

VIRIKE

NRO 5/10

Lokakuu

Pekeman Työntekijät ry

TEAM os. 100



Syyskuun 9. päivänä työnantaja esitteli uuden lanseerattavan tuloskortin. Tuolloin siitä tiesivät vain henkilöstön pääedustajat.

Seuraavan kerran asiaa käsiteltiin virallisesti yt-neuvottelukunnassa 14.9. Tämän jälkeen tieto oli vapaasti käytettävissä. Asia on ollut myös henkilöstöryhmien käsittelyssä 29.9. Tämän hetken tieto on, että viimeinen virallinen käsittely on 19.10. yt-neuvottelukunnassa. Pekeman Työntekijöiden ammattiosaston hallitus antoi 27.9. työvaliokunnalle valtuudet tehdä päätöksiä asiasta.

„ja kunnossapito

Mikähän olisi yksi oikea sana kuvaamaan kunnossapidon hitaan ulkoistuksen tämänhetkistä tilannetta? Olisiko se kenties epämääräinen?

Faktat lyhyesti: ammattialakohtaiset ryhmät ovat kokoontuneet n. kymmenen kertaa ja työntekijätason osaamisalueet on käyty läpi. Seuraavana ovat vuorossa tekniset ja ylempät toimihenkilöt. Seurantaryhmä on saanut raportit määräjain ammattialakohtaisilta ryhmiltä ja ainakaan vielä seuranta-

ryhmän tietoon ei ole tullut ylitysepäsemättömiä ongelmia. Tosin jossakin vaiheessa ammattialakohtaisista ryhmistä kantautui korviini se, että työntekijöitä ei kuunneltaisi tarpeeksi ja että heidän kommentinsa olisivat kaikuneet kuuroille korville. Ilmeisesti asia on korjaantunut. (E.V.)

Näistä molemmista aiheista tarkemmin sivun 4 pääluottamusmiehen palstalla



NRO 5/10
33. vuosikerta
4.10.2010

Julkaisija:



Pekeman
Työntekijät ry
PL 330
06101 Porvoo
www.pekemantyoentekijat.fi

Päätoimittaja:

Jari Voutilainen
(09) 3949 4493
050 379 4235

Toimitussihteeri:

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

Toimitus:

Veikko Höök
(09) 3949 3452/3495

Esa Vainonen
(09) 3949 3023
050 379 0162

Esa Karppinen
050 379 4142

Painopaikka:

SaSe Digi
Porvoo

Seuraava Virike ilmestyy viikolla 50. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 8 joulukuuta mennessä

KIRJOITTELE!

Ammattiosaston 40-vuotispäivä

Järjestetään lauantaina 15. tammikuuta 2011.
Paikkana todennäköisesti ravintola Iris Porvoossa.

Kaikki Pekeman Työntekijät ry:n jäsenet
seuralaisensa kanssa ovat tervetulleet!
Tilaisuuden aloitus sovitetaan siten, että kyseisenä
päivänä aamuvuorossa olleet voivat osallistua.

Osallistujilta peritään omavastuuosuus,
jonka suuruudesta ei ole vielä päätetty.

*Ilmoittautumiset viimeistään 15. joulukuuta
2010 pääluottamusmiehelle.*

Tarkemmat tiedot tulevat ilmoitustauluille hyvissä ajoin.



Ammattiosaston täyttäessä 30 vuotta piti avauspuheen osaston pj Olavi Ojala (vasemmalla) ja juhlapuheen Kemianliiton pj Timo Vallittu.

Puheenjohtajan pääkirjoitus:

Eiköhän säästötalkoot jo riitä



Jari Voutilainen

Borealiksen johto on ottanut säästämisen ykkös-asiaksi konsernin selviytymisessä paljon puhutusta myrskystä. Ja onhan yhtiö tosiaan säästänyt.

Pikku hiljaa Porvoossakin alkaa tuntua, että säästäminen ”maksoi mitä maksoi”-menetelmällä menee jo yli laitojen. Työpaikalla yhä useampi vastaantulija vinkkailee, että eikö säästämistouhuun saisi jo loppua. Sellaisetkin ovat huolestuneita, joilla työpukuna ei ole haalarit. Usko säästämisen kaiken kattavaan autuuteen alkaa horjua siis jo muillakin kuin työntekijöillä, kun vaaditaan sitä kuuluisaa tulosta halvalla ja tietenkin turvallisesti. Esimerkiksi kunnossapidon säästötalkoot ihmetyttävät; niissä moni näkee toimittavan riskirajoilla, sillä eihän töitä voi jatkuvasti siirtää vain toteamalla, että siirretään ”parempaan aikaan”. Ammattiosasto on huolestunut tilanteesta.

* * *

Säästämisvimman kohteena on tietenkin myös henkilöstö, tuo ”tärkeä voimavara”, josta yhtiö kertoo pidettävän huolta – jopa 24 tuntia vuorokaudessa. Lienevätkö operaattorit tämän huolenpidon ulkopuolella, koska johdon mielestä heitä tuntuu olevan aina liikaa, meni yhtiöllä hyvin tai huonosti. Operaattorit ihmettelevät, että ollaanko tässä tosiaan niin tiukassa

tilanteessa, että yhtiön selviytyminen on kiinni siitä, onko jonkin linjan vuorovahvuus yhden enemmän tai vähemmän? Tämä nähdään myös turvallisuuskysymyksenä.

Sen lisäksi ettei henkilöstö näytä olevan edes uusiutuva voimavara, lisääntymisestä puhumattakaan, voisi edes ammatilliset koulutukset laittaa säästövimmasta huolimatta pyörimään. Samoin säästötalkoiden kurimuksen alla painiskelevan henkilöstön virikerahat olisi syytä vapauttaa käyttöön ja paljon muuta. Tiivistettynä: henkilöstö on huomioitava.

* * *

Yhtiö toimii tavallaan, ammattiosasto ajallaan. Ensi vuoden tammikuussa on kulunut neljä vuosikymmentä Pekeman Työntekijät ry:n perustamisesta. Ammattiosasto juhlii 40-vuotistaivaltaan tammikuun 15. päivänä ensi vuonna.

Juhlan paikka on vielä avoinna. Ammattiosaston toimikunnan lähtökohta juhla valmisteluissa on, että mahdollisimman moni jäsen seuralaisensa kanssa osallistuisi juhlaan.

Varaa jo nyt ajankohta kalenteristasi. Tarkemmat tiedot juhlasta tulevat myöhemmin.

Hyvää syksyn jatkoa!

Ammattiosaston hallitus kokoontuu

**torstaina 28. lokakuuta,
keskiviikkona 24. marraskuuta
ja tiistaina 14. joulukuuta.**

Päälüottamusmiehen palsta:



Esa Vainonen

Kunnossapidon tilanne

Ammattialakohtaiset ryhmät ovat saaneet lisää aikaa työlleen, mikä on ollut tarpeen. Tämän ovat todenneet kaikkien ryhmien vetäjät kuin myös ryhmän jäsenet. Mielestäni tässä vaiheessa ei kannata arvioida lopputulosta, koska työ on vielä kesken. Alkuperäisen aikataulun mukaan Borealiksi hallitukselle piti antaa valmis raportti käsiteltäväksi 22.10., mutta nyt sille an-

netaan vain tilannekatsaus. Asia on tärkeä ja sille pitää antaa tarpeellinen lisää aika.

Tarvittaessa työntekijät kokoontuvat arvioimaan tilannetta erillisissä työmaakokouksissa. Ammattiosaston hallitus on valmis kokoontumaan nopeasti, sillä sillähän on jäsenkokouksen valtuudet tehdä tarvittaessa jyrkkiäkin päätöksiä. Tiedotan työntekijöitä ai-

na, kun jotain konkreettista tapahtuu. Borealiksi oman kunnossapidon rinnalla pitäisi olla kumppani 1.1.2011 lähtien ja vaikka näin ei olisikaan, mitään konkreettista ei tapahdu Borealiksi omalle kunnossapito henkilöstölle. Ai niin, taisi unohtua, ylempiä toimihenkilöitä on varmaankin taas lisää...

Uusi konsernijohtoinen tuloskortti kaikille?

Asia on mielestäni tärkeä ja yritän avata mahdollista uudistusta kirjoitettuun muotoon. Tällä hetkellä tulospalkkio muodostuu niin, että koko Porvoon yhteisessä tuloskortissa on neljä osaa: HSE 45 %, laatu 10 %, innovatiivisuus 20 % ja henkilöstö 25 %. Nämä neljä on jaettu vielä pienempiin prosentteihin. Teoriassa pystymme henkilöstönä vaikuttamaan jokaiseen osioon, mutta käytäntö on sitten eri asia.

Osaston oma tuloskortti muodostuu yhteisestä tuloskortista (35 %) ja osaston omasta tuloskortista (65 %). Osaston tuloskortti on jaettu joko neljään tai viiteen osastolla määriteltävään osa-alueeseen. Tähän määrittelyyn on periaatteessa ollut mahdollisuus vaikuttaa ja osaston luottamusmiehelle se on ainakin esitelty. Tosin mahdollisuudet vaikuttaa osaston lopulliseen tuloskorttiin ovat olleet vähäiset.

Nyt meille ollaan tarjoamassa tuloskorttia, joka olisi yhteinen ko-

ko konsernille. Muutos on suuri ja se pitää käsitellä perusteellisesti. Työntekijöiden työehtosopimus sanoo seuraavaa: ”Yritysjohdon päätettävissä olevien tulos- ja voittopalkkioiden käyttö, määräytymisperusteet ja perusteiden muuttaminen selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.” Näyttääkö siltä, että nieltävä on vaikka kurku on jo ennestään kipeä?

Uusi kaikkien henkilöstöryhmien yhteinen tuloskortti muodostuisi seuraavasti: konsernin nettotulos 25 %, konsernin nettovelka 10 %, paikalliset mittarit 10 % ja osaston/laitoksen oma osuus 55 %. Jos nettotulos on negatiivinen, tulospalkkiosta leikataan puolet. Pieni esimerkki: jos tulospalkkio on esimerkiksi 2 000 € ja konserni tekee kuitenkin negatiivisen tuloksen, maksu olisi 1 000 €.

Konsernista oli tarjottu työntekijöillekin yksilöllisiä tavoitteita, mutta ne on karsittu jossain vai-

heessa. Itse en voi hyväksyä yksilöllisiä tavoitteita työntekijöille. On todennäköistä, että työnantaja tähtää yksilöllisiin tavoitteisiin jatkossa myös työntekijöille, ylemmille toimihenkilöille ne ovat jo arkea.

Lisätään vielä kaksi bonussektoria. 1. Ensi vuoden Porvoon paikallisen tuloskortin maksimimäärä työntekijän ehdotuksesta säilyisi nykyisellään mutta vuonna 2012 siihen tulisi mahdollisesti muutoksia. Muutokset tuskin olisivat plusmerkkisiä. 2. Tulospalkkion nykyinen maksuajankohta on ollut 15.2., mutta uuden ehdotuksen mukaan tulospalkkio maksettaisiin vasta huhtikuussa. Olen ilmoittanut työntekijäille, että maksuajankohdan muutosta työntekijät eivät hyväksy. Ammattiosaston hallitus antoi 27.9. valtuudet työvaliokunnalle tehdä päätöksiä tässä asiassa. Työvaliokunta tapaa työnantajan 6.10. aiheena tulospalkkioehdotuksen tarkastelu.

Työsuojeluvaltuutetun palsta



Pasi Mäntysaari

Kemikaalit

Pitkän, liki 500 päivää kestäneen tauon jälkeen, sattui syyskuussa Porvoossa hyvinkin merkittävä poissaoloon johtanut tapaturma: Altistuminen fenolihöyryille aiheutti henkilön tajunnan menetyksen. Työntekijä on toipunut tapauksesta. Koska hengitysteitse tapahtuva altistuminen fenolihöyryille on erittäin vakava tapahtuma ja myös harvinainen, niin siitä suoritetaan tarkempi tutkimus, jotta vastaavaa ei enää tapahtuisi.

Vuoden aikana on sattunut useita ensiaputapauksia, joissa kemikaali on ollut jossain muodossa osallisena. Osasyynä ihmisille sattuneisiin kemikaalin aiheuttamiin vaurioihin on ollut usein tietämättömyys ensiaputoimenpiteistä sekä vääränlainen suojautuminen.

Työskentelemme kemianteollisuudessa

Kemikaalit, mitä ne ovat? Meillä on olemassa olevaa tietoa esim. käyttöturvallisuustiedoissa näistä aineista. Tarvitsemme vielä lisää poikkeamia, jotta havahdumme ympärillä olevien riskien olemassaoloon? Vai pitäisikö näihin riskeihin paneutua tarkemmin ja muistuttaa niistä? Kertaus on opintojen äiti. Uskon, että se on paras tapa ainakin varmistaa tiedon olemassaolo jokaiselle, joka joutuu tekemisiin erinäisten haitallisten, myrkyllisten tai muiden henkilöturvallisuuteen vaikuttavien aineiden kanssa.

Nestemäinen – kiinteä – onko eroa?

Laitteet tulisi rakentaa siten, ettei henkilöturvallisuus saisi heiketä missään olosuhteissa. Ensisijainen suoja pitäisi olla itse laitteissa eikä henkilösuojauksessa. Kuitenkin joudumme altistumaan tilanteille hyvinkin yllättäen, joissa hiipiämme voi tulla kosketuksiin kemikaalien kanssa. Pölyä, kaasua, kiinteää ja nestettä, onko eroa suojautumisessa?

Kuulin hieman aikaa sitten hämentävän kommentin silmiensuojauksesta. Oletus oli, että nestemäiset ja pölymäiset haitat silmille olisi eliminoitu sankamallisten suojalasiensa ansiosta. Pöly liikkuu ja neste valuu löytäen tiensä juuri sinne missä sitä ei pitäisi, ei saisi olla. Jokaiselle kemikaalille on olemassa käsittelyn osalta määritellyt suojaimet. on sitten kyse minkä kehon osan suojaamisesta tahansa. Jos ei siitä anneta tietoa, niin kannattaa selvittää se itse ja miettiä, toimiiko henkilökohtainen suojaus.

Työturvallisuuslaissa on työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite. Työnantaja on velvollinen hankkimaan tarkoituksen mukaiset suojaimet. On sitten kysymys esim. ihon, kuulon, näön tai hengityksen suojaamisesta, niin kannattaa muistaa, että ne ovat sinun henkilökohtaista omaisuuttasi ja niistä kannattaa huolehtia myös ihan itse.

Ilmasto muuttuu

Lämmin, suorastaan kuuma ke-

sä on takanapäin ja seuraavaa odotellessa tulee väliin kylmä kausi ja sen tuomat haasteet. Liukkaus voi olla hyvinkin nopeasti vaikeuttamassa niin vapaa-aikaan kuin työolosuhteisiin. Sitä vain huomaa yhtäkkiä istuvansa maassa kun ei ollut ”skarppina”. Kipeää se tekee pienikin mustelma pakarassa ja matalakin pudotus maan pintaan voi aiheuttaa sairaalareissun.

Näkyä vai ei?

Otetaanpa heti alkusyksystä jokainen ihan asiaksemme näkyä liikenteessä. Pieni tai suuri heijastava pinta vaaatetuksessa liikuttaessa pimeällä voi olla halpa henkivakuutus. Liian usein autoillensa tulee tilanteita joissa tummat hahmot putkahtavat äkillisesti näkökenttään. Voin ja voit olla esimerkiksi muille kulkijoille ja saada heidät myös ajattelemaan näkyvyyttä.

Turvallista syksyn aikaa!

Yhteistyöterveisin Pasi

Kiitos!

Nyt kun ymmärsin jäädä ”vaapaaherraksi” haluan kiittää Teitä kaikkia näistä vuosista, jotka olen viettänyt Teidän kanssanne. Niitä onkin kertynyt vuodesta 1971-1977 ja 1986-2010 saakka. Toivon teille tsemppiä tulevan suhteen!

Seppo Kakko

Tulospalkkion kolme vuosikymmentä

Tulospalkkiolla on porvoolainen historia

Päälouottamusmiehen etusivulla ja sivun 4 palstalla kertoma tulospalkkiomuutos on merkittävä. Siksi lyhyt katsaus siihen, mitkä ovat järjestelmän juuret:

Vuonna 1984 silloisen Neste Oy:n johdon kanssa päästiin yhteisymmärrykseen tuottavuuden parantamisesta sillä periaatteella, että työntekijät saavat pienen osansa hyödystä. Aluksi sovittiin työntekijöiden osallistumisesta tuottavuuskoulutukseen. Siihen saakka oli Neste Chemicalsin joillakin osastoilla maksettu tuottavuuspalkkioita, joita olivat tuotevaraston trukki- ja säkittämöiden tonnikohtaiset lisät. Ne eivät sinällään olleet tuottavuuspalkkiota sanan myöhemmässä tarkoituksessa, vaan piiskalisiä, joita voisi myös urakkalisiksi kutsua.

Tammikuussa 1985 ensimmäisillä osastoilla otettiin kokeiluluontoisesti käyttöön tuottavuuspalkkiojärjestelmä. Tammikuun tuottavuuspalkkio LDPE:llä muodostui 3,3 prosentin suuruiseksi.

Osastoittain rakennettujen matriisien pääperiaatteisiin kuului, että korkeinkin taso oli reaalisesti saavutettavissa. Se tarkoitti käytännössä sitä, että se taso oli joskus jo hetkellisesti saavutettu ja pyrkimyksenä oli pidentää korkeammalla tasolla oloaikaa sekä samalla tavoitella edelleen korkeampia rajoja. Toinen pääperiaate oli, että kaikkien matriiseihin sisällytettävien tekijöiden tuli olla sellaisia, joihin työntekijät itse saattoivat vaikuttaa omalla panoksellaan.

Matriisien rakentaminen tapahtui hyvässä hengessä. Luottamusmiehet pääsivät konkreettisesti vaikuttamaan sekä valittaviin kriteereihin, niiden keskinäiseen painotukseen, että myös vaatimustasoihin. Tuotannon määrä ei ratkaissut palkkion suuruutta, mutta esimerkiksi höyryn tai raaka-aineen määrä tuotetonnina kohden kylläkin. Vuoden 1986 alusta kaikilla osastoilla oli käytössä tuottavuuspalkkiojärjestelmä.

Tuottavuuspalkkion rinnalle tuli vuonna 1990 henkilöstöraho. Se antoi heti ensimmäisenä vuonna voittopalkkiona kullekin silloiselle nesteläiselle noin 1700 euroa vastavan summan. Sen ohella tulospalkkiojärjestelmää edelleen kehitettiin.

Henkilöstöraho oli se instrumentti, joka palkitsi konsernin tuloksen/nettovelan/muun bisneksen onnistumisen mukaan, mutta jätti palkitsematta jos bisnes ei luonnut. Näin työntekijät motivoitiin tuottavaan työhön vaikka bisnes olisi mennyt persiilleen.

Borealis vuodesta 1994

Borealis kieltäytyi henkilöstörahoon perustamisesta. Jäljelle jäi tuottavuuspohjainen palkitseminen, joka muuttui tulospalkkioksi. Jos yhtiölle olisi käynyt henkilöstörahoon perustaminen, sillä olisi koko ajan ollut olemassa väline, jolla vähentää palkitsemista silloin kun markkinat ovat huonot tai esimerkiksi velkaantuminen kasvaa. Nyt yhtiössä vedotaan siihen, etteivät bonukset elä bisneksen vaihteluiden mukana.

Bisneksen onnistumisen huomioiva palkitsemisjärjestelmä on silti ollut käytössä tähänkin saakka. Se on ollut lisäpalkkio sen sijaan, että nyt tavoitellaan jotakin aivan muuta. Sellainen maksettiin koko konsernin henkilöstölle kahdesti edellisen korkeasuhdanteen aikana (2006 ja 2007). Ensimmäisen kerän vuosikohtainen erikoisbonus otettiin käyttöön Neste Chemicalsissa jo vuoden 1987 tuloksen perusteella, jolloin henkilöstörahoita vielä ei ollut, mutta tuottavuuspalkkio muuttuvana palkan osana käytössä. Se on käyttökelpoinen malli, josta työntekijät eivät ole kokeneet turhautumista nollavuosina, mutta sitoutuneet paremmin milloin on muistettu.

Tämän hetken muutoksessa ei kyse voi olla muusta kuin halusta alentaa kokonaispalkkausta verrattuna työn vaatimustasoon. Bisnesosaaminen on jossakin aivan muualla kuin käytännön tuotantotyötä tekevien rukkasen alla. Bisneksen onnistumisen liittäminen meikäläisten palkkafaktoreihin on tuottavuutta ajatellen harha-askel. Kun muutosta perustellaan konsernin yhteisellä järjestelmällä, olisi yhtä lailla perusteltua siirtyä koko Borealiksessa yhteiseen palkka- taulukkoon muiltakin osin. Ja toiseksi maksaa euromääräisesti kaikille sama summa. Kolmanneksen ulottaa bonus koskemaan kaikkia työsuhteessa olevia, sillä muutamilla paikkakunnilla työntekijät edelleen jäävät bonusjärjestelmän ulkopuolelle.

Hannu Lindqvist

Hallitusten yhteistapaaminen 24–25.9

Tänä vuonna oli Gasumin ammattiosaston vuoro järjestää sopimusalamme ammattiosastojen hallitusten ja luottamusmiesten yhteistapaaminen. Paikaksi oli valittu Kouvolan Vaakuna-hotelli. Paikalle oli saapunut n. kaksikymmentä henkilöä ja tunnelma oli alusta asti erittäin vapautunut. Järjestävä osasto ei ollut laatinut kiveen hakattua aikataulua, vaan agenda oli joustava. Meitä pekemalaisia paikalla oli viisi.

Kaikkien ammattiosastojen edustajat pitivät noin puolentoista tunnin esityksen oman ammattiosastonsa tapahtumista. Viime vuoden yhteistapaamisessa emme ehtineet käsittelemään vuoden 2009 tapahtumia, vaan ne siirrettiin tänä vuodeksi. Asiaa oli paljon, joten jokainen esitys venähti hiukan.

Teamliitosta paikalle oli saapunut työehtosihteeri Markku Aaltovirta, joka on meille pekemalaisille tuttu mies. Oman sopimusalamme työehtosihteeri ei ollut jostain syystä paikalla, mutta Altti hoiti liiton edustuksen tutun varmast. Hän kertoi mm. liiton strategia-työstä, johon liittyy läheisesti päämäärät ja arvot. Mietimme yhdessä, miten liiton strategia kohtaa kentän ja totesimme, etteivät ne ole tällä hetkellä synkronisia. Liitto järjestää vuonna 2011 enemmän luottamusmieskoulutuksia. Keskustelimme Kiljavan opiston tilanteesta ja jatkosta. Totesimme, että jokaisen ammattiosaston kannattaa kannustaa osastojen luottamusmiehiä koulutuksiin. Monelta luottamusmieheltä puuttuu peruskoulutus, mikä on pelkästään työntäjän etu, ei jäsenistön.

Markku Aaltovirta toi meille terveiset Tes-rintamalta. Tällä hetkellä tilanne on se, että työntajaliiton kanssa on ollut tapaamisia, mutta mitään konkreettista ei ole tapahtunut. Syksyn neuvottelut koskevat enimmäkseen raha-asioita. Kokouksesta lähti yksimielinen viesti oman liittomme neuvottelijoille: sopimusalallamme on mak-suvaraa minkä pitää myös konkretisoitua kunnan palkankorotuksina. Eri asia on, miten tämä toteutuu käytännössä. Neuvotteluissa on mukana myös muita sopimusaloja.

Yt siellä, yt täällä

Järjestävän ammattiosaston huolella oli nykyhallituksen maakaasun hintaa koskeva politiikka. Suunnitellut kaasun hinnankorotukset voisivat vähentää maakaasun käyttöä, mitä kokousväki kritisoi voimakkaasti.

Neste Oilin Porvoon työntekijöiden pääluottamusmiehen mukaan vuonna 2009 käytyjen yt-neuvottelujen lopputuloksena heiltä väheni 58 työntekijän työpanos. Vuoden 2010 suurseisokin aikana ylitöitä oli tehty todella paljon, 76 mies-työvuoden verran. Ylitöiden määrä vaikuttaa nyt siten, että tuotannon vuoromiehityksiä on vaikeaa saada normaaleiksi. Neste Oil tarvitsee pikaisesti lisää työvoimaa, totesivat ammattiosaston puheenjohtaja sekä pääluottamusmies yhteen ääneen. Lisäksi saimme kuulla Neste Oilissa meneillään olevasta uudesta talokohtaisesta palkkausjärjes-



telmästä. Neuvottelut järjestelmäs-tä ovat kesken, joten saimme kuulla siitä vain muutamia pääkohtia.

Yt-neuvottelut Naantalissa jalostamolla koskivat siistijöitä sekä operaattoreita. Palkanlaskenta siirtyi Naantalista Porvooseen, mistä on syntynyt joitakin ongelmia.

Omassa osuudessani kerroin meillä käydyistä kahdesta yt-neuvottelusta, jotka koskivat sekä Boremix- että LDPE-tuotantoa. Ykkösaiheena Borealoksen viimeaikaisista tapahtumista pidin tietenkin kunnossapidon ulkoistusta ja siihen liittyviä henkilöstöön vaikuttavia asioita. 12-tuntisen vuorojärjestelmän vakinaistaminen ja siihen liittyvät asiat olivat myös listallani. Kävin läpi vielä työnantajan yrityksen romuttaa meidän nykyisen seisokkisopimuksemme.

Toinen kokouspäivä kului keskustellen työssä jaksamisesta ja siihen liittyvistä useista eri seikoista.

Ensi vuonna järjestelyvuorossa on Pekeman Työntekijät. Kiitokset järjestäjille ja kaikille osanottajille! Toivotan jokaiselle sopimusalamme ammattiosastolle rauhallisempaa ensi vuotta.

Esa Vainonen

Ensimmäinen Työväenkirjallisuuden päivä

Työväenkirjallisuudenpäivä, joka ensimmäistä kertaa järjestettiin 28. elokuuta Tampereella, veti yleisöä niin paljon, ettei sisään sopinut. Tilat olivat pienet, päätapahtuman ollessa Väinö Linnan aukiolla Werstaan tiloissa. Siellä kävijöitä oli runsaat tuhat ja muut tapahtumapaikat mukaan lukien lähemmä 2000.

Muilta osin tilaisuuden järjestelyt toimivat hyvin. Sen avasi kansanedustaja Pia Viitanen. Paneelisiin ja muihin osioihin oli kutsuttu varsin kattava joukko suomalaisen nykykirjallisuuden osaajia; Leena Lehtolainen, Kari Hotakainen, Pirkko Arhippa ja monia muita. Luennoitsijoista erityisesti dosentti Mikko Lahtinen oli perin pohjin selvittänyt aiheen kotimaisen historian. Työväenkirjallisuuden yhteiskunnallisesta merkityksestä puhui kansanedustaja Erkki Tuomioja ja kapitalismin kritiikkiä oli tutkinut dosentti Erkki Sevänen.

Tapahtuman päteemana oli kysymys siitä, mikä on työväenkirjallisuutta? Aiheesta esitelmöineet tutkijat antoivat sille hyvin leveät raamit. Sen määritelmiin kuuluvat:

- kirjailijan työväestölähtökohta tai siihen myöhemmin liittyminen
- työväestöstä kirjoittaminen, kohdentaminen työväestöön
- luokkaerojen paljastaminen
- kapitalismin kritisointi

Eräs lähtökohta on, että jos täyttää yhden näistä kriteereistä, on työväenkirjailija, toinen on se, että pitää täyttää ne kaikki. Julistukselli-



Kirjallisuudentutkija Milla Peltonen haastatteli Hannu Salamaa

nen aatteen sanoman levittäminen näyttää kaikkien esitelmöitsijöiden mukaan olevan aikalailla pois suljettu. Ainakaan se ei ole edellytys työväenkirjallisuuden luokkaan pääsemiseksi. Tämä sinänsä on vahinko, sillä aatteen vastakohta liberaali irrallisuus saa näin lisää tilaa.

Työväenkirjallisuus ei sinänsä ole muusta kirjallisuudesta erillinen ilmiö. Se on osa sitä kirjallista kulttuuria, joka kuvaa työväestön, tavallisten ihmisten ja talonpoikien elämää aina kulloisessakin ajassa. Se nivoutuu koko senhetkiseen yhteiskuntaan niin, että sitä ei voi käsitellä erillisenä tuotantona.

Hannu Salama

Valtaa kritisoidaan aina ja etenkin kapitalistisen vallan kritisointi on

yhteiskunnallisten voimasuhteiden vuoksi ensiarvoisen tärkeää. Kirjailija Hannu Salama on tehnyt tätä kritiikkiä ja se ilmenee esimerkiksi juuri tapahtuman alla ilmestyneestä romaanista Sydän paikallaan. Eräällä omintakeisella tavallaan Salama on legenda suomalaisessa kirjallisuuden historiassa. Hänen persoonansa liitetään aina ja kaikissa yhteyksissä hänen 60-luvulla saamansa tuomioon jumalanpilkasta romaaninsa Juhannustanssit tultua julki. Tämän liitoksen hän mielellään tekee itsekin, kuten edellä mainitussa uusimmassa teoksessaan. Salamaa haastateltiin Tampereen tapahtumassa, jossa kirjailija itse kommentoi tuota episodista:

– En kirjoittanut tietien tahtoen Jumalaa enkä uskovaisia vastaan, mutta arvostelin Juhannustansseis-

sa sotaa ja sitä jumaloivaa politiikkaa. Kiistan ehdottomasti arvosteleeni sotaveteraaneja, sanoi reservin majuri Salama. - Mutta Suomen sotaan ajaneiden porvaritahojen täytyi saada hyvitys keinolla millä tahansa. Syyttäjä syytti ja tuomioistuin antoi tuomion.

Mitä oli kaiken takana? Suomen tilanne oli presidentti Urho Kekkonen hallinnassa, joka lienee piirrellyt kuviot valmiiksi. Hannu Salama, pohdittuaan vuosikymmeniä tuota tapahtumasarjaa, otaksui Kekkonen tuolloin sanoneen oikeusministeri J. O. Söderhjelmille, että 'syytä sinä, minä armahdan'! Näin saatiin tyytyväisiksi sodan puolustajat, mutta samalla vältyttiin ikäviltä otsikoilta Pravdassa tai Izvestijassa. Niissä olisi voinut olla pikku juttu siitä, kuinka Suomessa vainotaan edistyksellistä vasemistolaiskirjailijaa. Kremlissä olisi suhtauduttu vihamielisesti sellai-

seen ja erittäin taitavana poliitikona Kekkonen halusi välttää sen.

Hannu Salamaa haastateltiin työväenkirjailijana. Mies itse totesi, ettei ole mieltänyt itseään sellaiseksi – ei alun alkaen, eikä nyt.

– Olin tosin ennen kirjailijaksi alkamistani vedellyt sähköjohtaja... Ja toisekseen kirjoitan tavallisille suomalaisille ihmisille. Tähän voi todeta, että Salamaa ei tyylistään toden totta voi väittää elitistiseksi.

Muiden palkintojen ohella Hannu Salamalle myönnettiin vuonna 1975 Pohjoismaiden neuvoston kirjallisuuspalkinto.

Tärkeämpää kuin markkinahuvit

Työväenkirjallisuuden päivän järjestelyissä mukana olivat Työväen sivistysliitto, Kansan sivistys-

työn liitto, Työväenmuseumo Werstas, joukko kirjailijaseuroja, kulttuuriyhdistyksiä ja vapaaehtoisia. Myös TEAM-liitto oli osallisena ja suurimpana rahoittajana vakuutusyhtiö Turva. Kävijöille tilaisuus oli ilmainen ja jatkoa suunnitellaan.

Samassa yhteydessä toteutetusta kirjoituskilpailusta vastasivat Lauri Viita -seura, Väinö Linnan seura ja F.E. Sillanpään seura Työväen sivistysliiton ja Kansan Sivistystyön liiton kanssa.

Kulttuuri ja etenkin kirjallinen kulttuuri ovat työväestön arvojen kannalta hyvin tärkeä yhteen sitova voima; tärkein heti luku- ja kirjoitustaidon jälkeen. Kynällä on enemmän voimaa kuin miekalla, joten oli jo aikakin saada aikaisiksi edes yksi vuosittainen tapahtuma.

Hannu Lindqvist

Toimita pitkistä sairauslomasta tieto liitolle!

Työehtosopimuksemme mukaan työnantaja maksaa sairausajan palkkaa 10 vuoden työsuhteen jälkeen enimmillään 56 kalenteripäivää. Viiden vuoden työsuhteen jälkeen maksetaan 42 kalenteripäivää, kolmen vuoden jälkeen 35 ja yli yhden kuukauden jälkeen 28 kalenteripäivää.

Mikäli sairausloma kestää noita kalenteripäiviä pidempään, niin työntekijä putoaa pois työnantajan palkanmaksuvelvollisuuden piiris-

tä. Sen jälkeen hän saa Kelan maksamaa sairauspäivärahaa. Tämä merkitsee sitä, että jäsen näkyy Teamliiton jäsenrekisterissä rästäläisenä, koska työnantajalta ei mene sinä aikana häntä koskevaa jäsenmaksutilitystä liittoon. Sääntöjen mukaan jäsenmaksun yli 6 kuukauden rästäläisyys voi olla esimerkiksi työttömyyskassasta erottamisen peruste.

Kun liitto ja työttömyyskassa saavat tiedon pitkistä sairaus-

lomasta, jolta työnantaja ei maksa palkkaa, myöntävät ne siltä ajalta jäsenelle vapautuksen jäsenmaksusta.

Muista siis aina ilmoittaa pääluottamusmiehelle kun olet pitkällä sairauslomalla tai muulla palkattomalla vapaalla. Pääluottamusmies ilmoittaa sairausloman yms. tiedot liittoon, joten jäsenyysasia sekä liitossa, että Teamin työttömyyskassassa pysyy kunnossa.



www.pekemantyyntekijat.fi



Osaston kotisivuilla on koko joukko hyödyllisiä linkkejä.

Tutustu!

Työuupumus CCC-konferenssin aiheena

Tämänvuotinen konsernin yhteistyöneuvosto CCC:n järjestämä henkilöstökongressi pidettiin säästöyistä supistettuna ja yhteen päivään lyhennettynä normaalin puolelta sijasta. Paikkana oli Itävallan Linz, jossa Borealiksella on 300 hengen päätöksentekokeskus sekä lannoite- ja melamiini-tuotannot, joissa työskentelee tällä hetkellä noin 730 ihmistä.

Puolet ajasta kului työuupumustee-man ympärillä, josta luennoi fil.tri Marianne Martin. Loppuun palamiseen johtavista syistä on nimenomaan Suomessa koottu laajaa tutkimusaineistoa. Yhteistä loppuun palamisen uhreille on ollut mm. pyrkimys täydellisyyteen.

On turhaa yrittää miellyttää kaikkia ja tuomittavaa jättää huolehtimatta itsestään. Itsestä huolehtimisen avainkysymys on riittävän levon määrä. Kyky irrottautua työstä, liikunta ja sosiaaliset yhteydet vaikuttavat myös paljon etenkin siihen, että loppuun palamisen syinä usein ovat työpaineiden lisäksi vapaa-aikaan liittyvä stressaantuneisuus.

Stressi on ihmiselle tarpeen, mutta Marianne Martin osoitti varoituksen sanan liikaa suorittaville, jotka helposti tinkivät levosta sekä omasta ajastaan. Nämä uhat koskevat luonnollisesti myös kakkos-työtä taikka paljon ylityötä tekeviä. Myös luottamustehtävissä toimivilla on usein käsittämättömät määrät velvollisuuksista johtuvia paineita, hän totesi.

Rentoutumista voi harjoittaa toimistotyötä tehdessä esimerkiksi helpoilla hengitysharjoituksilla.



Etenkin sellaisina päivinä, jolloin ei ole tilaisuutta riittävään liikuntaan, niillä on suuri merkitys. Pari kymmenen minuutin päivittäistä hengittelyhetkeä hapettaa verenkiertoa radikaalisti enemmän kuin normaali hengittäminen. Sillä on selkeät fysiologiset vaikutukset aivojen ja koko kehon jaksamiseen. Luennoitsija lähetti kokousväen pariin otteen myös lyhyille päivän teettämällä työstä irrottavia mielikuvaharjoituksia.

Tällaiset keinot voivat helpottaa, mutta jos kyseessä on totaaliromahtaminen, ei läähättämisläkään ehkä ole ratkaisevaa vaikutusta.

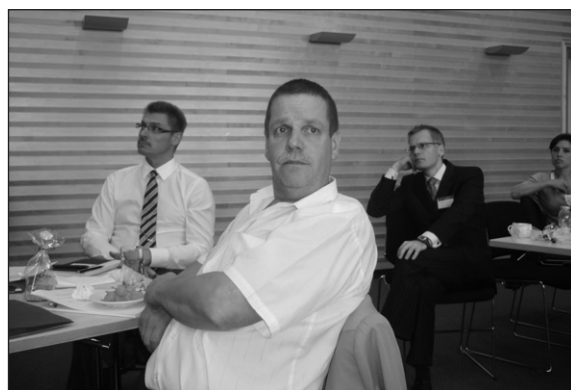
CCC-kongressin toisena osana kuultiin bisneksen kokemista uhistä. Euroopan kemianteollisuuden yhteistyöfoorumia (Cefic) edustava Pierre Kettenis kertoi teollisuudenalan huolista, jotka johtuvat REACHista (EU:n kemikaalilainsäädäntö), päästörajoituksista ja

muista tiukkenevista määräyksistä.

Kongressin lopuksi kuultiin Borealoksen toimitusjohtajan Mark Garrettin katsaus bisnekseen.

Porvoosta kongressiin osallistuvivat CCC:n kahden jäsenen lisäksi Ismo Kekki ja Pasi Mäntysaari.

CCC/Hannu Lindqvist



Pasi Mäntysaaren (etualalla) lisäksi Marianne Martinin esitystä kuuntelemassa Borealoksen HSE-johtaja Ismo Pentti (vasemmalla), Peruskemikaaleista vastaava ja vastikään konsernin Ex-Boardiin nimetty Markku Korvenranta sekä taustalla CCC:n sihteeri Diana Plankenbüchler.

**Toimintaa, tutustumista, taistelua, tietoa, tekemistä,
Ay-asiaa ja yhdessäoloa, tule testaamaan!**

**Porvoon alueen TEAM-nuorten ilta
Seikkailulaakso Emäsalossa 27.10.2010**

Illan kulku...

16.30 Saapuminen Seikkailulaakso Emäsaloon (www.seikkailulaakso.com)
Tullaan tutuksi, kahvitellaan ja sana on vapaa.
Illan tähtiesiintyjät ovat puheenjohtajat Matti Neiglick, Jari Voutilainen ja Ari Nyman sekä pääluottamusmiehet Sami Rynnänen, Esa Vainonen, Sari Park-Björklund, Maaret Räsänen ja Jari Pischow, sekä TEAMista järjestösihteeri Arja Salo.

18.00 Naurujooga, vetäjänä Marianne Kuosa.

19.00 Seikkailua värikuulapelin eli splättiksen voimalla, pilke silmäkulmassa ja rennolla meiningillä.
Kaikki tarvittavat varusteet tulevat talon puolesta.
Osallistujilla sään mukainen ulkoiluvarustus
Laavulla makkaran käristystä, pelin tiimellyksen lomassa.



21.30–22.30 Päivän pölyt huuhdotaan pois rentoutumalla saunassa
Pyyhkeet talon puolesta, omat uikkarit mukaan.



22.30 Kaikki kiva päättyy aikanaan, paluu takaisin arkeen!

Muistoksi illasta osallistujat saavat TEAM player paidan.



**Ilmoittautukaa pääluottamusmies
Esa Vainoselle 15.10. mennessä.**
Ilmoita samalla paidan koko S-XXL.
Sähköposti esa.vainonen@borealisgroup.com
Puh. 3020 tai 050 379 0162

Lystin kustantaa ammattiosastosi ja TEAM
liitto. Kuljetuksesta sovitaan erikseen
Tervetuloa!
Pekeman Työntekijät ry:n nuorisajaosto
Jari Koskinen

**PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN
VAPAA VIIKOT/PÄIVÄT**

Tilanne 29.9.2010

x = vapaa

Talvikausi:		Osake 5	Osake 58
Vko 41	08.10. – 15.10.	x	
Vko 41	08.10. – 13.10.		x
Vko 42	15.10. – 21.10.	x	
Vko 42	18.10. – 22.10.		x
Vko 43	22.10. – 29.10.		x
Vko 44	29.10. – 05.11.	x	
Vko 45	05.11. – 12.11.	x	x

Ammattiosastomme jäsenille:

Kesäkaudella hinnat 150 € viikko tai 70 € viikonloppu tai 25 € vrk.

Talvikaudella hinnat: 100 € viikko tai 45 € viikonloppu tai 20 € vrk.

Muut järjestäytyneet: Viikkohinta, lisätynä kulukorvaus 60 €.



Tiedustelut ja
vuokrausanomukset:
Pasi Mäntysaari,
Borealis konttori,
puh. 3048, 050-379 4050.

Ajankohtainen lista vapaista
viikoista ja muuta tietoa:
H-asema / project /
borealis / pekema / loma/

Kuvia ja linkkejä Punkaharjun
lähiseutuihin ja tapahtumiin:
Ammattiosaston kotisivu:
www.pekemantyontekijat.fi /
Punkaharju

Viikkovuokrauksen vaihtopäivä on perjantai (klo 14 -> pe klo 14). Viikko-
vuokraukset ovat etusijalla viikonloppu- ja päivävuokrausta.

Osaston työssäkäyvät jäsenet ovat etusij. ennen eläkkeellä olevia ja
muuta järjestäytyneitä (lopullinen vahvistus 2 vk ennen varausta).

Avaimen osakkeeseen saa toistaiseksi Retretin infosta. Varaaja tulee
saamaan tietopaketin laskun yhteydessä itselleen.

Siivous kuuluu vuokraajalle (itse tai palvelunosto infosta). Tupakointi
on kielletty molempien loma-asuntojen sisätiloissa. Osake 5:een on eläin-
ten vieminen ehdottomasti kielletty.

Pekeman Työntekijät ry. osasto 100

Syyskokous

Maanantaina 29. marraskuuta 2010 alkaen klo 18.00

Porvoossa ravintola Iriksen Linna-kabinetissa

- hyväksytään toimintasuunnitelma ja talousarvio
- valitaan ammattiosastolle puheenjohtaja ja hallitus
- muut esille tulevat asiat

Tervetuloa!

Hallitus