

VIRIKE

NRO 3/03

Pekeman Työntekijät ry

Jäsenkokouksessa 80 osanottajaa



Ammattiosaston toimikunta oli kutsunut yleisen jäsenkokouksen 31. maaliskuuta Peipon koululle. Aiheena olivat Borealixen tavoitteleva teknisten palvelujen kiinteistökunnossapidon ja varastoimintojen ulkoistaminen sekä laboratoriopalvelujen alkavat YT-neuvottelut. Paikalla oli 80 ammattiosaston jäsentä. Kokouksen hyväksymässä päätöksessä ei hyväksytty yhtiön suunnitelmia. Sivu 6.

Tässä numerossa myös:

- MATT-YT-teatteri ohi, s. 2, 3 ja 7
- Puheet ja teot turvallisuusrintamalla, s. 4
- Tulospalkkion syntyhistoria, s. 5
- Tumppi teki gradun kehityskeskusteluista, s. 8-9
- Porvoon rauhantapahtuma, s. 9-10

Porvoon Vappu 2003

Ammatillisen ja poliittisen työväenliikkeen juhlapäivää, Vappua, vietetään Porvoossa hieman perinteistä poiketen. Tänä Vappuna ei ole vappumarssia.

Sen sijaan meno on muuten perinteistä. SAK:n Porvoon paikallisjärjestön ja alueellisten työväenjärjestöjen järjestämässä vapputapahtumissa on seuraava aikataulu ja ohjelmaa:

Klo 10 Kunniakäynti Punaisten haudalla Porvoon hautausmaalla. Ammattiosastojen ja järjestöjen lippulinna. Puheen pitää SAK:n paikallisjärjestön puheenjohtaja Ove Blomqvist.

Klo 13 Vappujuhla Porvoon kaupunginpuistossa. Tervehdyspuhe SAK:n paikallisjärjestön varapuheenjohtaja Hannu Tuominen, muut puhujat kansanedustaja Klaus Hellberg ja kaupunginvaltuutettu Jussi Saramo. Ohjelmassa lisäksi Laulu- ja soitinyhtye Control Top, lapsille jättitrampoliini jne.

NRO 3/03
26. vuosikerta
25.4.2003

Julkaisija:



Pekeman
Työntekijät ry
PL 330
06101 Porvoo

Päätoimittaja:

Olavi Ojala
(09) 3949 3708
050 379 4035

Toimitussihteeri:

Hannu Lindqvist
(09) 3949 3415
050 379 4088
Olef.-tuotanto v. 1
e-mail:
hannu.lindqvist@
borealisgroup.com

Toimitus:

Veikko Höök
(09) 3949 3452
Hannu Tuominen
(09) 3949 3023
Riitta Virkki-Korhonen
(09) 3949 4338

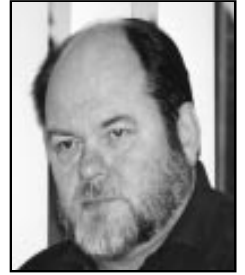
Painopaikka:

Oy Formato Ab,
Porvoo

Seuraava numero ilmestyy viikolla 25. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 9. kesäkuutamennessä.

KIRJOITTELE!

Shakki ja matti



MATTYTT-neuvottelut saatiin päätökseen. Tämä lakisääteinen teatteri sisälsi 9 näytäntöä ja lopputulos oli ennalta laaditun käsikirjoituksen mukainen: sakki ja matti. Ihmetellä täytyy, kuinka Borealiksella on varaa heittää näin paljon osaamista ja tietotaitoa ulos, sillä onhan selvää, että jos tutkimus ja kehitys loppuu, sen vaikutus Suomen muoviteollisuuden tulevaisuuteen on negatiivinen.

Henkilöstövähennysten ja investointien yhteen kytkeminen tuntuu jotenkin oudolta yhtälöltä. Monessa yhteydessä on tuotu esille, että jos suhtaudumme myönteisesti vähennyksiin, niin investoinnit Porvooseen on taattu. Jotenkin tarkoitushakuiselta nämä investointihaaveet tuntuvat. Karrikoidusti voitaisiin sanoa, että mitä enempi henkilöstövähennyksiä, kuin myös ulkoistamisia, sen enempi investointeja. Ruotsalaisten touhuja ei voi kuin ihailen ihmetellä, sillä vaikka he mm. ”ryssivät” sen krakkeri-investoinnin, josta mekin vielä ilmeisesti kärsimme, niin heitä eivät nämä vähennys-ym. kehitystalkoot tunnu koskettavan. Ilmeisesti ruotsalaiset osaavat sen taidon, joka meidän johdolta puuttuu.

John Taylorin vierailu oli ilmeisesti pettymys niihin odotuksiin, joita tähän vierailuun oli asetettu, sillä liian monet kysymykset jäivät vaille vastausta. Hän osasi poliitikkojen taidon puhua paljon - sanomatta mitään. Mitä tulee Taylorin kaipaamaan yhteistyöhön, niin luulisi hänen ymmärtävän, että yhteistyö ei kanna oikein hedelmää site’lla, jossa harrastetaan näin laajamittaista saneerausta ja ulkoistamista. Vasta sitten, kun ollaan palattu normaaliin päiväjärjestykseen ja pöly on laskeutunut, voidaan ryhtyä kehittämään yhteistyötä ym. kehityssuunnitelmia.

Laboratoriopalvelujen YT-neuvottelut ovat alkaneet. Kun tietää edellisten YT-neuvottelujen kulun ja lopputuloksen, niin voi melkein arvata mitä tuleman pitää. Haluan muistuttaa työnantajaa, että ne vähennysluvut pitävät sisällään yksittäisiä - tuntevia ja ajattelevia - ihmisiä, jotka ovat uskoneet ja luottaneet Borealikseen työnantajana, ja jotka ovat antaneet arvokkaan työpanoksensa yhtiön hyväksi.

Kaikista ikävistä asioista huolimatta haluan toivottaa Iloista Vappua!

Olavi Ojala
puheenjohtaja

Pääläluottamusmiehen kommentteja



□ Jokaisella on omat tavoitteensa. Niin johdolla kuin henkilöstölläkin. Henkilöstöllä ei liene tällä hetkellä suuria harhakuvitelmiä yhtiön johdon tavoitteista. Ne ovat yksinkertaisen selkeitä: luoda lisäarvoa omistajille. Siinä välissä tietenkin mainitaan asiakkaat ja jopa henkilöstö, se kun on nykyään muotia ja jopa yhtiön arvoissa on siitä mainintoja.

□ Henkilöstön tavoitteena on saada säilytettyä mahdollisimman monta työpaikkaa ja turvata Borealisen Porvoon toimintojen jatkuvuutta. Se mitä henkilöstö odottaa - ja jota johto näyttää kiivaasti vastustavan - on joku kohtuus henkilöstön kohtelussa. Vaikka kuinka haluaisikin heikkona hetkenä ymmärtää yhtiötä, niin sitä ei voi ymmärtää, että miksi yhtiön on pakko haukata niin suuri pala kerralla, yhdessä vuodessa. Punaisia lankoja tuntuu olevan vain yksi: vähennetään henkilöstöä ja sekin menettämällä, että säästetään, maksoi mitä maksoi. Ja kiire tuntuu olevan

niin suuri, että kiireessä kyhätyt ”uudet toimintamallit” eivät toimi, vaan ”muutoksia siirtyy” ja ”päättöksiä lykätään”, kuten Borenasta saa lukea. Ei liene kovin mieltä ylentävää esimerkiksi tapauksissa, joissa on ollut jonkinlainen YT-prosessi ja henkilöitä on jäänyt ilman työtä. Se ei myöskään anna vakuuttavaa kuvaa yhtiön läpi ajamien henkilöstövähennyksen perusteluista.

□ MATT- ja laboratoriopalvelujen YT-neuvotteluissa näyttäisi menevän noin 70 työpaikkaa, kiinteistö- sekä varastopalvelujen ulkoistamisessa yhtiö tavoittelee 24 henkilön uloskirjausta omilta palkkalistoilta. Oman lisänsä vähennyksiin tuovat tämän vuoden henkilöstösuunnitelmaan kirjatut vähennykset. Eikä työntekijäpuolta rokoteta yksinomaan noilla YT-neuvotteluilla ja ulkoistamiskohelluksilla. Fenolin korjaamon toimintojen siirto eteenin korjaamolle voi tuoda vielä monenlaisia ongelmia. Myös tuotantopuolella näkyy yhtiön mieles-

tä olevan rokotustarpeita esimerkiksi minimimiehityksissä, joten sählinkiä riittää koko vuodelle.

□ Vuoden alussa, kun tälle vuodelle suunnitellut mittavat henkilöstövähennykset tulivat esille, henkilöstöryhmät pitivät palaveriaan ja arvioivat vaikeaa tilannetta. Oltiin huolestuneita työpaikkansa menettävisistä ja yleensäkin työyhteisön jaksamisesta. Tehtiin myös suosituksia mm. pidättäytymisestä kehityskeskusteluista. Tällä hetkellä tämä linjaus pitää enää työntekijöiden osalta. Tämä herättää kysymyksen: Onko asia ymmärrettävä niin, että henkilöstöryhmien yhdessä sopimista lähtökohdista voidaan luopua keskustelematta niistä ensin henkilöstöryhmissä? Jos halutaan henkilöstön yhteistä toimintaa, niin tällä linjalla ei pitkälle päästä.

Synkistä pilvistä huolimatta aurinkoista Vappua!

Hannu Tuominen

Tiedotustilaisuus eläkelainsäädännöstä

SAK:n Porvoon paikallisjärjestö järjestää avoimen tiedotustilaisuuden uudesta eläkelainsäädännöstä torstaina 15. toukokuuta kello 18.00 ravintola Seurahovissa Porvoossa. Paikalla on eläketiedotuksen johtaja Markku Jääskeläinen TELAsta.



Työsuojeluvaltuutetun palsta

Liian usein kuulee ”puskaradioista” työstä kieltäytymisestä viitaten siihen, että todetaan työn olevan sellaisen, mikä voi aiheuttaa vaaraa terveydelle tai jossa selkeästi rikotaan turvallisuusohjeita. Kuitenkin joku toinen ja aika usein työnjohtaja suorittaa tämän työn. Ilmeisesti kaikkien ei tarvitse noudattaa ohjeita tai jonkun pitää ottaa riskejä, joista ei sen kummemmin mainita ei ainakaan kirjallisesti. Step Change in Safety -muutokset turvallisuusajattelussa pitäisi olla mielletty jokaisella ja riskinotto minimoitu. Tietoiset riskinotot tulisi kirjata, jotta vääristä työmenetelmistä päästäisiin muutoksen kautta eroon. Tähänhän meidän tulisi tähdätä turvallisuusajattelussa.

Huolehtiminen

Kotona huolehdimme omasta perheestämme ja pyrimme turvallisuuteen jokapäiväisessä elämässämme. Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan alaisistaan monin eri keinoin. Miten huolehtiminen nykyään ja tulevaisuudessa onnistuu siinä vaiheessa, kun henkilöstö ikääntyy ja esim. vuorotyön yövuoro ei terveydellisistä syistä onnistu. Löytyykö kaikille korvaavaa työtä kuten työturvallisuuslakikin velvoittaa kun työpaikat ovat muutenkin kortilla. Onko työpaikoilla moraalisesti enää mitään merkitystä pitkällä työvuosilla, ahkeralla työpanoksella ja terveyden menettämällä. Ajaako kannattavuus aina kaiken tämän ohi. ”Heitetäänkö vanhat ja rikkinäiset rukkaset aina roskiin.”

Henkilöstömäärän vähennyksen vaikutukset

Mitä riskejä työnantaja ottaa vähentäessään henkilöstöään? Mitkä ovat - ja millä laajuudella - vaikutukset olemassa olevaan toimintaan? Työsuojeluvaltuutettuna olen mukana osassa toimintaa, jossa pyritään esim. näiden tekijöiden kartoittamiseen. Epäilen kuitenkin, että tulokset tuskin vaikuttavat työpaikkojen säilymiseen. Otetaanko nykyään toiminnoissa tietoisia riskejä ja katsotaan, mitkä niiden vaikutukset ovat. Onko toiminta tarttunut kautta linjan eri tasoille, kuten tuossa tekstin alussa totesin.

HSE- ja havainnointikierrokset

Onko hienoista työkaluista tullut pakkopullaa. Viime vuonna ”ahkerasti” aloitettu johdon sitoutuminen HSE -kierroksille on lopsahtanut. Johdon näkyminen ”kentällä” oli välittämistä, joka ilmeisesti uuden havainnointikierroskäytännön kautta on väljähtynyt. Havainnointien ei pitänyt poissulkea vanhoja käytäntöjä, mutta niin vain kävi ja samalla voi havaita jonkinlaisen kynnyk-

sen havannonnin tekemiseen. Pahinta on, ettei selkeää kirjausta ja aikataulutusta ole havainnointipuutteille määritelty. Näistä puutteista, kuten myös muistakin, olisin minäkin kiinnostunut, kuten työturvallisuuslaki velvoittaa minulle ilmoitettavan.

Kesä ja hyttys

Kesä tuo mukanaan hyvien ilmojen myötä myös kiusallisia hyttysiä, jotka häiritsevät loman viettäjiä ainakin Lapissa. Töissä kiusaaminen voi olla ympärivuotista ja moni henkilö voi tietoisesti tai tietämättään aiheuttaa työoverinsa häirintää. Missä kulkevat rajat tietää ainoastaan kiusattu tai häirinnän kohteeksi joutunut henkilö. Uudessa työturvallisuuslaissa on myös häirityn henkilön suoja otettu huomioon ja toivottavaa on, että työyhteisössä ryhdyttäisiin aina hyvissä ajoin toimenpiteisiin häirinnän poistamiseksi.

Hyviä ja rentouttavia kesäpäiviä !
työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu

Pasi Mäntysaari



Pekeman sopuli

Tulospalkkio pekemalaisten silmin



Borealis on jäädyttänyt tulospalkkion maksun työntekijöiltä tämän vuoden alusta lukien. Syynä tähän on se, etteivät työntekijät ole aikeissa osallistua kehityskeskusteluihin. Kehityskeskustelujen ollessa vain yksi yhdeksästä tulospalkkion tekijästä, mutta mitätöidessä koko tulospalkkion, tämä yhtälö kuulunee bisnesmaailman matematiikkaan.

Kehityskeskusteluista, niiden mielekkyydestä ja tärkeydestä on tarinaa muuallakin tässä lehdessä, mutta historian näkökulmasta katsellen tulospalkkion ottaminen pelivälineeksi on ratkaisu bonuspalkkausta vastaan. Ja siten viesti siitä, ettei tuloksen tekemiseen haluta työntekijöiden panosta.

Tulospalkkio syntyi Pekeman Työntekijöiden vaatimuksesta

Ammattiosasto oli useiden vuosien ajan 80-luvun alussa esittänyt työnantaja Neste Chemicalsille tuottavuuden parantamiseen tähtäävien mittareiden käyttöön ottoa niin, että osa hyödyistä tulisi henkilökunnan tilille. Vuonna 84 pääluottamusmieskautensa viime metreillä Veikko Järveläinen sai rinnan auki ja syntyi sopimus tuottavuuskoulutukseen osallistumisesta.

- Työehtosopimuksissa ei voitu huomioida tuottavuuskehitystä, joka meillä oli paljon parempi kuin muilla Kemianliiton aloilla, kertoo asiasta Veikko Järveläinen. Talon sisäinen bonusjärjestelmä ratkaisi tilanteen ja muut henkilöstöryhmät pääsivät peesissä mukaan.

Seuraavan vuoden alusta, jolloin Kari Koistinen aloitti pääluottamusmiehenä, otettiin ensimmäisillä

osastoilla koekäyttöön tuottavuuspalkkiojärjestelmä. LDPE:llä maksettiin ensimmäisestä kuukaudesta 3,3 %:n lisä ja vuonna 86 matriisit tulivat käyttöön kautta linjan. Palkkio maksettiin kuukausittain kolmen edellisen kuukauden liukuvaa keskiarvoa käyttäen ja järjestelmää kehitettiin kaiken aikaa.



Veikko Järveläisen panos oli vahva 20 vuotta sitten

Summittaisena arviona voisi esittää, että viime vuoden loppuun mennessä tulospalkkiota, joka siis aluksi oli tuottavuuspalkkio, on kukin koko ajan työsuhteessa ollut työntekijä ja myös toimihenkilö nostanut noin 100 000 Suomen markan edestä. Kun aluksi työnantajapuoli oli ollut hyvinkin haluton tämän palkan muuttuvan osan käyttöön ottoon, se tänä päivänä pyrkii käyttämään sitä omana työkalunaan työntekijöitä vastaan. Siis painostuksena työntekijöiden puolustautumista kohtaan ja samalla epäsuorasti työpaikkojen vähentämisen kasvälälineenä.

Alkuperäiset osastokohtaiset mat-

riisit tukivat tuottavuuden nousua, eivät niinkään johtamistapaa. Silloin oli tulosjohtaminen kova sana, bonuksen perusteena olivat konkreettiset tuottavuusluvut. Nyt kun suoritusjohdetaan, tulevat Borealis-bonukseen vaikuttavat tekijät hyvin kaukaa. Ne tulevat puolentoista tunnin lentomatkan päästä ja vähän kauempaakin. Bonuksia maksetaan vain joillakin SITEilla.

Ennen arvostettiin, nyt arvostellaan

Tuottavuuspalkkio oli kuitenkin vain osa sitä tunnustusta, jonka kotimainen liikkeenjohto oli valmis myöntämään. Vuonna 87 Chemicals teki huipputuloksen, jonka julkistamisen jälkeen plm ja puheenjohtaja käväisivät Keilaniemessä. Käynnin tuloksena kaikki saivat vielä ylimääräisen kiinteän kertakorvauksen. Se tuntui oikeasti arvostamiselta, eikä paskan jauhamiselta.

Sitten perustettiin henkilöstöraho. Rahastosta solmittiin sopimus vuonna 89 ja ensimmäisen kertymävuoden 90 saldoksi tuli kullekin 10 000 Suomen markkaa henkilökohtaiseen rahastoon. Rahasto menetettiin Borealiskaupan seurauksena Voisiko sanoa olevan hyvä, että se menetettiin, sillä siitäkin kenties olisi muodostunut kiristysväline?

Ay-liikkeessä on aina oltu sitä mieltä, etteivät muuttuvat palkan osat saa nousta oleelliseen rooliin kokonaispalkkauksessa. Nyt olemme nähneet varoittavan esimerkin miksi näin.

Hannu Lindqvist

Ulkoistamisasia yleiskokouksessa

Jäsenkokous 31.3.2003

Pääläsuottamusmies Hannu Tuominen tilanneselvityksen jälkeen kokouksen osanottajat kävivät monipuolisen keskustelun mahdollisista toimenpiteistä. Keskustelun aikana nousi esiin monia esityksiä aina laitosten alasajoista lisäajan käyttämiseen siten, että nähtäisiin paremmin työnantajan lopullinen etenemistapa ulkoistamisasiassa. Yhtiön puoleltahan on ilmoitettu ulkoistamisen toimintamallien kuvauksia ryhdyttävän arvioimaan ja tarkentamaan henkilöstön kanssa siten, että arviointityöhön varataan aikaa 15.9.2003 asti.



Kokous joutui äänestämään toimenpiteistä ja äänestyksen voitti selvästi päätösesityksen kirjaus: ”Emme hyväksy ulkoistamista, vaan pyrimme neuvotellen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen. Mikäli neuvottelutulos ei tyydytä, kokoonnutaan uudestaan jäsenkokoukseen päättämään toimenpiteistä”.

Seuraavana päivänä pidetyssä toimikunnan kokouksessa on todettu, että toimikunta arvioi, onko neuvottelutulos hyväksyttävissä. Mikäli se ei ole asiassa yksimielinen, kutsutaan ammattiosaston yleiskokous koolle.

Yhtään työntekijöiden irtisanomista ei hyväksytä

Toisena asiana oli esillä MATT- ja laboratoriopalvelujen YT-neuvotte- lujen tilanne. Kokous teki niihin liit- tyvän päätöksen, jossa ”ei hyväk-

Peipon koulun kokoukseen otti osaa 80 työntekijöiden ammattiosaston jäsentä.

sytä yhtään työntekijän irtisanomis- ta. Jokaiselle vähennyksen kohte- na olevalle on etsittävä soveltuva ratkaisu, joka on työntekijän hyväk- syttävissä”.

Kokous myös vahvisti jo aikaisem- min tehdyt päätökset koskien mm. kehityskeskusteluja, johtoryhmien työskentelyä, osallistumista määrät- tyihin projekteihin jne. Työnteki- jät eivät siis edelleenkään osallistu niihin. Borealisen tulospalkkiojär- jestelmästä todettiin, että sitä on sovellettava kaikkiin henkilöstöryh- miin. ^(HAT)

Kenttämielipide:

Sitoutumista ja sitoutumista

Johto näyttää kiristävän meitä ”aitoon yhteistoimintaan” hyväksyttämällä meillä ulkoista- miset ym. Ilmoitan heti suo- raan, että jos johdon tarkoituk- sena on yksipuolisesti sanella ehtonsa, niin minun puolestani antaa mennä koko tulospalk- kiotouhu.

Jos Borealis ei ole tulospalkki- on maksamiseen sitoutunut, en minäkään ole sitoutunut sen jonkin erillisen tekijän onnistu- miseen. Jääkööt LÄPI- ja muut raportit sen sileän tien.

**Nimimerkki:
Teen vain työnt**

R&T:n YT-neuvottelut päättyivät

Borealiksen tutkimus- ja teknologia-toimintojen (R&T) ns. MATT:n YT-neuvottelut ovat päättyneet. Yhtiön neuvotteluesityksessä ilmoittama 75 henkilön vähennys ei toteutunut. Syynä pienempiin lukuihin ei ole suinkaan se, että yhtiö olisi antanut tavoitteistaan periksi vaan se, että osa vähennysesityksistä siirrettiin neuvoteltaviksi laboratoriopalvelujen uudelleenorganisoinnista käynnistyviin YT-neuvotteluihin.

MATT:n YT-neuvottelut loppuivat toimihenkilöiden vähennykseen, joka on yhteensä 28 henkilöä. Työntekijävähennyksiä ei lukumääräi-

sesti tässä vaiheessa tullut. BC*-piloteille tulee muutama uusi vuoro-operaattorin tehtävä.

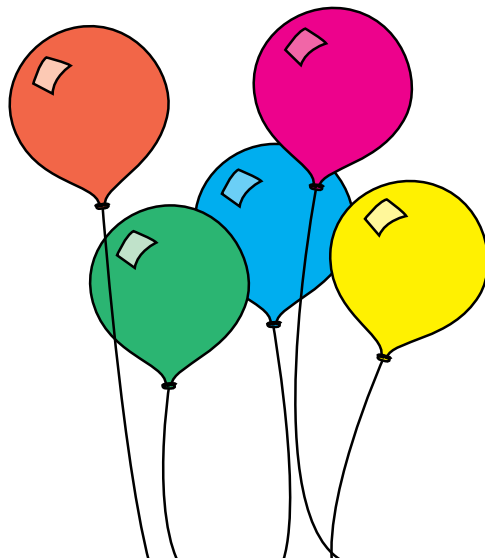
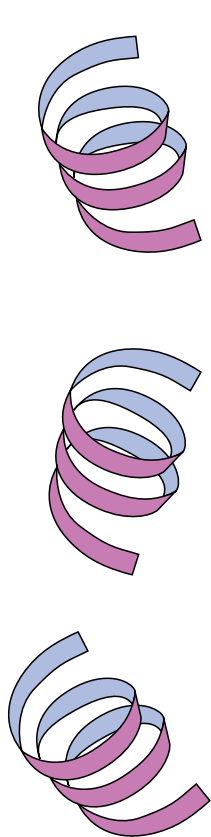
Kaiken kaikkiaan MATT:n YT-neuvotteluista eriytettiin yhteensä 35 toimihenkilön ja 7 työntekijän vähennykset käsiteltäväksi laboratoriopalvelujen YT-neuvottelujen yhteydessä.

...ja laboratoriopalvelujen YT-neuvottelut alkoivat

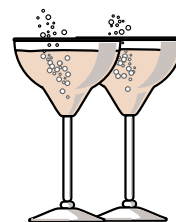
Tuskin muste on ehtinyt edellisten neuvottelujen pöytäkirjoista kuivua, kun yhtiö käynnistää jo seuraavan

henkilöstön vähennysprojektin. Nyt annettu YT-neuvotteluesitys käsittää yhteensä 41 henkilön vähennystavoitteen, joista työntekijöitä on MATT:n neuvotteluista siirtyneet 7 työntekijää. Lisäongelmana työntekijöiden kohdalla on se, että neuvotteluesityksen mukaan jatkossa ei olisi yhtään työntekijävakanssia nykyisen 7 sijasta. Esille nousee siis myös riita sovellettavasta työehtosopimuksesta.

YT-lain mukainen vähimmäisneuvottelu-aika on 6 viikkoa. Ensimmäinen neuvottelu on ollut 16. huhtikuuta.



*Iloista
Vappua!*



Tuomo Tourusen pro gradu kehityskeskusteluista

Operaattori Tuomo Tourunen tunnetaan Porvoon Borealiksella ja koko Porvoon talousalueella tuttavallisesti Tumppina. Tul-tuaan Pekeman VCM-laitoksel-le vuonna 1971 alkoi pian aktii-vinen vaikuttaminen ja vuoden 80 hän oli jo Pekeman Työnteki-jöiden pääluottamusmiehenä.

Tumppi työskenteli sittemmin fenolilaitoksella ja lukaisi siinä työvuorojen lomassa itselleen yli-oppilaslakin. Sittemmin hän ha-keutui Helsingin yliopiston kir-joille. Kiirehtimättä opiskellen hän valmistui kuluneena talvena kasvatustieteen maisteriksi. Gra-dutyö kehityskeskusteluista on aiheeltaan ajankohtainen.



Tuomo Tourusta voisi tituleerata ”maisterioperaattoriksi”. Pitkä ja vankka kokemus erilaisista luotta-mustoimista tuki opiskeluaihetta ja samaan aikaan hän pääsi päivätöihin henkilöstöhallintoon, josta nyt palasi takaisin fenolin tuotantoon.

Mistä tällainen opiskeluinto?

- Ainakin yksi syy oli se, kun monet väittivät, ettei vuorotyöläinen voi harrastaa pitkäjänteisesti. Ei vuorotyö ole pelkkä rajoite, kyl-lä se antaa mahdollisuuksiakin. Olin suorittanut työteknisen jo vuonna 77.

Onko oppiarvolle käyttöä Borea-likseilla tai muualla?

- Eipä taida olla. Tumppi katsoo olleensa esimerkkinä jatkuvassa itsensä kehittämisessä. Mutta kun sitä ei pysty talossa hyödyntämään, niin onko siitä sitten mitään hyö-tyä?

Törmäsitkö gradun kanssa vai-keuksiin?

- Aiheen saaminen lykkäsi val-mistumista, Tumppi toteaa. Oma-kohtaisen kokemuspohjan lisäksi hän pohjasi tutkielmansa Borealik-sen henkilökunnalle talvella 2002 osoitettuun kirjalliseen kyselyyn. Sen laajuus oli 370 henkilöä ja vas-tausprosentti 65. Vastaajat oli jaet-tu viiteen ryhmään aseman mukaan huomioiden se, toimiiko vastaaja myös keskustelujen pitäjänä.

Kehityskeskustelut ovat johta-misväline, joihin on suhtauduttu ajoin aika kiihkeästikin. Etenkin työntekijöiden osalta on ollut sel-viä motivaatio-ongelmia.

Saitko selville, mistä johtuu ni-menomaan työntekijöiden syvä motivaatio- ja uskottavuusvaje kehityskeskusteluihin?

- Kaavamaisuus ja se, että niitä pidetään niiden itsensä vuoksi, jot-

ta saadaan täysi kattavuus johon-kin päivämäärään mennessä. Tätä turhautumiskomenttia tuli paljon kaikilta eri hierarkiatasoilta.

Ylemmällä tasolla toteutuvat henkilön omat tavoitteet. Päälliköt saavat urallaan uusia tehtäviä, mut-ta silloin he voivat jättää vanhat. Kun työntekijöille tarjotaan uusia tehtäviä, ne tulevat entisten pääl-le. Valmiudetkin vaihtelevat osas-toittain, sillä perehtyminen asioi-hin on hyvin eritasoista.

Sitten on paljon ihmisiä, jotka te-kevät työnsä hyvin, eivätkä halua mitään muuta. He hakevat elannon työstä ja etsivät virikkeensä vapaa-ajasta. Monet eivät kerta kaikkiaan ymmärrä koko kehityskeskustelu-jen tarvetta ja tarkoitusta. Suhteet esimiehen kanssa toimivat, miksi silloin täyttämään lomakkeita?

Jakautuivatko käsitykset yleensä aseman mukaan?

- Kuten ennakoitua, ylemmät toi-mihenkilöt suhtautuvat keskimää-rin positiivisesti kehityskeskuste-luihin. Se ei kuitenkaan ole kritii-kitöntä ja hajonta yllätti. Toimihen-kilöt ovat yleisissä tilaisuuksissa arempia kommentissaan kuin työntekijät, mutta tehdyssä tutki-muksessa tuli suoraa tekstiä.

Kehityskeskustelulomakkeiden vaikeaselkoisuudesta ja niiden ali-tuisesta muuttamisesta tuli kovaa kritiikkiä keskustelujen pitäjien - etenkin alemman esimiestason ta-holta.

Se, mitä tutkimuksessa ei tullut esiin, koska ei ollut vielä ajankoh-taista, on mm. R&T:tä koskeva

seikka, että ei ole merkitystä edes työpaikan säilymisen kannalta sillä, miten kehityt tai miten hyvin olet tehnyt työsi. Koko työpaikan säilymisen ratkaisee tuuri sijoittumisessa. Tutkimusta tehdessäni oli vielä se usko, että työn laatu takaa jatkuvuuden. Nyt tämä käsitys on menettänyt merkityksensä, näkee Tumppi nykytilanteen.

Kokonaiskäsitys?

- Kehityskeskustelut ovat kehityskelpoinen ajatus, en halua tyrmentää niitä. Mutta Borealiksen mallissa, josta puuttuu yksilöllisyys ja organisaatiotason huomiointi, olisi paljon parantamisen varaa.

Hannu Lindqvist

Työvoimakustannukset alle EU:n keskiarvon

Työvoimakustannukset tunnilta teollisuudessa ja palveluissa 2000

	yhteensä tunnilta euroa	palkkajen osuus %	työnantaja-maksut %	muut kulut %
Ruotsi	28,56	66,5	29,6	3,9
Tanska	27,10	87,7	8,0	4,3
Saksa	26,54	75,4	22,6	2,1
Ranska	24,39	68,1	27,7	4,3
Luxemburg	24,23	84,2	14,2	1,6
Iso-Britannia	23,85	81,5	15,6	2,9
Itävalta	23,60	72,1	23,7	4,2
Alankomaat	22,99	78,0	20,4	1,6
EU*	22,70	75,7	21,5	2,8
SUOMI	22,13	77,8	20,5	1,7
Irlanti	17,34	85,0	12,4	2,6
Espanja	14,22	74,5	24,4	1,1
Kreikka	10,40	74,1	25,5	0,4
Portugali	8,13	79,8	19,3	0,9

* Belgian ja Italian tiedot puuttuvat.
Lähde: EUROSTAT
MV / PT

Paikallisjärjestön rauhantapahtuma

SAK:n Porvoon paikallisjärjestön yhtenä tämänvuotisena tilaisuutena järjestettiin viime torstaina rauhantapahtuma linja-autoasemalla. Maailmanrauhan parantaminen ja tässä tapauksessa erityisesti USA:n hyökkäys Irakiin olivat tilaisuuden ja sen kahden puhujan, Hannu Tuomisen ja Timo Vallitun pontimena.

Kemianliitolla on ennenkin ollut keskeinen rooli rauhantyössä. Liiton ensimmäisen puheenjohtajan Lauri Vilponiemen USA:n matka mm. peruuntui 80-luvulla liiallisen rauhanaktiivisuuden vuoksi. Pienen viiveen - ja suuren kohun - jälkeen hänelle sitten myönnettiin viisumi.

Suomen hallitus ei saa siunata ryöstöretkeä

Porvoon tilaisuudessa puhui ensiksi pääluottamusmies Hannu Tuominen paikallisjärjestön varapuheenjohtajan ominaisuudessa.

Tuominen totesi mm, ettei kylmän sodan päättyminen 1990-luvun



alussa tuonut vakautta ja rauhaa. Kaikenlainen ahneus, levottomuus ja sodat ovat lisääntyneet vuosi vuodelta. Irakin sodassa on nähtävissä halu palata vanhaan siirtomaapolitiikkaan, imperialismiin ja toisten maiden luonnonvarojen sekä kansallisomaisuuden ryöstöön. USA:n suuryritysten taloudelliset edut, öljy ja maailman herruuden tavoittelu ovat rauhaa tärkeämpiä. Ne ajetaan läpi vaikka sodalla.

USA:n intresseistä Irakissa kertoo

paljon se, että Bagdadin ministeriöistä vain öljyministeriö säilyi ehjänä. Öljyventtiilit pidettiin rasvassa ja kentät turvattiin, mutta sairaaloihin ei riittänyt lääkkeitä ja vartioita. Tärkeysjärjestys oli

tämä, sillä Irakin kansallistettu öljyteollisuus aiotaan jakaa uudelleen kansainvälisille monopoliyhtiöille.

- USA:n hyökkäyksen perustelut ovat vaihtuneet yhtä nopeasti kuin säätila Irakissa. Ensin olivat oletetut joukkotuhoaseet, joista YK:n asetarkastajat eivät löytäneet viime syksynä ja tämän vuoden alkupuolella jälkeäkään. Toisena korttina vedettiin hihasta kansainvälinen ter-

Jatkuu sivulla 10

Jatkoa sivulta 9

rorismi, mutta Irak-kytkentää ei ole olemassa. Kolmas ja viimeisin veto oli Irakin kansan vapauttaminen Saddamista. Mutta vaikeuksia on tälläkin rintamalla, totesi Tuominen, ja vaati myös Jätteenmäen uudelta hallitukselta selkeitä toimenpiteitä.

Sota ei ole tietokonepeli. Se on veristä tappamista, sanoi Hannu Tuominen puheessaan



Televisiosota

Kemianliiton puheenjohtaja Timo Vallittu sodanvastaisuudelle on henkilökohtainen konteksti, sillä hänen äitinsä on karjalainen. Vallittu murjoi puheessaan epäoikeudenmukaisuutta, sillä toiselta Lähi-Idän maalta vaaditaan YK-päätösten pilkuntarkkaa noudattamista siinä, missä toinen saa häärätä miten haluaa.

Myös Vallittu otti kantaa siihen, että kun tämä televisiosota on päätynyt, jäävät ihmiset oman onnensa nojaan. Vain heidän öljynsä kelpaa. Vaikka Saddam Hussein voitaneen luokitella diktaattoriksi monien muiden joukossa, ei se oikeuta sotaan tavallisten ihmisten kustannuksella.

Molemmat puhujat halusivat nähdä YK:n, jolla olisi se valta, joka sille on tarkoitettu. Vallittu puuttui myös kehitysavun määrään. Hän otti esimerkkejä Aasian maista, joihin ensin on ohjattu ulkopuolista tukea, sitten saatu oma talousjärjestelmä toimimaan ja saavutettu yhteiskunnallinen vakaus. Näitä mai-



Ay-liike on maailman suurin rauhanliike, muistutti Kemianliiton puheenjohtaja Timo Vallittu

ta on myös Euroopassa, hän totesi: Kreikka, Espanja, Portugali, entisiä sotilasdiktatuureja kaikki.

- Terrorismia ei nujerreta puuttamalla seurauksiin vaan puuttumalla syihin, tiivistä Timo Vallittu terrorismin vastaisen sodan. ^(HLT)

Ammattiosaston kotisivu
osoitteessa:
www.pekemantyontekijat.fi

Kevään merkit

Vanha kansa tiesi, että kun huusin alla kanki kaatui, oli talven selkä taittunut. Se ei sieltä päätänsä nostanut ennen syyspakkasia. Ei tarvittu televisiota tätä uutista levittämään, varman kevään merkin näki jokainen vuorollaan pihan perällä vieraillessaan. Nyt pitää olla satelliitit, sammakot ja meteorologit. Nämä vippaskonstien käyttäjät puhuvat vuoroin pikkupakkasesta ja ankarasta hallasta selvittämättä, mikä niiden ero on. Ei ihme, että säähän ja ennusteisiin ollaan alati tyytymättömiä. Hatunnosto luonnonmukaisuutta edustavalle ulkoisuusille, jota Kalle Päätalokin ansiokkaasti kuvaili ”syötyjen leipien liiteriksi”.

Kolme tusinaa ajastaikaa sitten kotitalouksissa ei aina ollut varaa vessapaperiin. Tähän tarkoitukseen revittiin sanomalehden sivuja ja tilavan pikkulan lehtikasasta saattoi valita milloinkin jutun tai kuvan. Näin tapahtui monien ensikosketus lehdistöön. Karkeaa sanomalehtipaperia pehmennettiin nyrkeissä hankaamalla. Se vaati taitoa, sillä repeämät paperissa eivät olleet suotavia.

Pehmittämättömän paperin jälki ei ollut priimaa. Tahtoi käydä niin, että aina joku knööli jäi pyyhkimättä rullautuen hauskaksi pikku palleroksi. Ne olivat kakkelmanin marjoja ne. Nämä pikku jalosteet karisteltiin sitten iltasella saappaista. Painomustekin tarttui esillä olleeseen kehon kohtaan, joka sävytytti viikon aikana mustahkoksi. Kun torstaina oli lisäksi hernesoppapäivä, oli lauantainen sauna enemmän kuin paikallaan.

Tänä päivänä paperi on kätevissä rullissa, mutta monissa paikoissa rullat on lukittu mahdollisimman hankalasti käytettäviin peltilaatikoihin. Standardien mukaiset wc:t ovat jopa alle neliömetrin kokoisia kaappeja, joista selviytyäkseen asiakkaan on oltava pieni tai kevyesti puettu ja joka tapauksessa notkea.

Maanläheisen ulkoisuus irvokkaan urbaani mutaatio, vesiklosetti, ei ansaitse joutsenmerkkiä, vaikka silloin tällöin hätäratkaisun antaakin. Tunteeton viemärijärjestelmä nielaisee kitaansa mukavuudenhaluisen ihmisen tuottaman luonnonraaka-aineen, joka muuttaa olomuotonsa saasteeksi. Klosetin käyttäjän vastuu päättyy nupin vetäisyyn. Samalla muuttuu sangollinen puhdasta vettä jätteeksi ja lihyhygienisen yhteiskunnan kultti vaatii vielä pesemään kädet lämpimällä vedellä sekä tietysti saippualla. Tekemisen puutteesta kärsivillä lapsilla ei enää ole tilaisuutta tökkiä toisiaan huusin alta tikulla takalistoosi, tai tulla heinäällä kutitetuiksi.

Porsliinivalmisteinen saniteettikaluste, tyyppimerkinnältään Ido-59, ei anna minkäänlaisia puitteita luontohavaintojen suorittamiselle. Kauttaaltaan kaakeloitu hygienihuone ei reagoi kevään tuloon, ei tuuleen ja sateenropinaan, eikä sinne kuulu keväinen punakylkirastaan laverrus. Enää ei ole sopivaa puhua paskanhajusta, vaan biodynaamisista energiaemissioista.

Tervetuloa takaisin aito paskanhaju! Tervetuloa takaisin puuseet, tervetuloa takaisin sanomalehtien uusiokäyttö! Juice Leskinen tehkään perinteen säilyttämiseksi sävellyksen. Tuubaorkesterille ja kontrabassolle.

**Puhutteleva lantapatteri
Kiialan pellolla**



PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN VAPAAT VIIKOT/PÄIVÄT

Tilanne 16.4.2003 x = vapaa

Vko			Osake 5	Osake 58
Vko 19	02.05-09.05			x
Vko 19	05.05-09.05		x	

Alkaa kesäaika!				
Vko 21	16.05-23.05		x	x
Vko 22	23.05-30.05		x	x
Vko 23	30.05-06.06		x	
Vko 25	13.06-20.06			x
Vko 33	08.08-15.08		x	x
Vko 34	15.08-22.08		x	x
Vko 35	22.08-29.08		x	x

Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14.00 ja päättyy viimeisenä klo 12.00. Viikon vaihtopäivä on perjantai. Vuokraus myös sopimuksen mukaan, esim. päivävuokraus.

Osake 5 on allergiaosake, joten tupakointi ja eläinten vieminen osakkeeseen on ehdottomasti kielletty.

Talvikaudella hinnat: 43 € viikko tai 26 € viikonloppu. Kesäkaudella hinnat 68 € viikko.



Tiedusteluihin vastaa Pasi Mäntysaari, Borealis konttori, puh. 3048, 050-379 4050

Vuokrausanomuksia saa allekirjoittaneelta tai klikkaamalla auki Word-tiedoston "Anomus" S/H-aseamalla ja printtaamalla sen itsellesi. (H-asema / project / borealis / pekema / loma /). Samasta osoitteesta löytyy ajankohtainen lista vapaista viikoista sekä hieman tietoa vapaa-ajan asunnoista.

Lisätietoa kotisivullamme :
www.pekemantyontekijat.fi/
punkaharju

Kapea horisontti

Näkyvyys on pohjalaisten ongelma. Se on myös pohjalaisuuden selitys. Koska lakeuden taivaan alla näkyy kauas, siellä ollaan aina esillä. Silloin on pidettävä huoli siitä miltä ulospäin näyttää - ja että yleensä on jotain näytettävää.

Muu Suomi on saanut kuulla kyllästymiseen asti hurjasta pohjalaisesta verenperinnöstä: lapsellisia tarinoita puukoista ja puntareista, miehistä, jotka eivät kumarra ketään, ja sellaisista raukoista kuin Isoo-Antti ja Rannanjärvi. Pohjalaiset ovat itse mielellään kertoneet hurjuudestaan, siksi legenda ei ole päässyt muulta Suomelta unohtumaan. Hurjuudesta on tehty jonkinlainen geneisä piilevä pohjalais-ominaisuus. Mystiset verenperintöteoriat ovat kuitenkin syiden selittämistä seureauuksilla.

Kun näillä ei ollut mitään väylää rikkauteen tai arvonantoon, täytyi näyttää olevansa olemassa riehumalla mahdollisimman näkyvästi puukon kanssa. Puukolla sohimista luultiin miehekkääksi. Muualta Suomesta katsoen se näytti lähinnä lapselliselta.

Kun tätä nykyä törmää pohjalaiseen uhoon, ei sillä ole muuta selitystä kuin tuo onneton legenda hurjuudesta. Sitä elättelevät Etelä-Pohjanmaalla paikalliset mielipidejohtajat ja poliitikot. Siinä ei ole mitään uutta: poliitikot ovat aina ratsastaneet legendoilla, verenperinnoilla ja perusarvoilla.

(Lainauksia I.Malmbergin ja T.Vanhatalon kirjasta "Heimoerot esiin ja hämmämyään".)