli tehdyksi paljon muun paljon tekemisen ohella. Ei tee tätä mieli myöntää, mutta näin se on. On siis syytä luopua, ennen kuin kirjoittaa itse oman historiansa, jolle ei todellisuudessa löydy vastinetta. Tämän myöntäminen tekee kipeää, mutta välttää silti paljolta. Oppirahoja ei tarvitse enää maksaa luopumisen jälkeen. Mistä tämä rehellisyyden aalto oikein kumpusi?

No tietenkäin muuton takia. Kun laitoin postikeskuksen oven kiinni perässäni 5½ vuotta sitten sain työnantajalta apua. Säkeittäin A4-saastetta sain laitettua talon silppuriin. Vain henkilökohtaiset tekstini ja luonnokseni jätin itselleni. Nyt olen niitä roudannut mappikaupalla arkistoon, jossa ne ovat luvallani luettavissa. Kokonaan ne aukeavat kuolemani jälkeen. Sitä muuten tuntee itsensä aika tärkeäksi, kun kuvittelee, että joku voisi vielä lueskella tekstejäni ehkä ensi vuosikymmenellä. Ihminen on aika turhamainen loppujen lopuksi ja kuvittelee itsestään liikoja. Mutta mukavaa kuvittelu on ja heikkoitsetuntoista hivelee huimasti.

Samalla kun noita papereita plaraa, niin mieleen tuli julkisen ja yksityisen sekä luottamuksellisen rajanveto. Monet silppuriin menneet paperit sisälsivät tietoja firman suunnitelmista ja yhteistyöelinten käsittelemistä asioista. Laissa todetaan henkilöstön oikeus saada vaikuttaa asioihin niiden valmisteluvaiheessa, jotta tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus säilyisi henkilöstöllä. Tätä tavoitetta piti todenteolla puskea ja joskus vähän vuodattaakin asianomaisille, että työnantaja uskoi henkilöstön haluavan vaikuttaa, eikä olla vain kohde millelie muutoksille, joita kirjoituspöytien ääressä yökausia puuhattiin ja suljettujen ovien takana kyhättiin. Toivottavasti tilanne nykyään on hallinnassa, että seuranta on päällä ja etteivät henkilöstön edustajat istu tuppisuina luottamuksellisten tietojen raajamina.

Minusta aktiiviaikanani oli selkeää noudattaa yt-lakia oikein. En ollut kovin suosittu kaikissa työnantajapiireissä, mutta opimme yhteisen kielen joskus yhteenottojenkin jälkeen. Mitä korkeammalla pallilla työnantajan edustajat istuivat, sitä helpompaa itse asiassa oli sopia. Alemmalla tasolla jopa esimiehistä ylöspäin esiintyi kummaa niskurointia, jopa selkeisiin sopimusteksteihin. Ja kekseliäimmät pikkupomot viritteivät omia tulkintojaan saadakseen ylempiensä tunnustusta. Monet pomot saatiin



Teuvo Pykönen

ruotuun yläkautta - itse asiassa aika noloa. Mutta henkilöstön edustajien arvovalta kasvoi työnantajaan päin. Se on sellainen luonnonvara, jota ei hankita hetkessä. Eikä myöskään kumartelemalla ja apinoinnilla. Minullakin aikaa kului vähintään toista kymmentä vuotta, että kuunneltiin. Toiset kymmenen vuotta että otettiin tosissaan. Ehkä viimeinen vuosikymmen sitten oli jo jotain asiantuntijan tasoista huomioimista. Kyse oli myös omasta oppimisprosessistani, jota ei valitettavasti saanut aikaan normaalilla työajalla. Elvyttävän vapaa-ajan puute johti loppuunpalamisiin, joista aina nousin. Nyt sitten olen saikulla mak-samassa loppulaskua.

Aikalailla sivusta nykyä seuraavana täytyy iloksi todeta, että ammattiosaston runsas koulutustoiminta ei mennyt hukkaan. Nuorempaa väkeä on edelleen hommissa ja iloiset onnentoivottelut, että hyvin jaksaisitte. Ja ettei viimeinen psykologin palsta menisi ihan hilseen yli niin pari kommenttia historiasta, joka on syytä muistaa.

Ensinnäkin kannattaa lukea Helsingin postikeskus 20 vuotta -teos, niin selviää menneen sukupolven työ tehtaalla. Toiseksi kannattaa selata Postiliiton Helsingin osaston historiaa, Viesti menee perille, josta selviää miten ammattiosasto syntyi aika monimutkaisen prosessin kautta. Sekä syntyi että tehtaalla toimiminen kuluttivat monet aktiivit loppuun. Historian muistajat ovat vähentyneet, siksi kirjoitettu historia on tarpeen.

Ihan lopuksi vielä yksi historia tieto, mitä ei ole vielä julkaistettu missään. Missä on dokumentoidusti ensi kerran mainittu Pasilan ammattiosaston tarve? Tässä ote Yökuljetuksen työhuonekunnan kokouksesta 19.9.1981 klo 2.00-2.45 kohta 5: "Keskusteltiin oman ammattiosaston tarpeellisuudesta postikonttori Helsinki 100:an". Puheenjohtajana luottamusmies Lasse Nevalainen, sihteerinä Teuvo Pykönen ja läsnä 30 yökuljetuksen sekä 8 lehti-postin postimiestä, luottamusmies Raimo Moisander ja kaksi esimiestä. Ja tästä alkoi sitten monivuotinen prosessi, jonka perinteitä nykyinen ammattiosasto jatkaa.

Ja vielä vinkki ay-toiminnasta luopujille. Muistakaa kouluttaa ainakin kaksi henkilöä tilallenne, jos tiedätte luopu-vanne toiminnasta. Hiljainen tieto on tärkeä siirrettäväksi nuoremmille tai aloittelijoille. Minä sen taisin tehdä sit-tenkin.

avainsanat: luopuminen, muutto, arkisto, historian kirjoitus, tosiasiat, muisti, dokumentit, hiljainen tieto

# VIISAUTTA VOUTILAN MALLIIN

vol.37

Jouni Kaiponen

työsuojeluvaltuutettu loke/ULK



Vaikka saimme nauttia aurinkoisesta kesästä, niin kesä toi myös murheellisia uutisia yhden loken nykyisestä ja yhdestä entisestä työtoverista jotka ovat siirtyneet ajasta ikuisuuteen. Pentti Mölsä ja Ensio Pälviö levätkää rauhassa, muistoanne kunnioittaen Jouni Kaiponen.

Huh hellettä.

En muista koko elämäni aikana yhtä kuumaa kesää. Kuitenkin kesälomat on pidetty ja on taas aika sylkäistä kämmeniin näin syksyn kolkutellessa ovelle ja alkaa tekemään työsuojelua lokessa ja ULKissa. Kuitenkin tahdon ensiksi kirjoittaa taas siitä miten viisautta voutilan malliin tehdään. Tällä kertaa pääosissa ovat palveluesimies Olli Vinhava ja tuotantopäällikkö Pekka Koskinen logistiikkakeskuksen terminaalista. Herrojen tittelit on näin kirjattu Itellan puhelinluetteloon.

Lokessakin on joitakin työntekijöitä joilla on runsaasti sairauspoissaoloja. Normaali käytäntö on lokessa aina ollut että pääsääntöisesti nämä henkilöt pyrkisivät käyttämään omaa työterveyslääkärinä aina kun se on mahdollista. Tällä ajatuksella on pyritty keskittämään hoito sellaiselle lääkärille joka tuntee loken työolot ja siten on kykenevä antamaan asiantuntevaa hoitoa. No, nyt Vinhava ja Koskinen ovat saaneet päähänsä että yhden työntekijän pitää käyttää vain ja ainoastaan yhden työterveysaseman työterveyslääkärinä tai työterveyshoitajaa. Itellan ja Mehiläisen välinen sopimus takaa että 3 päivän kuluessa yhteydenotosta pitää päästä työterveyslääkärille. Esimerkiksi jos allekirjoittanut sairastuisi tänään ja minua olisi vaa-dittu käyttämään ainoastaan yhtä työterveyslääkärinä tai työterveyshoitajaa, niin tosiasialla tämä on mahdotonta koska en välttämättä saa aikaa juuri omalle työterveyslääkärille tai työterveyshoitajalle. Tämän olen todennut melkein joka päivä kun olen käynyt vilkaisemassa Airport Mehiläisen työterveyslääkäreiden aikaa Internetin ajanvarauksesta. Lokella on 2 työterveyslääkärinä jotka ovat käyneet työpaikkakäyntien yhteydessä tai muuten vain vierailulla lokessa. Joten mitä pitää työntekijän tehdä kun esimies vaatii käyttämään yhtä työterveyslääkärinä tai työterveyshoitajaa vaikka tämä ei käytännössä ole mahdollista?

Käytännössä asia on kuitenkin niin että sairaana ei työtä tehdä vaan silloin sairastetaan. Kuitenkin työnantaja vaatii sairauslomatuksen poissaolon syyllä. Tästäkin huolimatta terminaalien palveluesimies Vinhava ja tuotantopäällikkö Koskinen ovat sitä mieltä että työntekijän tulee käyttää vain yhtä työterveyslääkärinä tai työterveyshoitajaa. Kantani on että työntekijän tulee sairastuttuaan pyrkiä menemään sellaiselle työterveyshuollon asemalle josta vapaan ajan saa. Itsestään selvää se ei todistettavasti ole että

ajan saa juuri nimetyille lääkärille tai työterveyshoitajalle vaikka Koskinen ja Vinhava sanoisivat mitä. Vaikka yritimme

vedota terminaalien YT-kokouksessa maalaisjärkeen, niin sitä ei kuitenkaan tahdottu kuunnella. Ok, kiitokset kuitenkin loken terminaalien palveluesimiehelle Olli Vinhavalle ja terminaalien tuotantopäällikölle Pekka Koskiselle näin hyvästä jutusta, sillä osataan sitä loken terminaalissakin tehdä viisautta voutilan malliin josta loke on kuuluisa. Ilman Pekan ja Ollin kaltaisia henkilöitä en voisi kirjoittaa mitään tähänkään lehteen, joten kannustan Ollia ja Pekkaa keksimään lisää jutun juurta josta voisin kirjoittaa.

## TYÖSUOJELUA

PuhO eli puheohjauksesta olemme saaneet runsaasti palautetta eikä allekirjoittaneen korviin ole kovinkaan montaa positiivista palautetta kuulunut. On valitettu mm. kuulokkeiden aiheuttavan päänsärkyä, hidas ja epämielinen käyttöä. Paljon muutakin palautetta on tullut, mutta en ala niitä tässä nyt luettelemaan. Työsuojelun tehtävä on nyt selvittää aiheuttaako PuhO haittaa tai vaaraa terveydelle. Työterveyshuollon työpaikka käynti ja runsaat haastattelut kertovat ongelman todellisen luonteen ja selvitysten jälkeen ratkaisemme havaitut vaaratekijät. Työmenetelmä on uusi ja sitä suuremmalla syyllä meidän tulee ratkoa nämä terveysongelmat ennen kuin tilanne pahenee. Työsuojelun varavaltuutettu Helena Aarnio on tässä selvityksessä tiiviisti mukana ja allekirjoittanutkin saa nykäästä hihasta jos palautetta PuhO:sta on.

Tuttava-hanke etenee yövuoroon. Kyse on siis ”TuottavatTurvallisetTyötavat”, siis Tuttava lyhyesti. Tuttava hankkeella on pyritty kiinnittämään huomiota työpaikkamme siisteyteen ja järjestykseen. Tähän asti siivousta harrastetaan enimmäkseen aamuvuorossa mutta tahdomme syksyn mittaan nostaa jokaisen yövuoron vastuuta siisteyden ja järjestyksen hoitamisen tärkeyttä. Siisteys ja järjestyks ovat työturvallisuutta josta me lokessa emme tingi.

**M**uutama sana sairaslomista. Loken sairaslomaprocentti on huolestuttavan korkea. Yleisessä tiedossa on että sairaslomia saadaan tuki ja liikuntaelin vaivoihin, ylähengitystieoireisiin ja mielen-terveysoireisiin. Nämä eivät ole missään suuruusjärjestyksessä mutta nämä ovat ne yleisimmät syyt. Lokessa kuten muuallakin Itellassa on käytössä ”työssä selviytymisen malli” jota olemme noudattaneet ja harjoitelleet jo muutaman vuoden täällä lokessakin. Nyt kuitenkin olemme alkaneet pohtia omaa tekemistämme myös siltä kantilta että mitä voisimme tehdä paremmin ja tehdäänkö lokessa jotain kenties väärin kun sairasloma prosentti on korkea. Joka syksy tehtävä työterveyshuollon toimintasuunnitelma antaa hyvää suuntaa monelle tekemiselle joilla työsuojelu yrittää vaikuttaa työhyvinvoinnin eteen. Puheeksi otot ja varhainen puuttuminen voivat taata työntekijälle pitkänkin työuran ilman että joutuisi vaarantamaan terveytensä. Kuitenkin on täysin järkevää tarkastella toimenpiteiden vaikutusta sairaspöissaoloihin sillä sairaslomat ovat myös yksi työsuojelun onnistumisen mittari. Näin ollen tutkimme esimerkiksi tapaturmien osuutta sairaslomiin.

Tuki ja liikuntaelin sairaslomaprocentti antaa oivaa tietoa siihen mihin työsuojelun pitää panostaa. Työkierto, apulaiset ja ergonomia ovat taatusti tekijöitä joilla tuki- ja liikuntaelinvaivoja voidaan vähentää. Emme myöskään saa unohtaa liikunnan vaikutusta tuki- ja liikuntaelinten hyvinvointiin. Yhtä kaikki mittava selvitystyö on käynnistymässä ja tutkimuskohteita on todella monta. Tämän lisäksi työsuojelu on mukana puheeksi otaissa ja verkostopalaverissa. Apulaitteita emme ole unohtaneet vaan vaikeutena on löytää oikeanlaiset laitteet jotka soveltuvat työhöme.

## SYKSYN SÄVELET

Loke on jo toiminut yli 11 vuotta ja silti tämä talo onnistuu yllättämään. Vaikka moni asia on muuttunut, aina sen mukaan kuka kutakin yksikköä johtaa, niin on Loken tuotannon puolella merkit ovat hyvät. Käsiteltävää tavaraa riittää ja väkeä palkataan lisää lokeen. Terminaalien osalta uskallan ennustaa että työnjohdon asenteen luoma ilmapiiri tulee vaikuttamaan mm. sairaspöissaoloihin. Totaalinen maalaisjärjen puuttuminen on huolestuttava piirre terminaalien työnjohdossa enkä odota juurikaan ihmettä tapahtuvan lähiaikoina terminaalien osalta vaan kirjoitettavaa riittää vielä pitkäksi aikaa. Samoin syksyn TES kierroksen tuloksia on syytä odottaa sillä talousuutisten mukaan hinnat tulevat kohoamaan joten mielenkiinnolla seuraan miten palkka tulee riittämään. Jo nyt muutamat loken työntekijät

ovat kertoneet elävänsä palkkaköyhyydessä.

**O**nko Newsweeking lanseeraama Suomi maailman paras maa kansalaisilleen? Tätä kysymystä on monikin palkansaaja varmasti kysynyt mielessään. Kuitenkin kysyisin asian niin päin että millainen sinun Suomesi pitäisi olla jotta se olisi maailman paras maa? Onko Suomi jo maailman paras maa? Jos on niin miksi tässä maassa on palkkaköyhyydessä eläviä ihmisiä, miksi Suomessa on vajaa 300 000 työtöntä. Voisin jatkaa loputtomiin näitten kysymysten asettamista, mutta se ei muuttaisi mitään. Itsekriittisenä kansana on vaikea uskoa että tässä maassa on myös mielestäni hyviäkin puolia. Suomessa on turvallista olla, Suomessa ei ole nälkä, Lukutaito ja koulutus ovat huippuluokkaa maassamme. Nämä asiat eivät ole itsestään selvyiksiä monessakaan maassa, meille ne ovat. Joten kun pohdit sitä onko Suomi maailman paras maa, niin muista myös se että esim. vuosilomat tai äitiyslomia ei tunnetta monessakaan maassa.

Mikään utopia Suomi ei ole eikä koskaan tulekaan olemaan koska meillä ihmisillä on taipumus valittaa aina ja ikuisesti. Rikkailla ovat rikkaiden huolet ja köyhällä köyhän huolet. Olemme itsekeskeinen laji jotka vaalivat omaa tai edustamansa ryhmän etuja. Työmaailmassa työnantajan ja työntekijöitten intressit näkyvät kaikkein parhaiten kun aletaan puhumaan rahasta. Työnantajan intresseissä on tehdä Suomesta halpatyömaa ja työntekijät tahtovat lisää rahaa. Paha yhtälö, mutta niin tätä päivää.

Pessimistisyyden ja kyynisyyden peikko kuiskuttivat tämänkin jutun sanat paperille. Jostain kaukaa toivon joka hetki elämässäni näkeväni toivoa maailman parhaalle maalle Suomelle. Tai ehkäpä olen tietämätteni sokea.



### Tiedoksi!

PAU Pasilan osasto ry:n toimikunta päätti kokouksessaan 9.9.2010, että osasto ei enää tue yhtään poliittista puoluetta taloudellisesti. Jäsenille ketkä asettuvat ehdolle esim. kansanedustajavaaleihin, annetaan mahdollisuus Pasilli-jäsenlehdessä itseään mainostaa lyhyellä mainoksella. Mutta jäsenten rahaa ei yhteenkään poliittiseen toimintaan anneta. Ammattiosasto ei voi jäsenten puolesta päättää mitä puoluetta kuuluu tukea tai mihin puolueeseen tulee kuulua. Päätös oli yksimielinen.

# Kehitys kyntää Lokessa vol. 1

## Hyvä paha Puheohjaus!

Alkuvuonna 2010 Vantaan Logistiikkakeskuksessa otettiin käyttöön puheohjausjärjestelmä eli PuhO. PuhOn kautta tavoitteena on postilähetysten tarkennettu seuraaminen, väärinohjautumisten minimointi sekä käsien vapauttaminen perinteisten välineiden käytöltä.

Puheohjauksen suunnittelu ja testaaminen alkoivat jo vuonna 2008, mutta pilotointiin päästiin käsiksi vasta vuoden 2009 lopussa. Mutta monet ulkoisista tekijöistä johtuvat seikat viivästyttivät edelleen hankkeen käyttöönottoa ja ensimmäinen tuotantomateriaali saatiin käyttöön vasta vuoden 2010 alkupuolella. PuhO:sta ylimmän vastuun kantaa suunnittelutasolla Itellan Tuotantoprosessi ICT:n kehityspäällikkö. Lokessa tekniikan ja laitteiden puolesta suunnittelusta vastaa Tomi Turunen, Harri Luukkonen ja Mikko Nousiainen. PuhO- koulutuksen vastuuhenkilöitä ovat sekä Tove Waldonen että Arja Haapasaari. Loken projektiryhmä päätti elokuussa, että PuhO laajennetaan koko Lokeen vaiheittain vielä vuoden 2010 aikana. Alkuun järjestelmää käytetään lajittelun luisutyöskentelyssä, mutta tarkoituksena on että se laajennetaan myös muihin tietojen käsittelyä vaativiin tehtäviin, kuten lastaus. Laajentumista jarruttaa edelleen PuhOn suorituskykytestaukset, jotka on saatava ensin valmiiksi, ennen kuin kaikki luisut otetaan PuhOn piiriin. Koska PuhO hidastaa lajittelutyötä ainakin alkuvaiheessa, siitä johtuvista rekryointitarpeista on myös sovittu. Elokuuhun 2010 mennessä käyttöopastuksen oli saanut karkeasti arvioiden puolet Loken lajittelijaporukasta, mukaan lukien esimiehet.

## Ihan p\*\*\*\* PuhO!

Vaikka tarkoitus on hyvä, tähän asti työntekijöiden keskuudessa PuhO on taas ollut pääsääntöisesti pahanlaatuinen kirosana. Kaikki uusi yleensä on. Kesätyöntekijät ovat omaksuneet systeemin muita mutkattomammin, luultavasti siksi ettei ole vanhaa tapaa vertailukohteena. Ihan kaikki eivät ole päässeet sinuiksi käytön sujuvuuden kanssa, kun toisilla opettelu ja rutinoituminen kestävät kauemmin kuin toisilla. Aluksi työntekoon on keskityttävä täysillä ja työntekijät ovat kertoneet sen olevan jopa ahdistavaa. Työkaverin kanssa ei voi jutella kuten aiemmin, vaan puheentunnistus ottaa kaikesta mikrofoniin sanotusta jonkinlaisen signaalin, joka taas aiheuttaa ärtymistä ja komennon korjausta. Kaikki ovat taatusti saaneet vastaansa järjestelmän, jonka yhteys pätkii, ei tunnista lähetyksiä, ei vastaanota komentosanoja ja turhauttaa milloin minkä laisilla muilla harmeilla. Toisilla päälaitteisto eli kuuloke- ja mikrofonisetti aiheuttaa fyysisiä vaivoja, kuten päänsärkyä. Lisäksi päässä tukevasti pidettävät kuulokkeet ovat hiostaneet, kun kesä on ollut muutenkin ennätyskuuma. Lähetykset lajitellaan lähetyksen-ID:n loppunumeroiden perusteella, jotka ovat yleensä printattu pienikokoisella fontilla, monilla on ilmennyt myös lukunäköongelmia. Käyttöopastuksen



yhteydessä on ilmennyt vielä jonkun verran lukutaidon puutteita. Ohjelman käyttösanat pitää nimittäin lukea ensin ääneen kapulan ruudulta, jolla ne opetetaan järjestelmän toimintosanoiksi. Näin jokainen luo oman käyttäjäprofiilinsa. Numerot voi opettaa vaikka omalla kielellä tai murteella itselle sopiviksi. ID:n voi vaihtoehtoisesti ampua mukana kannettavalla PuhO- kapulalla. Kapulaa toisaalta moititaan raskaaksi ja käteen kömpelösti istuvaksi. Lähes jokainen työntekijä kuitenkin alleviivaa teesin, että PuhOlla työ on hidasta. Kun valmisluenta ei etene kattauksenvaihdossa, PuhOssa työlähtöinen ajatusmalli tuntuu olevan yhtä kaukana kuin Havaiji Inarista.

## Hyvä PuhO!

Ei niin paha, ettei myös pikkuisen jotain hyvää. Koko PuhOn olemassaolon aikana sen ympärillä on kellunut raskas valitus- ja moitepilvi, päätin tiedustella mitä hyvää toimintatavassa mahdollisesti on. Suoraan nähtävä etu on tietysti "handsfree" -ominaisuus, jos pystyy hyödyntämään lajittelutoimintoa pelkästään äänitoiminnolla, kädet vapautuvat kaikkeen muuhun. Suurin muutos toimivalla PuhOlla on se, että ohjauslappu voi tulostaa vaikka kuinka kaukana itse kohteesta. Ohjauslappukomennon voi antaa rullakkokenttää tehdessä, yksikköä ovelle taluttaessa tai jopa tuppakatauolta. Kunhan vain muistaa kyseiset positiot. Moni työntekijä löysi ainoaksi hyväksi puoleksi sen, että virheet poistuvat. Eräs työntekijä kuitenkin totesi, että pakettien lajittelu on tullut helpommaksi, koska PuhO ilmoittaa mihin paketti kuuluu, ei tarvitse tihrustaa orsilapuista kaikkea tietoa läpi. Toisaalta sama asia koettiin erään toisen kohdalla negatiivisena asiana, ettei enää saa hoksata itse. Menetelmä myös pakottaa tekemään työn rauhallisesti, ilman viuhdomista. Tavara on kuitenkin saatu läpi, vaikka sitten resursseja lisäämällä. Esimiehetkin on nähty tavallista useammin paketteja lajittelemassa. Silti positiivisin

juttu, mitä työntekijän suusta Lokessa on kuultu PuhOsta, että se on... hauskaa.

## Kehityskohteet

PuhOssa ei ole huomioitu kaikkea ihan käytännön tasolla. Tomi Turunen kertoi, että PuhOssa kokemuksia ei ole lajittelusta, vaan on käytössä täällä ensimmäistä kertaa. Formaatti perustuu varaston järjestelmään, jossa saatujen kokemusten perusteella on havaintoja laadun paranemisesta, kun keräilyvirheet poistuivat käytännössä kokonaan. Koska turhauttavia asioita on lueteltavaksi asti, kehityskohteitakin riittää. Luisuille onkin jätetty vihko, johon voi päiväkirjamaisesti kirjoittaa kaikenlaista palautetta ja huomioita.

Vihkoon on kirjattu esimerkiksi miten ohjelma on toiminut ja mitä puutteita järjestelmässä on havaittu. Vaikka PuhO ilmoittaa lähetykselle valmiin position, lajittelijan on silti tarkistettava että se pitää paikkansa. Osalle työntekijöistä tämäkin on turhauttavaa. Systemin kanssa olisi mukavampi työskennellä, jos siihen voisi luottaa 100%:sti. On toivottu myös yksittäiseen työpisteeseen liittymisen sijaan työkokonaisuuksia, jottei työpisteen vaihto olisi niin monimutkaista. Osa työntekijöistä on valittanut, että kuulokkeet saisivat olla pienemmät tai edes kevyemmät. Tiedon siirtyminen pitäisi myös saada nopeamaksi, ettei luisulla ah, niin monen kohtaama, muka väärinohjautunut paketti tulisi kohdalle niin usein. Syy siihen on yksinkertainen: lajittelukoneen lukema ohjaustieto ole ehtinyt siirtyä PuhOon. BlueTooth – yhteyden katkeilun torjumiseen ei ole toistaiseksi muuta keinoa, kuin pitää kapula riittävän lähellä kuulokkeista ja varmistaa akun lataustila. Siksi kapulan palautuksessa latausräkkiin on huomattava että kapula menee riittävän syvään ja latausvalo räkissä varmasti syttyy. Sitten ovat tietysti tulostusongelmat, työvälaineiden toimivuus, tiedotus, työnkierto, ergonomia... jne. Vielä kun erilliset ohjelmat, kuten tr – tiedon keräilyjärjestelmä, EDI – tietokanta, Olut-tulostusjärjestelmä ja muut mahdolliset saisi toimimaan tarkemmin ja nopeammin yhteen, niin ohjelmasisältöiset käytön ongelmat voisivat ratketa.

#### Mitä PuhOlla korjaantuvat virheet tai vaivat oikeastaan ovat?

Tässä vaiheessa vaikuttaa siltä, että se on asiakas joka hyötyy menetelmästä eniten. Jos lähetykset oikeasti ohjautuu väärälle luisulle, se palautetaan takaisin syötön uudelleen koodattavaksi. Sitä ei siis voi

vahingossakaan lajitella väärään yksikköön, jos PuhO vaatii tarkistamaan tiedot ja lajittelu tehdään PuhOn ohjaamana. Oikein ohjautumisesta on etua myös asiakaspalautusten lajittelussa. Aiemmin lähetyksen pakkaus ja vielä useammin sen palautusosoite osoittivat lajittelijalle, mihin yksikköön se kuului. Nyt koodauksessa tallennettu sopimusnumero ohjaa suoraan vielä tarkemmin, oli annettu osoite miten epämääräinen hyvänsä. PuhO korvaa myös manuaalisen linkittämisen.

#### Työsuojelun osuus

Työsuojelun tehtävä tässäkin hankkeessa on valvoa ja varmistaa, ettei työ aiheuta vaaraa työntekijän hengelle eikä terveydelle. Koska työntekijöiltä on tullut paljon kritisoivaa palautetta ja huomautuksia päälaitteiston käyttömukavuudesta, asia on tietysti tutkittava. Työsuojelulaki määrittää selvästi, että riskienkartoitus tulee tehdä työmenetelmien muuttuessa. Kuormitustekijöiden arviointi kuuluu siihen yhtenä osakokonaisuutena. Kaikki hyötyvät sellaisesta työn tutkimisesta ja kehittämisestä, mikä auttaa työn sujumista. Se tukee myös työilmapiirin parantamista. Tässä on taas loistava tilaisuus kutsua työterveyslääkäri työpaikkakäynnille asiantuntijalausunnon saamiseksi. Liittyhän tähän paljon sellaista, mistä meillä ei ole aiempaa kokemusta. Koska PuhOn käyttö on Lokessa vielä suhteellisen alussa, ei ole myöhäistä viheltää peliä seis, jos siitä löydetään joku aidosti terveystä uhkaava tekijä.

Helena Aarnio



[www.pasilanosasto.pau.fi](http://www.pasilanosasto.pau.fi)

[www.pau.fi](http://www.pau.fi)



# Postilakitilaisuus 21.9.2010

PAU:n Pasilan Osasto yhdessä PAU:n muiden pääkaupunkiseudun osastojen kanssa, järjestävät postilakia koskevan tilaisuuden Helsingissä 21.9.2010 klo. 16.00-18.00 osoitteessa John Stenbergin ranta 6, Hakaniemisali.

Paikalle tentattaviksi saapuvat ainakin kansanedustajat Leena Harkimo (kokoomus), Eero Heinäluoma (sdp) ja Kari Uotila (vasemmistoliitto), joille esitetään PAU:n näkemykset postilain vaikutuksista Itellan henkilöstöön ja työhön kohdistuvista muutoksista.

On erittäin tärkeää, että päättäjät näkevät, kuinka merkittävästä meitä koskevasta asiasta on kysymys. Run-saslukuinen paikalle tulo on signaali päättäjille, että äänestäjät seuraavat heidän tekemiä päätöksiä. Nyt ei saa olla hiljaa! Tehdään kansanedustajille selväksi kuinka heidän tulee toimia.

Pelkkä läsnäolo on vaikuttamista! Eli saavu paikalle ja vaikuta!!

Jokainen postityöntekijä voi käydä lukemassa liikenne- ja viestintäministeriön Internet-sivuilta osoitteessa <http://www.lvm.fi/web/fi/lakihanke/view/1167260>, mitä meidän päämme menoksi puuhataan vapaan kilpailun hengessä. Lisää tietoa saa myös osoitteesta [www.pau.fi](http://www.pau.fi).

Tule paikalle kysymään kansanedustajilta miten he suhtautuvat vaikkapa seuraaviin kysymyksiin:

- Miten laki määrittelee postiyrityksen ja sen velvoitteet?
- Loppuuko työsi ja siirtyykö se alihankkijan tehtäväksi?
- Kuka maksaa palkkasi?
- Kenelle teet työsi?
- Miten katetaan yleispalveluverkon ylläpitokustannukset? Oletko sinä maksumies?
- Romuttuvatko peruspalvelut vapaan kilpailun nimissä ja miten postilaki parantaa kansantaloutta?





## Raskas vuosi

**M**ennyt vuosi on ollut vaikea. YT-neuvotteluja on käyty työnantajan toimesta herkästi ja voimme olla tulevaisuudessa varmoja että tällainen meno tulee jatkumaan. Vuosi meni POK:ssa että johto tuli järkinsä. Mielestäni aina kun aletaan porukkaa vähentää, tulee olla todellista faktaa pöydässä josta näkee että vähennyttarve on todellinen sillä hetkellä, eikä ehkä joskus tulevaisuudessa. Vähennykset jotka perustuvat ennustuksiin tulee toteuttaa käyttämällä muita keinoja kun irtisanomisia, kuten ennakoivasti palkata vähemmän porukkaa ja antaa luonnollisen poistuman hoitaa tehtävänsä.

**O**n ilmiselvää että meistä halutaan puristaa mahdollisimman paljon irti, mahdollisimman pienellä hinnalla. TUPA on tuonut joillekin kolikkoja rahapussiin, mutta tämä autuus ei varmasti tule ikuisesti jatkumaan. Ihmisen tekemisen määrällä on rajansa. Rajoja asettaa niin fyysiset, psyykkiset kuin ulkoisetkin tekijät. Nyt vain puristetaan, mutta työn järkeistäminen ja työntekemiseen liittyvät seikat on unohdettu täysin. On ollut surkuhupaisaa seurata esimerkiksi Raskaassa tuotannossa kuinka uusien koneiden käyttöönotto on hoidettu. Kaikessa näkyy, ettei ihmisiä ole otettu huomioon lainkaan, jotka näillä koneilla joutuvat töitä tekemään. Edelleen seisotaan puulavojen päällä, voi olla onnellinen jos löytää ehjän tuolin tai pääsee työskentelemään koodauspisteelle, jossa rannetuesta ei pursuaepämääriästä möniää tai pöydän säädöt toimivat. Pöly, meteli, veto ja lämpötilan vaihtelut tekevät työympäristöstä kaiken lisäksi vähintäänkin epämiellyttävän. Työvälineitä ei ole, kuten kyniä ja leikkureita. Sitomakoneet ovat rikki ja puhelin jolla voisi ilmoittaa häiriöistä esimiehelle ei toimi. Tätä on jatkunut jo yli vuoden.

**M**eille luvattiin, että kun uudet koneet otetaan käyttöön, niin myös epäkohdat tullaan korjaamaan. Juupa juu... On perustettu ergoryhmä, työsuojeluvaikeutettu on käynyt tarkistamassa tilannetta, on ollut palaverejä, mutta kovin hitaasti mitään tulosta näkyy. Hyvä tahtoa näyttää löytyvän, mutta pelkällä tahdolla asiat eivät korjaudu, vaan tulisi tehdäkin jotain. Epäilen paraneeko tilanne koskaan kun kyse on siitä että muutamia euroja pitäisi sijoittaa ergonomian parantamiseen, työvälineisiin, puhumattakaan työssäviihtymiseen (niitähän tarvitsevat vain ihmiset, eivät miljoonakoneet). Jos paranee, niin se tapahtuu tällä vauhdilla niin hitaasti, että toisesta päästä alkaa ilmenemään samaan tahtiin uusia ongelmia. Eikä tilannetta paranna sekään, että turvaudutaan siihen halvimpaan vaihtoehtoon joka ei kestä käytössä, jos on edes käyttöön soveltuva. En edes viitisi puhua mitä puutteita on maksikirjelajittelussa, jossa tavaramäärä on monin kertaistunut uusien koneiden tultua käyttöön. Niin, tämä uusi hieno kone kun ei lajittele enää juurikaan maksikirjettä. Ehkä meidän onni, sillä töitä ainakin riittää manutyöskentelyssä ja sen jokainen voi tuntea kirjaimellisesti selkänahassaan.

**S**ananen esimiesten käytöksestä, josta on taas kuulunut valituksia kesän aikana ja aiheesta. Se että esimiehellä on paineita, ihan mistä syystä vaan, ei oikeuta purkamaan niitä työntekijöihin millään tavalla. Me olemme kaikki aikuisia ihmisiä ja olemme töissä. Työpaikka ei ole lastentarha tai armeija, vaikka jotkut esimiehet näyttävät käyttöksellään näin

kuvittelevan. Työntekijöitä tulee kohdella asiallisesti, heille ei huudeta, eikä varsinkaan raivota! Tällaisiin tapauksiin tullaan puuttumaan. Joten jos koet että esimies on käyttäytynyt asiattomasti, kirjaa tapahtuma ylös ja ota yhteyttä luottamusmieheesi. Valitettavalla näyttää tämä työnantajan välinpitämättömyys pitää töissä ja palkata epäpäteviä esimiehiä, sillä se vaikuttaa koko työyhteisön ilmapiiriin. Kireässä ilmapiirissä kukaan ei viihdy, eikä halua antaa paras-taan ja tehdään vain se mikä on pakko. Kyllä esimiehellä täytyy olla psyykkistä kapasiteettia hoitaa tehtävänsä asiallisesti ja taitoa työskennellä muiden kanssa yhteistyössä, muuten minä ainakin kyseenalaistan hänen pätevyytensä. Mutta kaiken huippu on kun työntekijät alkavat huutelemaan toisilleen, käskyttämään ja komentelemaan. Tällaiseen ei ole kenelläkään oikeutta. Työnjohto ja valvonta kuuluvat esimiehille, ei työntekijöille.

**V**arautukaa työtaisteluihin TES-neuvottelut ovat parhaillaan käynnissä ja tilanne näyttää siltä, että yhteisymmärrykseen ei ehkä päästä aikataulussa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä että meidän on valmistauduttava työtaistelytoimiin nyt syksyllä. On laitettava kova kovaa vasten. Kyse ei ole enää vain palkoista ja uusista eduista, vaan saavute-tuista eduista kiinnipitämisestä ja niiden ulottamisesta kaikille PAU:n jäsenille. Myös niille jotka nyt ja tulevaisuudessa ehkä työskentelevät jonkun muun työnantajan alaisuudessa kuin Itellan.

Tilanne on siksi haastavaa että postilaki uudistuu vuoden vaihteessa. Kukaan tuskin kykenee täysin ennustamaan mitä tulevaisuus tuo tullessaan. Mutta varmaa on, ettei se ruusuinen tule olemaan. Varmasti työpaikat vähenee vuosien saatossa Itellalla kun tulee kilpailua alalle, mutta toisaalta työpaikkoja voi syntyä kilpailevilla yrityksillä. Jotta olisimme kilpailukykyisiä myös työehdot huomioon ottaen ja jotta kaikki jäsenet olisivat samanarvoisia huolimatta siitä missä firmassa töitä tekee, tulisi sopimukseen sisältyä myös monia nyt vain Itellan kanssa sovittuja aisoita jotka eivät ole alalla yleissitovia. Helppoa tämä ei ole kun EK:lla on sormensa pelissä.

### Varoitus jalankulkijoille!!!

Pieni huomio on nyt paikallaan kaikille jotka Raskaan hallissa työskentelee, ja varsinkin niille jotka käyttävät tätä läpikulkupaikkana. Jalankulkijoille on merkitty reitit, joita jokaisen tulee noudattaa, varsinkin niiden henkilöiden joilla ei oikeasti ole asiaa varsinaisesti halliin. Pääsääntöisesti jalankulkua lattiatasolla tulee välttää mahdollisuuksien mukaan. Vain onnella ja trukkikuskien valppauden vuoksi olemme tähän asti välttyneet onnettomuuksilta, mutta jos nykyinen meno jatkuu, on vain ajan kysymys milloin sattuu henkilövahinkoja. On esimiesten tehtävä opastaa työntekijöille turvalliset reitit työpisteeseen ja valvoa että näitä reittejä käytetään.

### Riina Hyöky

Raskaan tuotoannon varaluottamusmies  
Työsuojelun 2. Varavaltuutettu  
Pasilan osaston toimikunnan varsinainen jäsen.

# POK:in Pääluottamusmies

## osa 1

Jari Pellikka

Pääluottamusmies

Helsingin postikeskus, käsittely

p.0504311227

jari.pellikka@posti.fi



Ihmisten mielet ja tunnelmat eivät todellakaan ole mieltä ylentävät. Työnantajan ”järjestämä” vuosi on ollut raskas monelle työntekijälle. Tammikuussa päättyneet yt-neuvottelut ja sen jälkeinen toiminnallistaminen ei anna työnantajalle kouluarvosanaksi edes nelosta. Neuvottelut päättyivät siten, että 108 henkilöä saa lähteä. Työnantaja ampui heti kovilla ja jakoi lappujaan jossa uhattiin irtisanoa, jos sopivaa työtä ei viikon sisällä löydy.

Irtisanomisjärjestys oli työnantajalta pohjanoteeraus. Ensimmäiseksi haluttiin päästä eroon osittain työkykynsä menettäneistä jo osa-aikatyötä tekevästä työntekijöistä ja paljon sairauslomalla olleista ja tämänkaltaisista muista työntekijöistä jotka eivät vaan sovellu Itellan ”konseptiin”. Teksti on raakaa, mutta niin on työnantajan teotkin ja se vaatii meiltä edunvalvojilta entistä kovempaa otetta valvoa jäsenistön ja työntekijöiden etuja. Mistä ihmeestä ohjeet ovat tulleetkaan?? Sitä ihmeteltiin työpaikoilla. Työnantajan edustajia (edustajaa) selvästikin harmittaa, ettei työnantajan ”irtisanomisjärjestys” onnistunut suunnitellulla tavalla. Onneksemme meillä on ja oli takana vahvat edunvalvojat ja ammattiliitto PAU, jotka estivät tämän vääryyden.

Neuvoteltu muutosturvapaketti on hyvä ratkaisu kenelle se sopii.

Vaikka lähteminen talosta perustuu vapaaehtoisuuteen niin kyllä siellä taustalla tavalla tai toisella ihmisiä ”painostetaan” lähtemään.

Työntekijöitä siirrettiin työpaikasta toiseen hyvin hallitsemattomasti ilman mitään ennakkotarkastelua. Ei selvitetty etukäteen, että pystyykö henkilö tekemään tehtäviä, johon hänet siirretään.

Samaan hengenvetoon kun ”putki ikäiset” henkilöt kirjoitetaan ulos, palkataan määräaikaista henkilökuntaa. Konekantamme on uudistunut ja niistä on saatava maksimihyöty. Kokoneiden ja ammattitaitoisten työntekijöiden palveluksia ei enää tarvita.

Selvää on myös se, että vanhemmat eivät jaksakaan kilpailla koneiden kanssa. Näin ollen muuta mahdollisuutta ei ole kuin lähteä talosta.

Sovittuja kartoituksia ja vuorosunnitteluja vaajaatyökykyisille ei ole aloitettu.

Kysymys kuuluu: Miten valtion täysin omistama yhtiö, voi harjoittaa tällaista henkilöstöpolitiikkaa, joka sotii täysin yleistä ohjeistusta ja mielipiteitä vastaan? Paljon puhutut työuran pidentämiset Itellassa jäävät haaveeksi.

Meidän tapauksessa valtiovallan päätökset työuran pidentämiseksi tulevat liian myöhään, koska Itellassa viikate on jo leikannut ihmiset yhteiskunnan palkkalistoille.

Työnantaja rationalisoi jatkuvasti, mutta emme vaan pääse kuittaamaan hyötyjä työntekijöille. Työnantajalla ei ole todellista halua yhteistyöhön työntekijöiden kanssa.

Näkemykseni on, kun maksettavista euroista puhutaan, niin työnantaja tekee työn niin sanotusti vasemmalla kädellä.

Tupa on raju ruoska työntekijöille kun se niiden selkänahoista kuitenkin otetaan. Nähtäväksi jää millä mallilla tuottavuutta mitataan jatkossa.

Tätä kirjoittaessa työehtosopimus on katkolla puolelta kuukauden päästä ja odotukset ovat tietenkin luottavaiset niin tekstien kuin palkankorotuksien osalta. Juhlavalmistelut osastossamme työehtosopimuksen allekirjoituspäiväksi ovat jo täydessä käynnissä.

PAU:n Pasilan osaston jäsenkampanja on käynnistynyt ja työpaikkojen luottamushenkilöt hoitavat tätä tehtävää.

Liitytkää ammattiosastoon sillä yhdessä olemme vahvempia puolustamaan työläisten etuja.

Tietoja jäseneduista saat Pau:n sivuilta [www.pau.fi](http://www.pau.fi) ja [www.pasilanosasto.pau.fi](http://www.pasilanosasto.pau.fi) ja luottamusmiehiltä. Omasta puolestani toivotan edeltäjälleni Hannu Sojakalle perheineen iloisia ja antoisia päiviä sinne ”siviiliin”.

KUULASTA SYKSYÄ

Jari Pellikka

# NYT TAPAHTUU tai TAPAHTUI

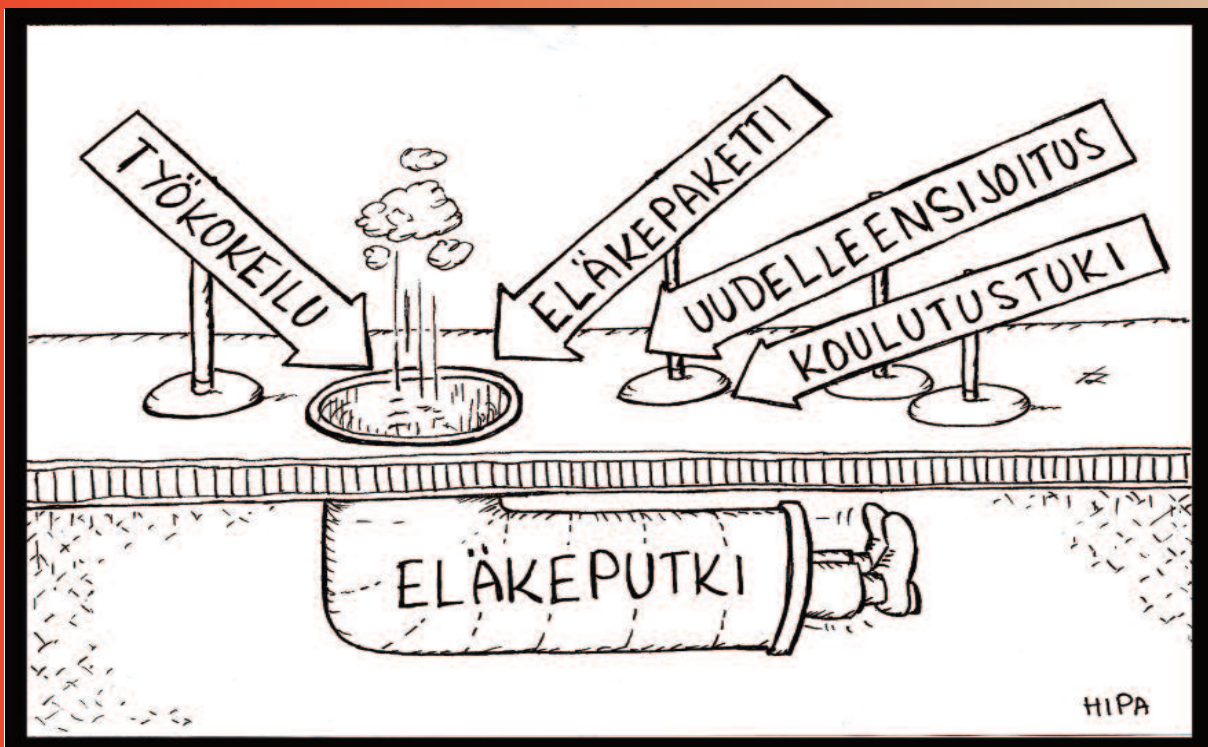
Tänne voit ilmoittaa tapahtumia yms. Ehtona on kuitenkin, että ne liittyvät toimintaamme jollain tavoin tai ovat yhteiskunnallisesti tärkeitä asioita.

Postilakitilaisuus 21.9.2010

TES on katkolla 15.10.2010

Eurooppalaisen ay-liikkeen toimintapäivä 29.9.2010

Pasilli 04/10 deadline 26.11.2010



Seuraavan Pasillin deadline on 26.11.2010!!

Koitetaan noudattaa sitä tällä kertaa vielä vähän paremmin, niin saadaan lehti ulos hyvissä ajoin.

Taistelumieltä ja taisteluvoimia kaikille!!

**¡Libertad o muerte!**

**OSOITELAPPU:**

**PMM  
Sopimus  
00530/609**

---

**PAU PASILAN OSASTO-LOKE/JÄSENSIHTTEERI  
PL 1020  
00011 ITELLA**

**ILMOITUS PAU:N JÄSENREKISTERIIN ELÄKKEELLE SIIRTYMISESTÄ TAI  
JÄSENMAKSUN KESKEYTYKSESTÄ**

**NIMI:** \_\_\_\_\_

**OSOITE:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SIIRRYN ELÄKKEELLE \_\_\_\_\_ ALKAEN TAI**

**JÄSENMAKSUNI KESKEYTYY AJALLA \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_**

**KESKEYTYKSEN SYY:**

**ÄITIYS/VANHEMPAINLOMA** \_\_\_\_\_

**HOITOVAPAA** \_\_\_\_\_

**PITKÄ SAIRASLOMA** \_\_\_\_\_

**OPISKELU** \_\_\_\_\_

**ASE/SIVIILIPALVELUS** \_\_\_\_\_

**TYÖTTÖMYYS** \_\_\_\_\_

**MUU SYY, MIKÄ?** \_\_\_\_\_

**JÄSENTIETOJEN MUUTOSILMOITUS**

**UUSI OSOITE:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SEURAA PALKKALASKELMASTASI JÄSENMAKSUJEN MAKSATUSTA.  
MAKSAMATTOMAT JÄSENMAKSUT ESTÄVÄT JÄSENETUJEN SAAMISEN.**