

VIRIKE

NRO 6/02

Pekeman Työntekijät ry

Edessä lähtö Fenolin korjaamolta?



Lokakuun 14. yhtiön ilmoittamia yhteistoimintalain (YT) mukaisia neuvotteluja on käyty tiukalla aikataululla. Neuvottelujen peruste on ”fenolin korjaamo- ja varastoimintojen suunniteltu siirtäminen toisiin työtiloihin”. Virallinen YT-neuvotteluprosessi päättyi 31. lokakuuta olleeseen neuvotteluun. Neuvottelujen päätteeksi työnantajan puolelta ilmoitettiin, että yhtiö pysyy neuvotteluissa esittämässään suunnitelmassa. Edessä lähtö fenolin korjaamolta?

Kts. sivu 6.

Ensimmäinen sähköinen Virike

Pekeman Työntekijät ry. on kuluvana vuonna valmistellut omien Internet-kotisivujen avaamista, mutta työ on vielä kesken. Sivuille tulee materiaalia niin laajalti, kuin saadaan mahtumaan, joten niiden suunnittelu ja kokoaminen, mutta myös ylläpito ottavat oman aikansa.

Yhtenä Internet-sivujen osana tullaan julkaisemaan ammattiosaston Virike-lehti, kuitenkin siten, että nykyinen paperinen lehti säilytetään. Ensi vuoden aikana tutkitaan, johtaako sähköisen muodon julkaiseminen muutoksiin paperiversion jakelussa.

Vaikka Internet-sivujen avaamiseen kuluu vielä ainakin kuukausi, aletaan sähköisen Virikkeen julkaisu tästä numerosta alkaen.

Näin ollen lähes 25-vuotias lehti on eräessä käännekohtassaan juuri tänään.

Pääluottamusmies tiedottaa asiasta viikolla 46. (HLT)

NRO 6/02
25. vuosikerta
4.11.2002

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 4336

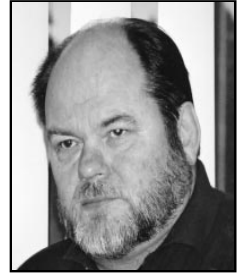
Painopaikka:

Oy Formato Ab,
Porvoo

Seuraava numero ilmestyy viikolla 51. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 10. joulukuuta mennessä.

KIRJOITTELE!

Du Pont turvallisuutta



Herra Du Pont, ruudinkeksijä Ranskasta, päätti turvallisuusyriä muuttaa Amerikkaan, sillä Ranskassa riehui sisällissota ja moni päätti päivänsä päätä lyhyempänä. Amerikkaan päästyään hän huomasi, että jo silloin ruuti näytteli keskeistä osaa ihmisten välisissä kanssakäymisissä. Koska ruudista oli pulaa, hän päätti perustaa ruutitehtaan.

Tehtaan alkuajat olivat vaikeita jatkuvien räjähdysten ja ihmishenkien menetysten takia. Herra Du Pont oivalsi, että työturvallisuuden keskeisiä elementtejä on sitoutuminen ja niinpä hän päätti asuttaa tehtaan johdon tehtaan välittömään läheisyyteen. Ja kas kummaa, onnettomuudet vähenivät ja tehdas tuotti tulosta. Tästä sai Du Pontin turvallisuusajattelu alkunsa ja josta on vuosikymmenien saatossa muodostunut käsite. Tätä ajattelutapaa ollaan nyt räätäloimässä Borealikseen.

Allekirjoittaneella oli tilaisuus osallistua kolmen päivän Du Pont-seminaariin ja kieltämättä asiasisältö oli mielenkiintoinen; etenkin havaintokierros eri osastoilla. Havainnointi on keskeinen tekijä turvallisuudessa kuin myös epäkohtiin oikealla tavalla puuttuminen. Eräs seminaarin vetäjistä ihmetteli alueella väen vähyyttä: "Isot laitokset käy ja ketään ei näy missään". Tämä havainto on valitettavasti tosiaasia meillä Borealiksessa. Niin kunnossapidon kuin käytönkin puolella tieto katoaa eläköitymisen myötä portin ulkopuolelle. Myös Borealis antoi tähän oman panoksensa vuoden 1999 YT-vähennyksillä. Laitosten turvallisuuden kannalta täytyisi rekrytoida uusia työntekijöitä nopeasti. Tietysti väen lisäys maksaa, mutta maksaa ne taitamattomuudesta johtuvat onnettomuudetkin.

Henkilökunnan yhden päivän koulutus alkaa ensi vuoden alussa. Toivottavasti nämä koulutuspäivät edistävät uutta turvallisempaa ajattelutapaa ja suhtautumista turvallisuuteen - myös yhtiöltä.

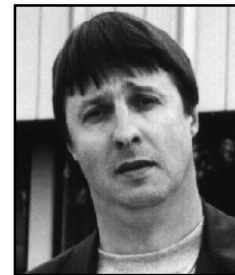
Odotan siis yhtiön johdolta vakavaa sitoutumista alkavaan turvakoulutukseen, ettei tässä käy niin kuin monissa aikaisemmissa tapauksissa: vain paperille laitettuna ne hautautuvat pikku hiljaa pölyttyviin mappeihin. Johdon ensimmäisenä sitoutumisen kohteena voisi olla tietotaidon säilyminen ottamalla riittävän ajoissa uusia työntekijöitä.

Pikkujouluja ja turvallisempaa tulevaisuutta odotellen toivotan hyvää loppusyksyä!

Olavi Ojala
puheenjohtaja



Päaluottamusmiehen kommentteja



Ei ole mukavaa aina valittaa, mutta joskus on vain yksinkertaisesti pakko. Valitettavasti. Nimittäin henkilöstöasioiden hoito ei ole Borealiksessa edelleenkään sillä tasolla, jolla voisi olettaa ns. työilmapiiriin oleellista parantumista.

Yhtiöllähän on moniin papereihin kirjattuja, monenlaisia kauniita ja yleviä aikomuksia henkilöstön huomioimisesta. On vuosittaisia ilma- piiritutkimuksia, joilla pyritään mitaamaan henkilöstön tunteja. On massiivinen näiden tutkimusten tulosten käsittely, johon osallistuvat lähes kaikki työntekijöistä päälliköihin asti. Kirjataan ylös ja seurataan monia asioita, joilla arvioidaan olevan vaikutusta henkilöstön luottamuksen lisääntymiseen ja henkilöstön mielialan kohottamiseen. Puhutaan avoimuudesta ja jopa työmotivaation parantamisesta. Kaikkiin näihin mielialan kohotustalkoi- siin yhtiö haluaa myös henkilöstön edustajien osallistuvan.

☐ Okei, ei siinä mitään. Mutta soisi osallistumisen olevan enemmän vastavuoroista silloinkin, kun henkilöstön edustaja haluaa jotain tietoa tai pyrkii selvittämään jotain asiaa. Yleensä se kohdeosasto on silloin henkilöstöhallinto. Valitettavasti sen suhtautuminen asioihin on kaukana noista kirjatusta ylevistä aikomuksista. Asian selvitys, jos siihen joku siellä ryhtyy, viipyy todella kauan. En puhu edes muutamasta päivästä, henkilöstöhallinnon asioihin tarttuminen vie valitettavasti viikkoja. Erityisesti aikaa näyttää kuluvan sellaisissa asioissa, joissa yhtiölle ei ole odotettavissa sitä kuuluisaa lisäarvoa. Sen sijaan yhtiölle lisäarvoa antavissa asioissa edellytetään henkilöstön edustajien lähes välittömästi ilmoittavan kantansa.

On myös havaittu, että luvattoman usein henkilöstön edustajalle ei tule tietoa edes yleisistä infotilaisuuksista, saati että edustajat pidettäisiin

paremmin ajan tasalla muulla tiedottamisella. Olettaisi kaikille olevan selvää, että henkilöstön edustajien tiedonsaannin pimentäminen on koko henkilöstön aliarvioimista.

☐ Vuosituhat on vaihtunut. Yleisesti puhutaan avoimuudesta, yhteistyöstä jne. Borealiksessa on syytä istahtaa pöydän ääreen ja katsoa missä henkilöstöön liittyvissä asioissa ollaan menossa ja erityisesti miten niitä parannetaan. Edistystä olisi jo sekin, että saataisiin tiedonsaannin ja sen nopeuden osalta entinen taso takaisin.

Siitäkin huolimatta: Raikasta syksyä!

Hannu Tuominen

Pekeman Työntekijät ry. osasto 100

SYYSKOKOUS

Maanantaina 11. marraskuuta 2002 alkaen kello 18.00.

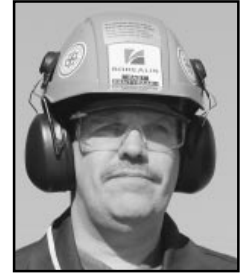
- Esillä valinnat ja muut sääntömääräiset asiat.
- Asetetaan luottamusmiesehdokkaat vuosille 2003 - 2004

Kokouspaikkana on Ravintola Iriksen Pomo-kabinetti Porvoossa.

Ilta- ja aamupalatarjoilu

Tervetuloa!

Toimikunta



Työsuojeluvaltuutetun palsta

Hyvin menee mutta menköön....

Tapaturmia ei ole pahemmin sattunut ja toivottavasti kukaan ei itseensä teloisi vastaisuudessakaan. Kipeää se tekee kun sattuu ja vaikka liukkaat kelit tuleekin niin eipä se tarkoita, että tapaturmia tarttis sattua sen kummemmin talvella kuin kesäläkään. Niin kuin liikenteessäkin, niin myös töissä tulee huomioida nuo liukkaat paikat. Ja ilmoitetaan niistä pikaisesti, jos vaikka korjaavat toimenpiteet suoritettaisiin ennen tapaturmia. Viime talvena liukasteltiin tosi paljon, mutta vakavammilta tapaturmilta vältyttiin. Luut jos saadaankin kuntoon, niin kipu vihloo vanhempana.

Step Change in Safety -meneillään

Nyt on sitten ensimmäinen vaihe ohi ja seuraavaksi alkaa kaikille muille borealislaisille vähintään yhden päivän koulutus. Tarkoitushan on saada turvallisuus kaikkien sydänasiaksi ja yhtiöllä on kovat tavoitteet ensi vuodelle kuin myös tulevaisuuteen eri tunnusluville.

LäPi -raportointi vaisua

Monella osastolla on lähellä piti -raportointi huolestuttavasti vähentynyt. Syytkin on selvillä ja muutoksia on tulossa raporttien käsittelyyn. Onhan se selvää, että raportointi hiipuu, mikäli raporttien kulku ”tökkii” ja korjaaviin toimenpiteisiin ei ryhdytä. Kuitenkin on erittäin tärkeätä näitä raportteja laatia, sillä ainakin löytyy dokumentti puutteista ja raportin tekijällä on hyvä omatunto, mikäli jotain hänen määrittelemän puutteen vuoksi tapahtuu (onpahan ilmoitettu).

Kenkäasiaa

Kesäkengät komentoitiin liian kuumiksi. Kenkämalli oli hieman muuttunut mallin, nahan ja naulaa-nastumissuojan vuoksi, joten näillä seikoilla oli vaikutusta kenkien lämpöön. Ja tietenkin tuo kuuma kesä omalta osaltaan. On erittäin tärkeää kiinnittää huomiota myös sukkiin. Tavalliset urheilusukat eivät ole parhaimmat mahdolliset työkenkiin, sillä ne sitovat kyllä kosteutta mutta eivät luovuta sitä eteenpäin kenkään. Tällä hetkellä meillä ei löydy varastosta kuin villasukat, jotka toimivat aika hyvin. On vain syytä vaihtaa niitä useammin. Uudet talvikengät on hyvä muistaa taas ”karhentaa” esim. asfalttia vasten ennen käyttöönottoa, sillä pohjassa on muottirasvaa ja talvikelit tulevat.

Tulenarka lämpövuori

On syytä muistaa, ettei ”apinannahkaksi” kutsuttu lämpövuori ole palamatonta materiaalia. Syttymistilanteessa, mikäli vuori on päällimmäisenä suojana - se ei suoja - ja materiaalin vuoksi sähköstaattisuus on ilmeinen. Korvaavaa mallia ollaan etsimässä.

Muutosprosessi - muutisana

Muutoksia siellä muutoksia täällä. Tuntuu olevan kova kiire ”sitellä” ennen loppuvuotta aikaansaada tai käynnistää eri tahoilla muutoksia. Toivottavaa on, että muutokset eivät unohtaisi ihmisten fyysisiä ja psyykkisiä rajoja, sekä huomioisivat meidän erikoislaatuisuutemme kemiantehtaana Suomen mittakaavassa. Liika tehokkuus voi uuvuttaa ennemmin tai myöhemmin.

Työ vaatii aina tekijänsä

Ammattitaito takaa turvallisen työskentelyn ja positiivinen asennoituminen turvallisuuteen, työolosuhteiden paranemisen. Kysymyshän on, ei pelkästään meistä itsestämme, vaan työtovereistamme ja henkilöistä, jotka mahdollisesti odottavat meitä kotona luottaen siihen, että tulemme terveenä kotiin. Lause: ”If we can't do it safely, we don't do it at all” on kuvaava siihen tapaa, jolla yhtiö haluaa asioita hoitaa (virallista suomennosta ei ole vielä käytössä). Omalta kohdaltani lisäksi vielä: Pidä myös huolta ja välitä itsestäsi sekä lähimmäisistäsi.

”Saitin” keski-ikä on n. 45-vuotta

Ikä kuvastaa myös kokemuksen määrää. Ikääntyminen tuo myös uusia haasteita työsuojeluun. Työnantajan tulee huomioida työkyvyn säilyminen ikääntymisestä huolimatta ja tarjota myös vajaakykyisille mahdollisuus jatkaa Borealoksen palveluksessa. Ammatillisen tieto/taidon säilyminen vaatii jo hyvissä ajoissa suunnitelmia, jotta uusia henkilöitä saadaan eläkkeelle lähtevien seuraajiksi. On myöhäistä ja turvatonta ”herätä” vasta kun ihmiset on portin ulkopuolella. Opastus, perehdytys ja koulutus tulevat olemaan tulevaisuudessa tärkeässä roolissa.

Turvallista päivää niin tänään kuin huomennakin ja niin töissä kuin kotonakin !

Työsuojeluvaltuutettu
Pasi Mäntysaari



Apropoo

Julkisella sektorilla toimii se, joka teollisuuden työntekijöiden keskuudessa herättää silkkää kateutta. Esimerkki löytyy läheltä. Kun Porvoon kaupungin sosiaalihoitajan palkkaa määriteltiin, virkatoverit suhtautuivat hyvin suopeasti uuden toimialajohtajan 7000 €:n pohjapalkkaan. Se ohitti reippaasti vanhojen osajien liksan, mutta eivät he olleet kaiteellisia. Uuden johtaja astuttua virkaansa he vain puolihuolimattomasti esittivät perusteet, joilla heidän omaa palkkaansa on korotettava: Eihän taloontulopalkka voi olla korkeampi kuin heidän omansa.

Kun yrität sitten hoitaa jotakin vähän syvällisempää asiaa virkamiesportaissa, on virkailija sairaus- tai äitiyslomalla, virkavapaalla, koulutuksessa tai kiinni projekteissa. Nelinkertaisesta virkamieskoneistosta (yhdistyneen Porvoon kahdenkieliset palvelijat) ei tavallisesti löydy ketään toista juuri tämän sektorin ongelmiin perehtynyttä henkilöä.

Joitakin vuosia sitten pisti räikeällä tavalla myös silmään sivuansioiden tekeminen virka-ajalla, vaikka se tapahtuikin ehkä laillisesti. Muutama otteeseen, kun jouduin hakemaan uhkasakkopäätöksiä lapsentapaamisasiassa, nimitettiin ns. sovittelijoiksi virkakoneiston henkilöitä, kuten johtava sosiaalihoitaja tai ulkomaalaissihteeri. Sovittelijat tekivät muutaman tunnin jobin virkahuoneessaan täydellä palkalla. Lisäksi he saivat verovaroista palkkion, joka oli pari tuhatta silloista. Työn laatuun nähden se oli paljon rahaa!



Tälle työvälineelle olisi käyttöä

Eräissäkin sovittelussa, joihin vastapuoli kieltäytyi johdonmukaisesti saapumasta, minulle mm. todettiin, ettei sovittelun tarkoituksena ole tehdä sopimusta. Jokin siinä mätti niin, että tuli vielä monen vuodenkin jälkeen mieleen ja pisti kynän kirjoittamaan.

Sosiaalipolitiikan mopo on ajat sitten karannut hallinnasta ja me (SAK) vaan huudetaan lisää.

Porvoo pörssiin ja johdolle optiot, sanoo sopuli!

”Apropoo”; eli vapaasti tulkittuna: ”Tulipa mieleen”.

Sairasta

Yllä tuli mainitaksi julkisen sektorin sairauslomista. Siellä olisi ehkä aiheellista paneutua ongelmaan, asiakkaille se ainakin on sitä. Suomen teollisuuden sairauslomataajuus on alempi, 5-6 %:n luokkaa työajasta.

Borealiksessa se ei ole ongelma laisinkaan ja Porvoossa vielä vähemmän kuin muilla tuotantopaikkakunnilla. Silti tilastoja näytetään ahkerasti (kenties osoittamaan johdon onnistumista?). Porvoo meni viime kesänä ainoana tuotantopaikkakuntana sairauslomissa alle asetetun tavoitteen. Miksi? Siksikö, että suomalainen ei erityisen helposti kitise, vaan lähtee pian eläkeikänsä saavutettuaan suosiolla harppua näppäilemään. Tai sitten meitä tosiaan johdetaan hyvin ja töissä on hyvä olla. Tai sitten poissaoloon liittyy jokin uhka.

Portugalin Sinesin luvut ovat yleensä olleet poikkeavan pienet muihin verraten, mutta ainakin heinäkuussa alitimme jopa ne. Porvoon

jatkuu sivulla 10

”Henkilökuntaaaa!!!”

Porvoon kaupungin viroissa sairastetaan moninkertaisesti enemmän, kuin Porvoon Borealiksella. Keskushallinto veti vuoden 2002 alkupuoliskolla pohjat: 9,3 sairauspäivää. Yllä mainittu sosiaali- ja terveystoimi oli työkyvyttömänä 8,8 päivän vauhdilla (lähde: Uusimaa), jotka vuotuisina keskiarvoina tekevät noin 10 prosenttia. Kun lisäksi ynnätään muut poissaolot, niin ehditäänkö siellä kesälomia pitää ollenkaan?

Kuin irvailen Uusimaa otsikoi, että ”Opettajat eivät jää herkästi sairauslomalle”. Tämä siksi, että sivistystoimessa sairastettiin ”vain” 4,8 päivää 6 kuukaudessa. Oli sairauspäiviä vuodessa 9 tai 19, niin me maksamme tämän kaiken!

Edessä lähtö fenolin korjaamolta?

Yt-neuvottelut päättyivät



Yhtiön suunnitelmaan sisältyy fenolin korjaamon toimintojen hajauttaminen siten, että mekaaninen ja sähköinen kunnossapito siirtyisivät eteenin korjaamolle ja varastotoiminnat muovin M- ja R-varastoihin. Suunnitelma edellyttää eteenin korjaamon laajentamista. Fenolin laitteiden purku- ja pesutila ja fenolilla tarvittavien varoasujen huolto- ja pukeutumistilat tulisivat fenolin ohjaamorakennuksen kylkeen rakennettavaan tilaan. Suunnitelman perusteena on fenolin korjaamon heikko kunto ja korjaamon sijaitseminen liian lähellä fenolilyksikön turvallisuuden kannalta kriittistä prosessia. Suunnitelmaan sisältyy myös fenolin ohjaamon ruokailutilan ja instrumenttikorjaamon mahdollinen pienentäminen.

Työryhmät eivät työnantajan linjoilla

YT-neuvottelijoiden apuna olleet työntekijöiden aloitteesta perustetut petrokemian ammattialakohtaiset työryhmät ovat esittäneet näkemyksensä ja vaihtoehtonsa työnantajan suunnitelmaan. Työryhmissä on ollut edustus sekä fenolin että eteenin korjaamon henkilöstöstä. Kaikki työryhmät päätyivät siihen, että yhtiön suunnitelmassa esitetyt tilaratkaisut ovat riittämättömiä, ne vaikeuttavat toimintoja ja heikentävät eteenin korjaamon työolosuhteita.

Työryhmät esittivätkin paljon muutoksia ja tilalisäyksiä ja pitivät pääsääntöisesti parempana ratkaisuna fenolin kunnossapitotoimintojen

pitämistä erillään esimerkiksi uuden ajanmukaisen korjaamon rakentamisella fenolilaitoksen välittömään läheisyyteen.

Työnantaja pysyi esityksessään

Työnantajapuolen kanta neuvottelujen päätteeksi oli, että niissä ei ollut tullut esille seikkoja, jotka estäisivät esitetyn mukaisten korjaamotoimintojen siirtämisen tarkemman suunnittelun jatkamista. Kannanmäärittelyssä todetaan, että henkilöstön tekemät esitykset pyritään ottamaan mahdollisimman hyvin huomioon.

Työntekijöiltä ei tukea työnantajan esitykselle

Työntekijöiden kanta tuotiin esille kirjallisena. Kannan mukaan paras vaihtoehto petrokemian kunnossapitovaihtoehtojen järjestämiseksi on uuden, olefiini- ja fenolikunnossapidolle yhteisen korjaamon rakentaminen. Siinä voidaan ottaa jo suunnitteluvaiheessa huomioon terveys- ja turvallisuusasiat, työtilojen toimivuuteen ja viihtyvyyteen vaikuttavat asiat. Samoin sen sijaintipaikka voidaan valita sellaiseksi, että se täyttää turvallisuusvaatimukset myös tulevaisuuden mahdollisissa prosessilaajennuksissa. Se on taloudellisestikin edullinen ratkaisu, kun huomioidaan ylläpitokustannukset pidemmällä aikavälillä. Nythän eteenin korjaamon saattaminen edes työnantajan esityksen mukaiseen kuntoon maksaa reilusti rahaa ja sen toimivuudesta näyttää vallitsevan laaja epätietoisuus.

Työntekijät esittivät työnantajan suunnitelmaan myös monia muutoksia, jotka koskivat työtilojen laajentamista ja turvallisuusasioiden parantamista ja korostivat tilojen toimivuuden merkitystä. Ahtaita ja toimimattomia tiloja ei haluta. Fenolin ohjaamon ruokailutiloja ja instrumenttitiloja ei saa supistaa. Teknisten toimihenkilöiden edustaja yhtyi työntekijöiden kannanmäärittelyihin.

Petrokemian kunnossapidossa odotetaan nyt työnantajan päätöksiä odotusarvolla, että vielä kerran mieltäisivät, mikä onärkevin ratkaisu.

Henkilöstön yhteistyö oli toimivaa

Tapahtunut osoitti selvästi sen, että YT-menettely on työnantajalle useimmiten vain välttämätön paha muutoksien toteuttamisessa. Hyvin harvoin niissä pääsevät henkilöstön lähtökohdat ratkaisevaan asemaan.

Ammattialakohtaiset työryhmät tekivät ansiokasta työtä henkilöstön työolosuhteiden parantamiseksi. Siitä kuuluu kiitos kaikille työryhmän jäsenille ja myös kaikille henkilöstöryhmille. Asia koettiin yhteiseksi.

Työntekijöiden puolelta YT-neuvotteluun osallistuivat petrokemian kunnossapidon luottamusmiehet Elof Juselius, Kari Rytönen, Veikko Höök sekä työsuojeluvaltuutettu Pasi Mäntysaari ja päälouottamusmies.

Hannu Tuominen

Säterin porukka ammattiosaston vieraana

Kemianliiton ammattiosaston, Kemia 67:n, jäseniä oli ammattiosastomme vieraana 11. syyskuuta. Valkeakosken Säterillä työskenteleviä työntekijöitä oli lähtenyt matkalle yksi pikkubussillinen, alun toistakymmentä kaveria. Ryhmää johti Säterin pääluottamusmies Rauli Mäntynen. Vieraiden isäntinä Borealoksen osuudessa toimivat ammattiosaston työvaliokunnan jäsenet.

Vierailu kesti lähes koko päivän. Heti heidän saavuttuaan Borealiseen tarjosi yhtiö heille linjalounaan ruokalassa. Sen jälkeen vietettiin vajaa parituntinen isossa neuvotteluhuoneessa, jossa henkilöstöpäällikkö Anne Qvintus esitteli vieraille Borealoksen toimintoja. Vieraat olivat aktiivisia ja kyselivät mitä moninaisimpia asioita Borealiksta ja yleensäkin Kilpilahden alueesta. Tilaisuus oli lämminhenkinen vaikka sen lopuksi henkilöstöpäällikkö jakoi vieraille kaulaliinat suojaamaan kylmyyttä vastaan.

Seuraava tutustumiskohde oli olefiinilinja, jossa paikallisena opastajana ja esittelijänä toimi Kari Kangasniemi. Sielläkin keskustelut olivat monipuolisia ja kysymyksiä riitti. Tämä osuus päättyi olefiinilinjan tarjoamiin kakkukahveihin petrokemian ruokalassa.

Vuorossa olikin sitten bussiin nousu ja vieraat kävivät lyhyen Porvoo-tutustumisajelun päätteeksi hakemassa Brunbergilta makeat tuliaisit kotijoukoille. Parin tunnin hotelliin majoittumisen jälkeen siirryttiin Sampo-pankin edustustiloihin, jonne meidän puoleltamme tuli



Vierailijoita Valkeakoskelta

toimikunnan jäseniä lisävahvistukseksi. Saunomisen ja yhdessäolon lisäksi käytiin ammattiosastojemme toimikuntien välisiä keskusteluja. Keskusteluaiheet olivat mm. työehtosopimukseen, työskentelyolosuhteisiin ja ammattiosastojen toimintaan liittyviä.

Sekä vieraat että me isäntinä olimme hyvin tyytyväisiä vierailupäivän

antiin. Yhdessä todettiin, että tällaisen ammattiosastojen välisen kanssakäymisen soisi lisääntyvän Kemianliiton ammattiosastojen välillä laajemminkin. Säteriläisten vierailu oli vastavierailu meidän Valkeakoskelle vuosi sitten tekemällemme vierailulle.

Hannu Tuominen

Toimikunta kokoontuu

Tiistaina 3. joulukuuta

Työvoiman ”vapaaan liikkumisen” seurauksia:

Kilpilahden pääluottamusmiehet vaativat ulkomaisen työvoiman palkkaehtojen valvonnan tehostamista

EU:n seurauksena tullut työvoiman vapaa liikkuminen näyttää päivä päivältä huonot puolensa. Porvoon Kilpilahden, myös Sköldvikinä tunnetun teollisuusalueen 15 suurimman yrityksen työntekijöitä edustavat pääluottamusmiehet ovat saaneet tilanteesta tarpeekseen. He ovat perustaneet yhteistyöryhmän, joka aloittaa toiminnan työehtosopimusten romuttamista vastaan. Pääluottamusmiehet vaativat ulkomaisen työvoiman työ- ja palkkaehtojen valvonnan tehostamista.

Yhteistyöryhmään kuuluvat paikallisten Kemianliiton ammattiosastojen pääluottamusmiesten lisäksi Kilpilahden alueella työskentelevien urakoitsijayritysten pääluottamusmiehiä, jotka edustavat Metallityöväen Liittoa, Sähköalan ammattiliittoa ja Rakennusliittoa.

Ongelmana Kilpilahden alueella kuin muuallakin Suomessa on se, että ulkomaisten työntekijöiden työ- ja palkkaehtojen valvonta on nykyisen sopimusten ja lainsäädännön

puutteissa käytännössä vaikeaa. Eri-tyisesti tämä korostuu Kilpilahdessa suurten seisokkitöiden aikana, jolloin siellä saattaa olla ulkopuolista työvoimaa jopa 2000 työntekijää.

Pääluottamusmiesten toteavat kannanotossaan, että Kilpilahden alueella toimivien yritysten on noudatettava alan työehtosopimuksia ja hoidettava suomalaisen työ-, sosiaali- ja verolainsäädännön velvoitteet. He tulevat tehostamaan tämän valvontaa myös niiden urakoitsijayritysten osalta, joissa ei ole valittu luottamusmiehiä. Pääluottamusmiehet vaativat myös Kilpilahden kemianteollisuuden yritysten vastuuta siitä, että niiden käyttämät urakoitsijat ja aliurakoitsijat noudattavat suomalaisten työehtojen velvoitteita ja lainsäädäntöä.

SAK:lta odotetaan toimenpiteitä

Yhteistyöryhmä on lähettänyt SAK:n hallitukselle ja alan ammattiliitoille kirjelmän, jossa vaaditaan

tilanteeseen parannusta. SAK:lta edellytetään toimenpiteitä mm. ulkomaisen työvoiman työolupien myöntämisen tiukentamista. Lupaa ei saa antaa ilman alan ammattiliiton hyväksyntää. Kaikissa työsuhteissa, olipa kyse ulkomaisesta tai kotimaisesta yrityksestä tai työnantajasta, on noudatettava minimiehtona suomalaisen ao. sopimusalan työehtosopimusta ja vähintäänkin alueella olevaa käytännön palkkatasoa. Suomeen lähetettyjen ulkomaisen työvoiman osalta on noudatettava suomalaisen työehtosopimuksen komennusehtoja mm. päivärahojen osalta. Lisäksi pääluottamusmiehet vaativat tarkennuksia keskusjärjestöjen välisiin sopimuksiin: mm. työn tilaavan yrityksen pääluottamusmiehen oikeudesta saada selvitys, että urakoitsijan (tai aliurakoitsijan) työntekijöiden työ- ja palkkaehdot täyttävät suomalaisen työehtosopimuksen määräykset.

Hannu Tuominen



Ruokalanpitäjä vaihtuu

Borealisen pitkäaikainen ruokalapalvelujen toimittaja Amica joutuu väistymään vuoden vaihteessa. Muovin ja petrokemian ruokaloita astuu hoitamaan Eurest Finland Oy. Työpaikkaravintolan palvelut ovat suurelle osalle työntekijöitä tärkeä tekijä, kuten myös vuororuokailun mahdollisuus. Kts sivu 10.

Kuvassa oleva petrokemian ruokala on kerännyt asiakkaita paljon myös Fortumin puolelta.

Tintti seikkailee jälleen

Tintin seikkailuista tuttu DuPont on tullut Borealikselle ja ahdistelee meitä pikku-Tinttejä loputtomilla vaatimuksillaan. Vai onko sillä oikeasti hyvät tarkoitukset?

Johdolle ja työnjohdolle suunnatut kolmepäiväiset DuPont-koulutukset on nyt pidetty ja muutamilla työntekijöillä oli tilaisuus osallistua niihin. ”Kaiteesta on aina pidettävä kiinni portaissa eikä kantamuksia saa ottaa enempää, kuin yhdellä kädellä turvallisesti voi kantaa!” Tämän tyyppiset uskonnollisuuteen viittaavat ja työssä epärealistiset opit veivät huomiota pois monista hyödyllisistä aiheista, joita koulutus käsitteli. Osa annista tuntui ihmisten henkisten lahjojen aliarvioimiselta ja mieleen hiipi äideille ja vauvoille joskus annettu vuorovaikutuskoulutus: ”Katsooko äiti vauvaa silmiin, katsooko vauva takaisin, hymyileekö äiti, hymyileekö vauva?...” Jonnin joutavuuksilla tuppaa olemaan turhauttava vaikutus.

Asenteena kaiteesta pitäminenkin on ihan hyvä ja vapaa-ajan varominenkin on paikallaan, eritoten liikenteessä. Mutta jätettäköön kuitenkin vapaa-aika meille itsellemme, vaikka koulutuksesta muunlaistakin viestiä tuli.

Työsopimuslaki käyttöön?

Tasapuolinen kohtelu ja sääntöjen kirkkaus olivat koulutuksen sanomia. Esillä oli myös kurinpidon ottaminen välineeksi. Step Change-koulutuksessa ei tarvinnut montaa tuntia vanheta, kun kävi jo selväksi, että näinkin ison yrityksen henkilökunnalla ei ole kovin selkeää

kuva työlainsäädännön raameista. Kun joskus on kurinpalautusta annettu pienimmästäkin risahduksesta, niin toisinaan taas oikaisu-, ohjaus- ja varoitustoimia ei ole varmuuden vuoksi uskallettu käyttää selvissäkään tapauksissa.

Tulin hankkineeksi ensimmäisen kerran kokemusta luottamusmiehenä 80-luvulla. Silloin osastollani vaihdettiin johto ja käynnistyi varsinainen varoitusero. Eikä siinä kaikki, lopputilejäkin tuli vallan kevein perustein; perusteena usein työturvallisuus. Siinä käytiin sitten Työtuomioistuimessa, milloin ei Neste Chemicalsin johto järkiintynyt ajoissa. Kovat oli ajat, mutta kovat oli pojatkin. Välillä menetettiin mies, välillä pelastettiin. Kerrankin yhtiö joutui soittamaan takaisin Lappeenrannasta töihin kaverin, jonka työsuhteen oli purkanut koeajalla. Purun perusteena olivat seikat, joita nykyisin sanottaisiin turvallisuusrikkomuksiksi, mutta joita työnjohto ei ollut pyrkinytkään korjaamaan. Kaveri työskentelee edelleen Kilpilahdes-
sa.

Toisaalta muistan tapauksen, jolloin mies sai työsuhdevaroituksen pelkästä kiikkiventtiilin auki unoh-
tamisesta, eikä sitä saatu perutuksi mitenkään. Eihän koko varoituserjärjestelmä alun pitäen ole edes luotu sellaiseen tarkoitukseen, vaan keinona tulee olla koulutus. Linja oli selkeä, mutta väärä.

Välinpitämättömyyteen ja toisten terveyden vaarantamiseen kuitenkin pitää voida jossakin vaiheessa puuttua. Joissakin tapauksissa sitä on kauan kaivattukin ja työnteki-

jät ovat usein olleet sitä mieltä, että vaarantajia esiintyy muissakin kuin heissä itsessään. Todettiin myös, että johtajan on erotuttava selkeämmin. Tällaiset tuulet puhaltavat siis tänään.

Tinat kouraan

Meillä Porvoossa on muutaman työtapaturmajatun oikeuskäsittely kesken. Niissä on ollut uhreina työntekijöitä, meidän ammattiosastomme jäseniä. Järestään on käynyt niin, että hierarkiassa ylempien taholta jutuissa on alettu syytellä työntekijöitä itseään, joko uhria tai hänen kollegojaan. DuPont-politiikan mukaisesti syytely ei ruoki turvallisuusajattelua.

Nyt onkin näytön paikka, jos DuPontin malli aiotaan ajaa uskottavasti sisään ja näyttää sen mainostama tasapuolisuus. Jos oikeudessa tuomitaan näiden syytösten esittäjät, on yhtiön aika tehdä johtopäätökset, katkaista syytely ja lukea heille tinat kouraan. Sieltä sen ryhtiliikkeen on lähdettävä.

Vanhaa tapaturmatilastoa löydät sivulta 10.

Hannu Lindqvist

Edellä aikaansa

- Se on tuo Virike sellainen edelläkävijä lehtiritamalla.
- Kuins nynnoin?
- Se ei ole julkaissut seksi-ilmoituksia 25 vuoteen, kun iltapäivälehdet lopettelevat asian harrastusta vasta nyt.

Jatkoa sivulta 5

sairauspoissaolot putosivat 1,5 %:iin!

Mutta miksi Portugalissa sitten ei sairasteta? Yksinkertaisesti siksi, että kolmen päivän jälkeen ei makseta palkkaa. Ja ovatko meidänkään lukumme todelliset? Eivät kaikilta osin. Esim. ylemmät voivat sairastaa kolmeen päivään asti ilman lääkärintodistusta ja on heidän omassa harkinnassaan, kirjautuuko sairaus sairaudeksi ollenkaan.

Tuotantopaikkakuntien sisääntuloporteille on asennettu turvataulut, joista on luettavissa muiden lukujen ohella sairastavuusprosentti. Pidän tätä toimintamallia outona,

ainakaan se ei paranna yksilöiden terveyttä. Synnintuntoja synnytetään sairauslomalta palaavalle, joka ehkä muutoinkin kärsii alentuneesta sielutilasta.

Yksi ilmeinen tavoite on asettaa paineita sairastaneille. Esittäisin, jos se olisi sallittua, että eriteltäisiin vielä äitiyslomat ja lasten sairauksista aiheutuneet poissaolot julkisesti nähtäviksi. Mutta Suomen tasa-arvomaassa ei tällaista esitystä saa tehdä, joten en sitten tee. Apropoo.

Katso myös alla olevaa vanhaa tapaturmatilastoa Neste Chemi-clasin ajoilta. Huomaa, että ne ovat siis

BOREALIS	
Päiviä viimeisestä TRI-tapahtumasta	67
TRI-tapahtumia vuoden alusta	9
Sairauspoissaoloprosentti	2.0
Syttymien ja vuotojen määrä	21

työtapatuimat. Voidaan vain arvaila, miltä koko sairauspoissaoloprosentit olisivat silloin näyttäneet.

Hannu Lindqvist

Tilastoa 20 vuoden takaa

Vuonna 1982 sattui Neste Chemicalsin muovitehtailla 75 työtapatuimaa (poissaolopäiviä 504) ja petrokemiassa 35 (138 päivää).

Kolmen vuoden aikana 81-83 näillä laitoksilla sattui yhteensä 330 tapaturmaa (2064 pv.). Luvuissa on mukana PVC, joka ei enää kuulu Borealikseen, mutta niistä puuttuu mm. Teollisuuskemikaalit (nyk. Ashlandin 2P-tuotanto). Tämä 60 hengen erikoisyksikkö tuotti yksistään näinä kolmena vuotena 57 tapaturmaa (367 pv.) ja melkein samankokoinen Polystyreeni ylsi 38:aan (216 pv.).

Kaiken kaikkiaan Neste Chemicalsilla Porvoossa sattui mainittuina kolmena vuotena 425 vakuumityhtiölle ilmoitettua työtapatuimaa (2647 pv.). Tiedot perustuvat TSV Hannu Juvanin vuonna 83 laatimaan tilastoon.

Jatkoa sivulta 8

Kumppanuus Amican kanssa päättyy

Amican palvelua ja laatua pidettiin yleisesti viime vuosina hyvinä. Joillakin osa-alueilla on kuultu arvostelua ja sellainen on erityisesti välipala-automaattien hoito.

- Myös uudenlaisten ruokakonseptien tarpeesta on tullut pyyntöjä ja tähän haetaan nyt parannusta, sanoo Jussi Sairanen.

- Ruokalanpitäjän vaihdos ei perustu missään tapauksessa pelkästään tarjouskilpaan. Tutustuimme ruokalatoimikunnan toimesta tarjouksiin, heidän pitämiin kohteisiin ja yleensäkin tenttasimme heidän henkilökuntaansa ja tarjouksen tehneitä yhtiön edustajia.

- Vuororuokailun jatkosta neuvotellaan tulevan vuoden osalta, jonka jälkeen myös Eurest voi tulla kysymykseen. Ruokalippuja saa nyt vain konttorilta, mutta petrokemiankin osalta voidaan harkita järjestelyä, jatkaa Jussi Sairanen.

(HLT)



Välipala-automaatit säilyvät ja niiden toimintaa yritetään parantaa.

Luontoväriä / Hannu Lindqvist 1998©

Laatusertifikaattien luvattu maa

Alkujaan Arska oli rakennustyömiehenä rakennustyömailla. Nyt hän jää bussista betonielementtitehtaan pysäkillä. Tänä aamuna hän työntää magneettiavaimensa koodilukijaan kallella kypärin, sillä tiedossa on taas pari tuntia laatupalaveria. Lihamylyksi kutsuttu henkilöportti päästää hänet kirahtaen laatusertifikaattien valtakuntaan.

-Mitähän tekoa ontelolaattaosaston vanhemmalla valurilla on laatupalaverissa, semminkin kun siellä puhutaan ulkomaalaisen auditoijan kanssa vierasta kieltä? kysyy ahavoitunut betonimylläri itseltään ja vilkaisee konttorin seinälle raamitettua todistusta elementtitehtaan laatusertifikaatista.

- Tiedän kyllä ilman ISO-standardejakin, miten lujaa kuran on oltava.

Aina on viljalti ylistetty suomalaista arkkitehtuuria, suomalaista rakentamista ja sen laatua. Työpäivän jälkeenkin Arska ei pääse irtautumaan näennäisellä laadulla kilpailemisen surkuhupaisista seurannaisvaikutuksista, kun hän kiirehtää asuinkaupunkinsa virastotaloon. Tarkoituksenaan on hankkia rakennuslupa pienen piharakennuksen pystyttämiseen hirsitorppansa kainaloon haja-asutusalueella. Itselleen kun ei saa rakentaa mitään ilman yhteiskunnan valvontaa, jottei tulisi rakennusvirheitä.

Rakennusvalvonnan toimisto onkin yllättäen suljettu. Oviaukot on muovitettu. Neljä vuotta sitten pystytetyn kaupungin arkkitehtonisen ylpeydenaiheen pohjakerroksen on vallannut home. Musta, nokimainen home. Henkilökunta on siirretty remontin ajaksi koulutukseen. Laatukoulutukseenpa tietenkin, kuinkas muuten, sillä virastonkin on saatava oma ISO-standardin mukainen laatusertifikaattinsa.

Arska mittailee katseellaan tuota käsittämättömän muotoista julkista rakennelmaa. Arkkitehti on määrännyt sen kuparisen kattorakenteen räystäättömäksi. Pihaa kattaa betonilaatoitus, joka on ylimmillään pohjakerroksen ikkunapellityksen tasolla. Suunnittelijan laatukriteerien mukainen tietokoneohjelma on laskenut, että veden pääseminen rakennukseen on mahdotonta. Arskan työpaikalta toimitetut elementitkin täyttivät kansainväliset laatu normit jo silloin neljä vuotta sitten. Missään tapauksessa kukaan ei ainakaan ole vastuussa, koska normeja on noudatettu.

Illalla Arska katselee hirsimökkinsä ikkunasta solkunaan vuotavaa taivasta. Pirtin seinää ei korista laatusertifikaatti, mutta kosteus pysyy puisten rakenteiden ulkopuolella. Jo kaksisataa vuotta mökki on seissyt paikallaan, siitä suurimman ajan päreisen katon alla. Esi-isä, joka torpan rakensi, ei ollut istunut kokouksissa. Hänellä ei ollut käytössään myöskään sementtiä, mutta hän tiesi pyöritellä riittävän suuret kivet nurkkien alle. Niinikään hän tiesi rakentaa metriset räystäät ja jyrkän katon, jolta vesi valuu kuin hanhen selästä. Hirsisen töllin pystyttäjä ei kilpaillut laadullaan. Silloin laatua ei myyty, sitä tehtiin.

Nykyisin maailmanlaajuiset laatuagentit kauppaavat miljoonien hintaisia a-nelosisia aseiksi kilpailijoita vastaan. Samat a-neliset antavat suojelua laatu tietoisia asiakkaita vastaan. Tuotanto saa lisäarvoa, hintoja voidaan korottaa ja silloinhan kaikki on kunnossa.

PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN VAPAAT VIIKOT/PÄIVÄT

Tilanne 29.10.2002. 2002		x = vapaa	Osake 5	Osake 58
Vko	45	01.11-08.11	x	x
Vko	46	08.11-15.11	x	x
Vko	47	15.11-22.11	x	x
Vko	48	22.11-29.11	x	x



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

Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14.00 ja päättyy viimeisenä klo 12.00. Viikon vaihtopäivä on perjantai.

Talvikaudella hinnat ovat seuraavat (Pekema ja PÖT):
Hinta 43 € viikko tai 26 € viikonloppu. Päivävuokraus mahdollista.

Vuokrataan myös muille henkilöstöryhmille, hinnat hieman korkeammat kuin edellä.

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

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 ”mökeistä”.

Punkaharjun lomaosakkeet 5 & 58

Varaa viikko vapaastasi / lomastasi ammattiosastomme lomaosakkeessa Punkaharjun lomakeskuksessa!

Talven vapaat voit viettää viihtyisässä ja rauhallisessa ympäristössä. Sähkölämmitteisen saunan voi lämmittää päivittäin ja nauttia takan lämmöstä, paistaen samalla sen liekkien loimussa makkaraa.

Harjualueen upea luonto tarjoaa mahdollisuudet hiihtoon, pilkkireissuihin ja vaikka vain samoiluun Luston kauniissa metsikössä. Metsätietokeskus Lusto tarjoaa metsätietoa ja kulttuurin nälkää voi tyydyttää tutustumalla Savonlinnaan.

Lomaosake on sähkölämmitteinen. Autolle on sähköpistokepaikka. Joko parimökki 5 tai rivitalon (6 osaketta) päätyhuoneisto 58. Käytössäsi on 4+2 petipaikkaa (vuodevaatteinen), sähkökiuas ja puutak-

ka. Keittiössä on uuniliesi, mikroaaltouuni sekä veden- ja kahvinkeitin. Käytössäsi on silitysrauta+lauta, pölynimuri, siivous-tarvikkeita. Keittiö on varustettu ruuanteko- ja ruokailuvälineillä. Osakkeessa on televisio, video, kelloradio sekä puhelin. Kummallakin osakkeella on oma vene sekä katiska. Veneiden aivot ovat verannalla, jossa myös täydennettävä polttopuulaatikko.

Osakkeet sijaitsevat Punkaharjun Lomakeskuksen loma-asunto-alueella (n. 88 osaketta). Vieressä Nesteen huoltoasema/kahvio.

Lomakeskuksen läheisyydessä on:

Metsätietokeskus ja metsämuseo

Lusto, avoin ympäri vuoden:

- perus- ja erikoisnäyttelyitä metsää koskevista asioista, Lasten Lusto, työnäytöksiä, tapahtumia, elokuvaesityksiä
- Toimii opastuskeskuksena Pun-

kaharjun harjualueelle

- Miellyttäviä kuntoilulenkkejä, www.lusto.fi

Punkaharjun Valtionhotelli
www.lomaliitto.fi/punkaharju

- Huoneita, mökkejä ja lomapaketteja
- Toimii talviaikana avainten ”hakupaiikkana”

Porvoosta on Punkaharjulle www.lomasuomi.fi/punkaharju matkaa n. 330km (Porvoo-Kouvolan-Mikkeli-Savonlinna-Punkaharju) Savonlinnaan on lomakeskuksesta matkaa n. 26km www.savonlinna.fi Historiallinen Olavinlinna on avoinna päivittäin ainakin 10-15.

Pekeman Työntekijät ry
Pasi Mäntysaari