

VIRIKE

NRO 4/09
Syyskuu

Pekeman Työntekijät ry
Kemianliitto os. 100

LDPE:n yt-neuvottelut työnantajan ajamaan tavoitteeseen

Yt-neuvotteluita kaikkialla



Yt-neuvottelut vellovat koko maassa. Nyt niitä käydään jo naapurissa NesteOilillakin. Tämä kertoo, että jotakin on pahasti pielessä koko yhteiskuntajärjestelmän rakenteessa. Näitä aiheita puidaan useassa tämän lehden kirjoituksessa.

Luonto, ulkoilu, rentoutuminen ja työstä irtautuminen ovat entistä tärkeämmässä asemassa tässä ajassa, jossa ihmisestä remmotaan työpaikkojen käyttöön vain voitto. Kuva on kymenlaaksolaisesta erämaasta, jonne elokuun lopulla järjestettiin kilpilahtelaisten työhyvinvointi-patikointi.

Porvoon Borealiksen, samoin kuin koko konsernin tulos, on tällä hetkellä kääntymässä pikku hiljaa positiiviseen suuntaan, mutta se ei vielä anna aiheita tyytyväisyyteen. Katteet myytävistä tuotteista ovat edelleenkin heikot. On odotettavissa vielä vaikea syksy, jota uutiset myös muualta maailmasta viestittävät. Väkeä lomautetaan ja irtisanoetaan sankoin joukoin. Toisaalta jotkut yhtiöt ovat joutuneet perumaan lomautuksensa ja kutsumaan lomautetut takaisin töihin. Tämä kielee johdon taitamattomuudesta ja siitä, että lamatilannetta on käytetty väärin henkilöstöä kohtaan.

Muovitehtaan ruokalassa järjestettiin 26.8. avoin tiedotustilaisuus. Paikallisjohto kävi tämänhetkisen yhtiön taloudellisen tilanteen läpi ja kertoi tulevista haasteista, jotka paikallisjohdon mukaan pitäisi kamppitaa henkilöstön kanssa yhdessä. Outo juttu, sillä olemme käyneet kahdet yt-neuvottelut, joista toiset ovat juuri päättyneet siihen lopputulokseen, jota työnantaja alun perin ajoi. Yt-laissa olisi muutostarvetta. LDPE: n tuotannosta vähenee yksi työntekijä per vuoro. Näistä yt-neuvotteluista ei paikallisjohto maininnut sanaakaan avoimessa info-tilaisuudessa, miksi? ^(E.V)

NRO 4/09
32. vuosikerta
21.9.2009

Julkaisija:

Pekeman
Työntekijät ry
PL 330
06101 Porvoo
www.pekemantyontekijat.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:

Oy Formato Print Ab,
Porvoo

Seuraava numero ilmestyy viikolla 46. Lehteen tarkoitetut kirjoitukset on oltava toimitussihteerillä 2. marraskuuta mennessä.

KIRJOITTELE!

Tarkkaile ilmoitustauluja!

Ammattiosaston syyskokouksessa käsitellään ajankohtaisia ja tärkeitä asioita. Lehden mennessä painoon kokouksen ajankohdasta ei ole vielä päätöstä. Seuraa ilmoitustauluja – osallistu – vaikuta!



Pikkujoulujuhlaa ei järjestetä

Ammattiosasto on priorisoinut lähitulevaisuuden jäsentapahtumat siten, että pikkujoulujuhlaa ei järjestetä tänä eikä todennäköisesti ensi vuonnakaan.

Sen sijaan yhdistyksen täyttäessä 40 vuotta tammikuussa 2011 jäsenistö kutsutaan juhlimaan yhdessä.



Ammattiosaston historiikki



Pekeman Työntekijät julkaisi 30-vuotishistoriikkinsa vuoden 2001 tammikuussa. Painettua paperiversiota on vielä varastossa. Sen ilmestymisen jälkeen Borealikselle on tullut jonkin verran uutta väkeä ja on oletettavaa, etteivät kaikki ole tutustuneet historiikkiin. Ammattiosaston jäsenet voivat tilata kirjasen pääluottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutulta.

Historiikin sähköinen versio löytyy myös osaston kotisivuilta www.pekemantyontekijat.fi



Jari Voutilainen

Ammattiosaston työntäyteinen syksy

Kesä on jälleen lusittu ja syksy pimentyvine iltoineen on edessä. Syyskauden avajaisiksi päättyivät yt-neuvottelut LDPE-tuotannossa. Neuvottelujen lopputulos ei ammattiosastoa tyydytä. Näissä, kuin valtaosassa muissakin vastaavissa tapauksissa, neuvottelut ovat sanelupolitiikkaa työnantajan puolelta. Emme kuitenkaan tule hyväksymään yhtään irtisanomista LDPE:n miehityskiistassa.

Myös PP-tuotannosta on kantautunut samansuuntaisia työnantajan visioita, porukkaa olisi kuulemma liikaa. No, toivotaan työnantajapuolelta sellaista arkipäivän realismia, ettemme tarvitsisi yt-neuvotteluja.

•••

Kun noihin työnantajan aloittamiin tuotannon operaattorien ajojahtiin lisätään vielä työnantajan ilmoittama halu ulkoistaa kunnossapitoa, niin siinäpä riittää ammattiosastolle pähkäiltävää ja toimintaa riittämiin. Se, minkälaisella sapluunalla työnantaja ulkoistamisasiassa etenee, pitäisi selvittää lokakuun alkuun mennessä. Arvioimme tilannetta sen jälkeen.

•••

Naapurin, Nesteen, henkilöstöllä ei myöskään mene kovin lujaa. Sielläkin ovat käynnistyneet lähes historialliset yt-neuvottelut. Porukkaa on tietenkin herrojen

mielestä liikaa, kuinkas muuten. Myötätuntoa ja tsemppiä nesteläisille ja PÖT:n uusille luottamusmiehille!

Toivoa sopii, etteivät Nesteen johdon ajamat henkilöstövähennykset laajene myös terveystalolle, sillä sen toimintojen mahdollinen supistaminen olisi Borealikesen henkilöstölle vakava takaisku. Asioiminen siellä sen läheisyyden takia on meille helppoa.

•••

Työehtosopimusten uusimisrintamalla on tehty sellainen ”päänavaussopimus” jollaista en muista koskaan tapahtuneen. Metalliyhdyshenkilöstö on hyväksynyt teknologiateollisuuden kanssa 3-vuotinen sopimuksen, jossa lisätään paikallista sopimista palkoista ja jossa palkankotusten kustannustaso on sovittu ensimmäisen vuoden osalta 0,5 prosentiksi. Mutta sitäkin ei tarvitse maksaa, jos yrityksellä on taloudellisia ongelmia yms. Tällaiseen sopimuskulttuuriin meitä oltiin suurliittohankkeen myötä viemässä, onneksi se ei toteutunut.

EK ja työnantajaliitot yrittävät vyöryttää metallin sopimuksen linjaa muillekin sopimusaloille. Todettakoon selkeästi: Tämä linja ei voi olla öljy- maakaasu- ja petrokemian sopimusalan linja. Asetamme omat tavoitteet ja toimimme niiden puolesta.

Hyvää alkusyksyä!

Toimikunta kokoontuu

tiistaisin 20. lokakuuta, 17. marraskuuta ja 15. joulukuuta



Esa Vainonen

Pääluoton mietteitä

Suomessa on tällä hetkellä menossa työväestön selkeä kyykytys. Ihmisiä vähennetään jopa valtionomistuksessa olevasta yhtiöstä ja maan porvarihallitus siunaa tämän. Onpa törkeää! Mutta pitää myös muistaa, että edellinen demaripohjainen hallitus ei sekään toiminut vähempiosaisten edun mukaisesti ja tämänhetkinen hallitus jatkaa työväestön sortoa. Se ajaa toimiltaan Suomen tilanteeseen, jossa köyhät köyhtyvät ja rikkaat rikastuvat entisestään. Tästä luulisi kehittyvän ennen pitkää kapinan, ainakin historiallista taustaa tähän löytyy.

Suomeen on saatu ensimmäinen työehtosopimus, tekijänä Metalliliitto. Arvostellahan aina saa ja itseltäni metallin tekemä sopimus saa arvosanan heikko. Pitkä sopimuskausi ja onnettomat korotukset, jotka vielä voidaan evätä kunakin yhtiön taloudellisen tilanteen mukaan. Kemianliiton ei toivoisi ottavan esimerkkiä metallista. Kun otetaan huomioon aikaisemmat sopimuskierrokset, realiteettia on, ettei sopimustamme kuitenkaan ainakaan heikennetä. Olen saanut uusia tes-esityksiä jäsenistöltä ja niitä käsitellään sopimusalamme toimikuntien yhteistapaamisessa 25.–26.9. Turussa. Toivottavasti ne pääsevät loppukierroksille asti.

Materiaalinkäsittely työskentelee ääri rajoilla ja siellä tehdään paljon ylitöitä. Näin ei voi jatkua. Paikallisjohto sai kuitenkin konsernin johtajat tajuamaan tilanteen vaka-

vuuden ja materiaalinkäsittelyyn saatiin vakinaistettua yhdeksän työntekijää, mikä on hyvä asia. Tämä ei kuitenkaan poista sitä tosiasiaa, että jatkossa osaston toiminta ei voi perustua ylitöihin. Pakkausmäärät ovat kasvaneet jatkuvasti ja tavaraa säkitetään enemmän kuin ennen. Mielestäni kaikkien etujen mukaista olisi muuttaa osaston vuorojärjestelmää.

12-tuntisen vakinaistamisesta on aloitettu neuvottelut. Ensimmäinen neuvottelu oli 9.9., jolloin käytiin läpi aikataulua ja muita yleisiä neuvotteluihin liittyviä asioita. Tuossa neuvottelussa sekä tekniset toimihenkilöt että työntekijät ilmoittivat yhteisen kantansa työnantajalle. Molemmat henkilöstöryhmät olivat sitä mieltä, että 12-tuntinen pitäisi vakinaistaa kaikilla niillä osastoilla, jossa se on ollut kokeiluna. Neuvotteluita on tarkoitus käydä kuusi kappaletta ja neuvottelutulos pitäisi olla selvillä 15.10. Työntekijöitä neuvotteluissa edustavat minä ja varapääluottamusmies Kari Koistinen.

Kunnossapidon muutosprosessi etenee ja nyt on menossa ns. kumppanuusmallin kartoitus. Valinta toimintamallista pitäisi olla selvillä 1.10. Katsotaan mitä tuo päivämäärä tuo tullessaan. Ammattiosaston kannalta katsoen jatkaminen nykyisellä kunnossapitomallilla olisi paras vaihtoehto. Kunnossapidon vaihtoehtomallithan ovat nykyinen malli, kumppanuusmalli ja täysi ulkoistus. Tosiasiassa kaikis-

sa malleissa väki vähenee, ainakin työväki.

Kunnossapidon muutosprosessi, 12-tuntisen jatko sekä materiaalinkäsittelyn tilanne ovat vakioaiheita tällä hetkellä ammattiosaston toimikunnan kokouksissa. Toivottavasti johdolle tulee se asia selväksi, ettei toimikunnan vakioaiheita lisätä. Ei kaivata enää lisää yt-neuvotteluita täksi vuodeksi, eikä jatkossakaan. Tuotannon vuoromiehityksiin ei saa koskea, sillä jossain tulee raja vastaan ja toimikunnan päätökset voivat muuttua jyrkempään suuntaan.

Neste Oil on vähentämässä 450 henkeä, joista 110 työntekijää. Tsemppiä yt-neuvotteluihin naapuriosaston uudelle pääluottamusmiehelle ja koko ammattiosaston väelle! Samalla heidän ilmoille ajatuksen mahdollisesta yhteistyöstä nykyisissä ja tulevaisuudessa haasteissa, niitähän työntekijät meille tarjoavat. Lupaus: en aio kirjoittaa enkä puuttua jatkossa millään tavalla naapuriammattiosaston asioihin ellei yhteisesti toisin sovita ammattiosastojen kesken.

Toivon ammattiosaston toimikunnan jäseniltä aktiivista osallistumista syksyn kokouksiin, sillä vain näin saamme tehtyä selkeitä ja kaikkia osastoja tasapuolisesti huomioivia päätöksiä.

Työsuojeluvaltuutetun palsta



Pasi Mäntysaari

Yhteistyö

Yksintyöskentely on herättänyt keskustelua yhtiön konsernitasonla. Sen kummemmin keskustelun tilanteesta tietämättä, toivon, että työntekijänäkökulma on otettu huomioon, kuin myös paikalliset lainvelvoitteet.

Usein erinäisiä turvallisuusasioita käsitellään perustetuissa ”foorumissa”, niistä sen kummemmin paikakunnilla ennakkoon sopimatta tai keskustelematta. Ideat syntyvät ehkä specialistien ajatusmaailmasta ja kantavat hyvin hedelmää tai sitten lopsahtavat idearikkauden puutteeseen. Yhteistoimintaa turvallisuuden saralla tulee korostaa ja henkilöstön ajatukset huomioida, jotta päätöksissä ja turvallisuuden edistämisessä päästään eteenpäin. Kun yhteistyö ”takkuilee” on vaara mennä vanhakantaiseen sanelupolitiikkaan, mikä sitouttaa pakon kautta ja voi johtaa asenteen negatiiviseen muutokseen. Turvallisuuden saralla tämä olisi meillä ”katastrofi”.

Yhteistyö työsuojelutaralla jatkuu ja edustuksellisen kaksivuotiskauden päättyessä, on syytä jälleen miettiä ketkä toimivat työsuojeluvaltuutettuina (varsinainen ja varat) ja – asiamiehinä vuosina 2010-2011. Ehdokasasettelun aika koittaa marraskuussa.

Yksintyöskentely

Ulkovessatyömaalla kattorakentajat tehdessäni, räystäslautaa asentessani, koin karvaasti yksintyöskentelyn ja avunpyynnön rajapinnan vaikutukset. Lautaa yölsäpäin kiin-

nittäessäni, otteeni petti ja lauta kolahti päähäni, tehden syvän ja pitkän vertavuotavan haavan päähäni. Apu vertavuotavan haavan sitomiseen tuli hyvinkin nopeaan. Heräsi kysymys, miksi en pyytänyt apua jo ennen tapahtumaa, joka olisi jäänyt sattumatta yhdessä työskentelyn tuloksena?

Kuinka usein työpaikallammekin apu olisi tarpeen ja moni asia sujuisi joutuisasti ilman suurempia riskejä? Kynnys tuon avun pyytämiseen on työkuulttuurissamme ehkä liian korkea. Toisaalta, mistä apua enää pyytää, kun miehistömäärää supistetaan siihen rajapintaan, jossa lähinnä tuotannolliset seikat määräävät minimimiehityksen rajat. Ihminen ja ihmisen jaksaminen tuppaa jäämään toiselle sijalle. Henkilökohtaisesti tunnen pelkoa tulevaisuuden suhteen. Etsimmekö vaarat tiedostaen tai tiedostamatta rajapintoja turvallisuuden ja jaksamisen saroilla?

Miten käy tuotantotoiminnan jos jaksaminen johtaa sairauspoissaoloihin tai virheisiin työtehtävissä? Myöntääkö työnantaja tuossa tilanteessa tehneensä virheellisiä muutoksia toiminnoissa? Pelkkien visioiden taakse on turha piiloutua ja henkilöstöä ei voi ainakaan syyttää, sillä visioiden laadinta on ollut hyvin yksipuolista.

Oikeat toimintatavat

Tapaus 1: Tuhatkiloinen muovipellejettä sisältävä pahvilaatikko (oktabiini) kaatui henkilön päälle. Tapaus 2: Henkilö putosi 2,6 metrin

korkeisen kontin päältä maahan. Edellä mainituissa tapauksissa oli henkilöillä jopa hengenlähdon mahdollisuus lähellä. Onneksi, kummassakin tapauksessa vammat jäivät vähäisiksi. Yhteinen piirre tapauksissa oli puutteelliset toimintatavat.

Kuinka paljon meillä on vielä käytössä toimintatapoja, joiden suhteen on syytä olla kriittinen ja jotka vaatisivat turvallisuuden suhteen muutoksia? Kuinka jokainen henkilö omalla näkemyksellään voisi tuoda muutoksia näihin tapoihin? Emmekö näe tilanteita tai emmekö ”viitsi” raportoida niitä eteenpäin? Raporttien avulla on saatu kuitenkin korjattua monia puutteita ja turvattomia toimintatapoja. Uskon, että porukassa löytyy asennetta ja tahtotilaa, ettei itselle tai kaverille käy huonosti. Eiköhän laiteta silmät auki ja parannusehdotuksia eteenpäin!

Pyörivät laitteet

Jo ennen kesää tapahtunut vakava tapaturma osoitti kuinka pyörivien laitteiden osalta meillä tulee olla selkeätä tietoa niiden vaaroista ja oikeat toimintatavat tiedostaen sulkea pois mahdollisuudet vahingoittaa itseämme tai muita. Näinkin vanhassa laitoksessa, jossa työskentelemme, oletuksena on ollut, että nämä asiat ovat olleet hallinnassa. Mitä muuta olemme jättäneet huomioimatta?

Turvallista syksyä kelit huomioiden yhteistyöterveisin **Pasi**

Kari Koistinen - perusPekemalainen

Operaattori Kari Koistinen on ollut PE 2:n osastonluottamusmiehenä vuodesta 1997. Viimesykyisen pääluottamusmiesvaihdoksen seurauksena varaplm:n paikka jäi auki ja Kari valittiin tehtävään. Takana miehellä on kuitenkin suorastaan ay-ura: 10 vuotta pääluottamusmiehenä, joka mm. sisälsi viisi vuotta SAK:n valtuustossa.

Tässä haastattelussa kysytään, onko Kari päässyt vaikuttamaan?

- No totta kai on, joskin se, että onko mitään saatu aikaan on muiden arvioitava. Mutta sanotaanko, että on ainakin yritetty. Yksittäinen tapaus -90 luvun lamasta on jäänyt mieleen: SAK:n valtuusto kokoon-tui silloin normaalia tiuhempaan. Maassa oli ilkeä hallitus joka hyök-käili vähän väliä ay-liikettä vastaan. Puhujapönttöön kokouksissa riitti väkeä jonoksi asti. Sattui sitten ker-ran valtakunnan uutiset just paikal-le kun olin pöntössä. No samana il-tana sitten oli uutisissa otteita pa-rin puhujan puheista. Kuinka olla-kaan tv:n aukaistuani toinen niistä oli jotenkin tutun näköinen, naurah-taa Kari tuolle yllättävälle tapaami-selle itsensä kanssa.

Laajan kokemuksen jälkeen voi-si luulla, ettei mieheltä löydy enää motivaatiota hoitaa kotipesää osas-ton ja varaplm:n roolissa.

- Ihan sopivasti on tehtäviä. Ne jättävät tilaa omallekin elämälle, Kari kuittaa.

Kari oli armeijan jälkeen vähän aikaa töissä kotipitäjänsä Askolan legendan Arvi Mäkelän lumikola-tehtaalla. Jos ei puhuta työtervey-destä, oli pienessä firmassa omat hyvät puolensa. Vuoden 1979 maa-liskuussa Kari tuli tuotevarastolle,



Kari Koistinen tuuraamassa pääluottamusmiestä

joka nykyisin tunnetaan materiaa-linkäsittelynä. Hän sai aika pian ensimmäiset luottamustehtävänsä, aluksi työsuojeluasiamiehen toi-messa.

Pekema Oy oli vastikään tehnyt viimeiset ryyninsä ja Neste ostanut nekin osakkeet yhtiöstä, joita sillä ei Pekeman perustamisvaiheessa vielä ollut. Ammattiosasto toimi silloinkin erittäin aktiivisena ja Kari valittiin vuoden 83 alusta tuoteva-raston luottamusmieheksi. Kun Veikko Järveläinen halusi luopua pääluottamusmiehen toimesta, hä-nen seuraajakseen tuli vuoden 85 alusta valituksi Kari Koistinen, sil-loin 27-vuotias nuori mies.

- Edelleen päällimmäisenä tulee mieleen taistelu siistijöistä, laukai-see Kari heti kun tulee puhe Neste Chemicalsin vuosista. Kaikille sen ajan aktiiveille tuo vuosien sota ja useammat lakot jäivät mieleen.

Pohjimmiltaan oli kyse epäter-

veen ulkopuolisen työvoiman käy-tön saattamisesta lailliselle tolalle. Siistijät saatiinkin Nesteen kirjoil-le, mutta myöhemmin työläinsää-däntöä alettiin tulkita toisin ja tilan-ne muuttui.

- Kyllä sitä tietysti muutakin tehtiin kun vain siivottiin. Itse asiassa Neste Chemicalsin vuodet olivat ammattiosaston ja sen vaikutus-mahdollisuuksien kannalta hyviä vuosia. Omistus ja ennen kaikkea toimiva johto oli lähellä. Tämä hel-potti monta kertaa esimerkiksi asi-oissa joita ei paikallisesti saatu rat-kaistua. Yksi puhelinsoitto ja kohta alkoi tapahtua. Ammattiosastolla olikin hyvin toimivat suhteet pää-konttorin suuntaan. Meitä kuunnel-tiin ja meidän kannanotot otettiin myös huomioon päätöksenteossa.

Tulospalkkioiden vaiheet

Pekemalla ja sitten Nesteellä oltiin edelläkävijöitä tulospalkkauksessa,

kuten niin monissa muissakin asioissa. Tuotevaraston autolastarit saivat trukkilastauslisää ja säkittäjillä oli omat piiskansa.

Järveläisen aikana alettiin leipoa yleisempääkin tuottavuuspalkkiota. Yhtiö kypsyi ajatukselle ja niin sellainen saatiin rakennetuksi kaikille osastoille vuoden 86 alkuun mennessä. Osastojenkin luottamusmiehet tekivät ison työn matriiseja koottaessa.

Tuottavuuspalkkioille tuli jatkoa, kun laki henkilöstörahoista astui voimaan. Karille on elävästi jäänyt mieleen vuoden 89 pitkät rahastoneuvottelut. Mukana oli koko Neste Oy.

- Se vaihe jäi siksikin hyvin mieleen, että kun rahasto saatiin käyntiin vuoden 90 alusta, siitä tuli sen aikaisen historian paras vuosi. Rahastoitavaa tuli 59 miljoonaa, joka teki jokaiselle nesteläiselle 10 000 markkaa. Se oli melkoinen pesämunna. Sopimus saatiin aikaan parhaaseen mahdolliseen saumaan ja harmittaa vieläkin, että kun Borealis perustettiin, niin henkilöstörahoista menetettiin. Se on ollut ja on nesteläisille merkittävä asia.

Siinä olisi näin 20 vuoden jälkeen hyvä eläkekassa?

- Niin, oltiin tehty valtavasti työtä, saatu hyvä tulos, ja sitten meidät heitettiin ulos. Borealiksella jäi tulospalkkio voimaan, mutta Chemicalsin aikainen järjestelmä oli todellakin hyvä. Samaan aikaan, kun tuottavuuteen sitoutumisesta maksettiin osastotasolla, kasvoi henkilöstörahojen potti jos bisneksellä meni lujaa.

Borealista perustettaessa vuonna 1994 Kari Koistinen oli plm-vakanssilla mm. neuvottelemassa konsernineuvosto CCC:n perustamisesta. CCC-sopimus syntyi ja ammattiosasto teki siinäkin asiassa pioneerityötä – jopa kansainvälisesti mitaten. Muita neuvoteltavia asioita oli koko pitkä lista. Joulun alla esi-

merkiksi kannattaa muistaa, että joulupakettikin pantiin paperille juuri silloin.

Liiton ja SAK:n hallinnossa

Päälouottamusmiehen toimi toi Kari Koistiselle tehtäviä silloisessa Kemian Työntekijöiden Liitossa. Hänet valittiin mm. liiton nuorisosaostoon ja sopimusalamme (Ölly-, Kaasun- ja Petrokemian) työehtosopimusjaostoon jonka puheenjohtajana hän viimeiset päälouottamusvuotensa toimi.

Miten sillä pallilla pystyi vaikuttamaan palkkaukseen?

- No, liiton toimistolla oli kyllä vahva rooli toiminnan ohjauksen osalta. Palkkaukseen liittyviä tavoitteita ja mahdollisia paikallisesti olleita ongelmia käsiteltiin kokouksissa. Pyrimme myös yhteistyössä vaikuttamaan palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Vuosien 86-88 tuloksena saimme mm. teknologiapykälän. Tämän mahdollistumista edesauttoi se että olimme yhteen suureen työnantajaan kiinnittynyt sopimusala. Tämän jälkeen yhtiö siirtyi passiiviseen vastarintaan. Kehittämisen tahtotilaa heillä ei enää ollut, jonka johdosta kehittämisen jatko käytännössä pysähtyi.

Alkaen jo 80-luvun alusta yritettiin palkkausjärjestelmää kehittää mm. lisäpalkkaluokalla. Se ei ole vieläkään toteutunut. Miten varapäälouottamusmies Kari Koistinen kokee viime vuonna Neste Oilin puolella värikkäiden vaiheiden jälkeen kaatuneen uudistuksen?

- Olen ollut yhdessä ammattiosastojen yhteiskokouksessa mukana jossa järjestelmää käytiin läpi. Täydellistä kuvaa uudistuksesta ja ennen kaikkea sen vaikutuksista pitkällä juoksulla en saanut. Jäi kuitenkin sellainen kuva että hyviäkin elementtejä se sisälsi.

Olisiko meidän pitänyt olla mukana käsittelyssä?

- Ehdottomasti. On erikoista, että

saman sopimusalan sisällä lähdetään suhmuroimaan ja hoitamaan tällaista asiaa salassa. Pikkuisen jäi kaivelemaan.

Yritettiinkö Pekeman ammattiosastoa kammata ulos sopimusalalta?

- Kyllä sellainenkin on mielessä käynyt. Ehkä se ei ollut niin, mutta yhteistyö kyllä hoidettiin huonosti.

Entä minkälainen vaikuttamisen paikka SAK:n valtuusto on?

- Olin viisivuotisen kauden SAK:n valtuustossa, jossa istuivat pääasiassa liittojen hallinnoissa olleet ihmiset. Olin yksi harvoista jotka oli valittu ilman, että olin edes oman liiton valtuuston jäsen. Se on valitettavasti poliittisesti jakautunut elin niin kuin liittokin. Eli vaikuttamaan pääsee kun on oikeassa ryhmässä. Itse päätöksenteko valtuustossa johdetaan pitkälti hallituksen kautta.

Poikkeustilanteissa valtuustolla on kuitenkin rooli päätöksenteossa. 90-luvun laman aikoina sen sai huomata.

Koistinen ja 12-h

Kari Koistinen tunnetaan siitä, että hän vuosikausia takoi päätään seinään nyt käyttöön tulleen vuorojärjestelmän puolesta.

Oliko 12-tuntinen vuorojärjestelmä henkilökohtainen ”löytösi”?

- Ei. Se oli Nesteen jossakin osassa käytössä jossakin muodossa, joskin käytössämme oleva kalenteri on täällä piirretty. PE 2:n porukka innostui siitä ja alkoi yhdessä ajaa sitä. Olin vain yhtenä joukossa mukana. Työnantaja ei hyväksynyt sitä, ennen kuin päällikkö vaihtui. Kahden eri järjestelmää ei meille kerrotun mukaan voitu pysyvästi ylläpitää. Aluksi oli myös vaikea saada ammattiosaston myönteistä kantaa asialle. Nyt järjestelmä on kuitenkin yleisesti käytössä ja toimii loistavasti.

jatkoa keskiaukeamalta



Onko ay-liike maho?

Miten kattojärjestö ja liittotaso hoitavat tonttiaan?

- Suunta on huono. Työnantaja sanelee eikä tupoja ole näkyvissä. Liitot tekevät sopimuksiaan ja SAK

on sopimuspolitiikassa enää pelkkä lausunnon antaja.

Mikä merkitys tähän tilaan on äänestyskäyttäytymisellä?

- Kyllä se, että palkansaajat äänestävät ketä sattuu, on iso tekijä. Mutta miksi he tekevät näin? Siksi, että liitoissa ja SAK:ssa ei ole enää aikoihin kuunneltu kentän ääntä. Kun työpaikkojen kaikuja ei oteta vastaan, niin työväen puolueita ei enää äänestetä.

Mikä teki ay-liikkeestä mahon? Oliko se työväenluokan äänestyskäyttäytyminen, EU, vai jokin muu?

- Ay-liike teki itse itsestään mahon. Näin käy kun sotkeentuu liikaa politiikkaan ja se perustehtävä edunvalvonnassa jää vähemmälle huomiolle. Toki ay-liikkeen toimintaympäristöä ovat muokanneet myös työnantajat. Firmojen omistuksia ja sitä kautta päätösvaltaa on siirtynyt ulkomaille. Tuotantoa on

monissa firmoissa siirretty myös kokonaan maan rajojen ulkopuolelle. Ay-liike on näissä tilanteissa ollut melko hampaaton. Kaikissa tapauksissa ei liitoilta tule edes paheksuntaa ko. toimille puhumattaakaan tanakammista toimenpiteistä.

Team kaatui. Kumpaa mieltä olit liittojen fuusiohankkeesta?

- Olin vastaan ja sinänsä loppu-tulos oli hyvä. Mutta se, että yhden liiton valtuuston pieni ryhmä kaatoi sen jäsenäänestyksen tuloksen vastaisesti, ei anna hyvää kuvaa ay-liikkeen toiminnasta. Olisi alun pitäen pitänyt valita unionimalli jossa liittojen itsenäisyys tärkeiden asioiden osalta olisi säilynyt. Fuusio olisi toteutuessaan tiennyt tavallaan SAK:ta SAK:n sisälle. Tämä olisi puolestaan johdantanut kentän etääntymiseen entistään liitosta.

Hannu Lindqvist

EU heikentämässä kuluttajasuojaa

Palkansaajajärjestöjen EU-edustusto kertoo komission kuluttajansuojalainsäädäntöä koskevasta direktiiviesityksestä, joka on luonteeltaan täysharmonisoiva. Suomen osalta se tietää huomattavia heikennyksiä.

Kuluttajan huiputus lailliseksi

Komission direktiivin valmistelusta vastaava taho argumentoi ehdotuksen puolesta sanoen sen olevan sekä kuluttajien, että yrittäjien edun mukainen. Ensiksikin kuluttajat hyötyisivät siitä siten, että rajat ylittävään ostamiseen (netti- puhelu-postimyynti) saataisiin viimeinkin yhteisesti sovitut säännöt, mikä lisäisi kuluttajien luottamusta edellä mainittuja palveluja kohtaan, kun kuluttajansuojien välillä eri jäsenvaltioiden kesken ei olisi nykyisenkaltaista vaihtelua. Hypoteettisesti tämä vähentäisi myös nettihuijauksia. Lisäksi se tuo esille kuluttajien valinnan-

vapauden kasvun, kun elinkeinonharjoittajat voivat operoida aiempaa helpommin eri jäsenvaltioiden markkinoilla. Tämä saattaisi myös heijastua kuluttajahintoihin kiristyneen markkinakilpailun takia.

Yrittäjien etu sen sijaan liittyy rajat ylittävän kaupankäynnin helpotumiseen ja sen myötä tapahtuvaan markkinoiden liberalisoitumiseen. Direktiivin myötä yrittäjä voi myydä tuotteitaan rajat ylittävästi ilman, että hänen tarvitsee taata kuluttajalle erioikeudet riippuen siitä, missä maassa hän tuottaa myy. Puolestapuhujen mukaan direktiivi auttaisi erityisesti pieniä- ja keskisuuria yrityksiä, kun heidän ei enää tarvitsisi haaskata resursseja uuden markkina-alueen kuluttajansuojalainsäädännön omaksumiseen, koska samat säännöt pätisivät kaikkialla. Sama pätee tietenkin suuryrityksiin, mutta pk-yrittäjiä uudistus hyödyttää

esittelijöiden mukaan suhteellisesti eniten.

Muutammat EU-parlamentin jäsenet ovat suhtautuneet kriittisesti ehdotuksen täysharmonisoivaan luonteeseen ja nojautuvat pääasiassa siihen, että läpi mennessään esitetynkaltainen kaikki samaan muotiin -ratkaisu tarkoittaisi käytännössä heikennyksiä kuluttajansuojan tasoon maissa, joissa se on pisimmälle kehittynyt (esim.Suomi).

Lisäksi vastustajat kyseenalaistivat direktiivin todellisen hyödyn pk-yrityksille ja kuluttajille sekä toteisivat direktiivin tarkoittavan suurta lainsäädännöllistä mukauttamista jäsenvaltioissa. Olisi mukava tietää, ketkä suomalais-MEPeistä puolustavat ja ketkä vastustavat esitystä. (HLT)

Lähde: Palkansaajajärjestöjen EU-edustuston tiedote 10.9.2009

Kysymyksiä jaksamisesta

Porvoon paikkakunnalla on suoritettu jos jonkinmoista kapasiteetin nostoa lisäämällä rakenteellisesti laitosten läpäisykykyä. Tuotannollisesti tämä on myös lisännyt tuotettavan tavaran määrää. Porvoon paikkakunta on ollut osallisena myös laman vaikutuksiin, lähinnä säästötoimenpiteiden kautta. Kuitenkin tuotannon suhteen meillä ei ole ollut ainakaan toistaiseksi suuria huolia. Tavaraa on saatu markkinoille niin vanhoille kuin uusille asiakkaille.

Sama ja ehkä suurempikin määrä rekka-autoja mm. erinäisten koeajojen tiimoilta on poikennut hakemassa tavaraa materiaalinkäsittelystä. Kuinka jaksakaan tuo osasto, joka on tärkeä linkki tuotannon ja asiakkaiden välillä, tällä hetkellä?

Osasto on ollut tarkkailussa niin Porvoon paikkakunnan johtotiimin kuin HSE&Q johtoryhmän ja ammattiosaston toimikunnan toimesta. Kun myrsky aikoinaan lanseerattiin, niin pelko oli, että hyvinkin nopeasti toimitettavan tavaran määrä tulisi vähenemään. Materiaalin käsittely ja sen henkilöstö tuli käräjien rooliin tahtomattaan. Tingittiin työntekijämäärässä ja lisäksi työpaikkoja muuttui määräaikaisiksi. Kuitenkin ylityötuntien määrä on ollut useana vuonna jonkinmoinen.

Tänä vuonna, vuoden alun jälkeen, asiakaskunta on halunnut enemmän pakattavana tuotteensa, mikä on lisännyt töitä niin pakkaamoissa kuin lastauksessa. Vuorosysteemi ei ole joutanut ja ylityöiden määrä (ylityökielto ei koske osastoa?), on jälleen nousussa. Liki kolmetuhatta tuntia alkaa olla täynnä kuvastaen ettei homma ole hal-



Materiaalinkäsittely ruokkii rekkaliikennettä

linnassa. Vuorosysteemi ei tunne yö-vuoroja, joten ylityötä on teetetty myös yö-aikaan. Saamani tietojen kappalemäärästä oli järkyttävä. Kun tehtävien yötöiksi määriteltävien öiden määrä on jo liki 50, niin luulisi osaston päättäjien vihdoin heräävän miettimään, voiko näin jatkaa!

Kun miettii tilannetta, jossa henkilö pakertaa jopa neljä kuusitoistatuntista vuoroa peräkkäin klo 15–7 ja viettää 24 tuntia vapaata aloitukseen taas aamusta, niin voipi olla kroppa aika lopussa niin fyysisesti kuin henkisesti. Seuraamme hyvinkin tarkkaan seurantalaverien avulla 12 – tuntisen vuorosysteemin tilannetta, missä mennään: Ovatko ylityöt lisääntyneet, onko peräkkäisten yövuorojen määrät lisääntyneet, ovatko sairauspoissaolot lisääntyneet ym. Unohdimmeko samalla muiden vuorosysteemien seurannan päästämällä yhden osaston työkuorman tähän tilanteeseen?

Vapaaehtoiset ylityöt houkuttelevat jonkin aikaa, mutta kun jaksamis-

misessä alkaa tulla mitta täyteen, niin sairauspoissaolot tulevat lisääntymään. Silloin kyse on ihmisen terveyden vaarantamisesta, jota tuskin johto haluaa? Yötyön osalta on syytä myös muistaa seurantakriteerit.

Tällä hetkellä johto on herännyt vakinaistamalla määräaikaisia ja paikkaamaan vapaita työpaikkoja, mutta onko tällä toimenpiteellä vieläkään vaikutusta ylityöiden tarpeeseen? Mikäli ei, niin uusia ratkaisumalleja tulisi vakavasti miettiä.

Pasi Mäntysaari
työsuojeluvaltuutettu

Kiitos!
Heittäydyn vapaalle
1.7.2009.
Yhteistyöstä kiittäen
Voitto "Vote"
Pekkanen

Yli rajojen -edunvalvonta

EWC tarkoittaa lyhyesti sanoen eurooppalaista yritysneuvostoa, josta on säädetty direktiivillä ja kansallisesti lailla yhteistoiminnasta yrityksissä. Borealiksen EWC on CCC (Corporate Co-Operate Council).

Kemianliiton kansainvälinen jaosto järjesti syyskuun alussa seminaarin, joka käsitteli vasta uudistettua EWC-direktiiviä, ammattijärjestöjen Pohjoismaista yhteistyötä ja kokemuksia eri yritysten EWC-toiminnasta.

EWC-direktiivi, jonka päivitys saatiin valmiiksi kesäkuussa, tämentää esimerkiksi ylikansallisen asian käsitettä, eli sitä, mikä yleensä kuuluu yrityksessä EWC:n työlle. Myös tiedottamisen ja kuulemisen määritelmää parannettiin. Kansalliseen lainsäädäntöön edellytetään asetettavaksi riittävät sanktiot jotta direktiivin tavoitteet voidaan saavuttaa. Muutokset entiseen olivat kuitenkin marginaalisia ja tavoitteena tuleekin olla saada aidosti uusi EWC-direktiivi.

Pohjoismainen yhteistyö erittäin tärkeässä asemassa

Asiamies Daniel Valtakari työskentelee pohjoismaisten teollisuusliitosten yhteistyöelimessä Nordic INissä Tukholmassa. Hän esitelmöi seminaarissa uusitun direktiivin sisällön ohella siitä, kuinka EWC on voinut vaikuttaa eräissä tapauksissa.

Kansainväliset konsernit pystyvät pelaamaan monin keinoin. Yksi sellainen, etenkin paperi- ja metsäteollisuuden viime aikoina käyttämä, ovat kyseenalaiset lomautukset. Molemmissa maissa toimivat suuryritykset tekevät tällä hetkellä niin, että lomauttavat Suomessa väken-



- Yhdessä painoarvomme joka suuntaan on aivan erilainen, kun se olisi yhdellä liitolla tai yhden maankaan liitoilla, totesi Daniel Valtakari.

sä ja siirtävät tuotannon Ruotsiin. Vaikka Ruotsissa vastikään päädyttiin tilapäiseen mahdollisuuteen lyhentää työaikaa ja samalla palkkaa, ei sikäläinen laki tunne lomautusta, eikä ole odotettavissa että sellaista sinne tulisikaan, totesi Valtakari. Tällaisiin seikkoihin voidaan vaikuttaa vain kansainvälisellä yhteistyöllä.

Useimmat muistavat Saksan Bochumin tapauksen, kun Nokia puolitoista vuotta sitten ilmoitti lopettavansa puhelintehtaan siellä. Nokian johto ei pitänyt asiaa EWC:n kanssa konsultoitavana, vaan sivuutti sen sillä syyllä, että päätös koskisi muka vain yhtä maata. EWC:n periaate on, että yhtä maata koskevat asiat käsitellään paikallisina.

Päätös olisi ollut EWC:ssä käsiteltävä ja niin ikään Saksassa työntekijöiden oikeus saada yritystä kos-

kevia tietoja on tuntuvasti vahvempi kuin meillä. Nokia aloitti korvaavan tuotannon Romaniassa. Kaiken kaikkiaan ratkaisusta tuli Nokialle kallis. Se joutui maksamaan 2300 työntekijälle keskimäärin 80 000 euron korvaukset. Suurimmat olivat jopa 200 000 €.

Suomessa tämä ei taitaisi toteutua. Saksa, Ranska ja monet muut maat ovat huomattavasti edellä meikäläistä lainsäädäntöä myöskin rahallisten korvausten suhteen.

Lisää tehoa!

Taitaa olla niin, että allekirjoittaneella on eniten kokemusta EWC-kokouksista Kemianliiton kentässä, todennäköisesti koko maassa. Niitä on kertynyt 30-40 kpl. Se ei johdu pisimmästä mukana olost, vaan Borealiksen CCC:n muita intensiivisemmästä kokoustahdist. Niinpä rohkenen esittää pari omaa arviota:

Ay-liikkeen kansainvälinen toiminta ei pysy mukana siinä tahdissa, mitä työelämän kansainvälistyminen edellyttäisi. Emme pysty lainkaan vastaamaan työpaikkojen ulosvientiin, tehtävien ja organisaatioiden muutoksiin, tulonjakoon tai aina edes kunnolla tiedonsaantiin. Osittain tämä johtuu siitä, että koko liike on liikaa sitoutunut talouselämään, jolloin nekin yksilöt, jotka jotakin muuten pystyisivät, prässä-tään hiljaisiksi.

Suomen lainsäädännön on annettu luisua sellaiselle tolalle, että tehokas vaikuttaminen vaatisi laittomuuksia. Näin ei kaikilta osin ole Keski-Euroopan maissa. Tähän eivät tietenkään yksin ole syyäitä nykyiset vaikuttajat, vaan jäsenten täytyisi äänestäjinä käyttää harkintaansa kaukokatseisemmin kuin jonkun populistin hyvien puhealahjojen hurmaamana.

Kun oma työnantaja rahoittaa suoraan koko yritysneuvoston toimin-

nan ja kontrolloi kuluja, tietää tämä sitä, että se hallitsee tuloksiakin. Mielestäni toiminnan rahoituksen pitäisikin tulla rahaston kautta, joka ei olisi esivallan hallitsema. On olemassa esimerkkejä, joissa henkilöstö ei ole saanut kokouksiin tarvitsemiaan ihmisiä, koska työnantaja ei ole suostunut maksamaan kustannuksia.

CCC/Hannu Lindqvist

Työhyvinvointia metsässä

Kilpilahden työhyvinvoinnin TY-HYN ja vaelluskerho NEVAN yhdessä järjestämä patikointi Repoveden kansallispuistossa oli hyvää jatkoa muulle työkykyä yllä pitävälle kampanjoinnille. Etelä-Suomessa ei ole montaa yhtä otollista ja luonnonkaunista kohdetta, jossa voisi viettää päivän liikenteen kuulumattomissa ja näkemättä talon taloa edes näkötorjista.

Bussikyty oli se, jonka talo tarjosi. Nevalaisista löytyivät hyvät vetäjät ja elokuun lopun lauantai-päivä luovutti käyttöön parhaan mahdollisen sään. Hiostavaa oli, ei liian aurinkoista, ei sadetta, mutta vilvoittavia tuulia kallioilla.

Patikkaporukkaa oli sen verran, että siitä muodostui kaksi noin tusinan ihmisen ryhmää, jotka kiertelivät kansallispuiston kallioisia polkuja eri reitein. Vauhti oli maasto huomioon ottaen reipas, kenties osalle osallistujista vähän liikaakin? Hyvin kuitenkin kaikki selviytyivät ja ehtivät pienessä etuajassa paluumatkan lähtöön.

Tarjous koski yhtiöiden työntekijöiden lisäksi heidän perheenjäseniään ja mikä sen parempi tapa antaa inhimillistä käsitystä Kilpilahdesta? Inhimillisyyden lisäksi raik-

kaassa luonnontilaisessa metsäluonnossa kyse on ympäristösuh-teesta.

Henkilöstön työhyvinvointia on hoidettu osittain Kilpilahden yritysten yhteistyöllä, mutta ensi vuoden alusta ne repeävät erilleen. Toivottavasti vastaavia metsäpatikoiteja ja muita tapahtumia voidaan jatkossakin järjestää. Jos ei, niin työhyvinvointi olisi otsikon mukaisesti metsässä!

Valtaosalla tarvetta olisi paljonkin enempään ruumiinkulttuurin hoitoon. Pääosa siitä tapahtuu jokaisella itse tykönään, mutta porukalla tehtynä siihen saa aina uusia ulottuvuuksia – ja tällaisessa tapauksessa yhteyttä omaan työpaikkaansa.

Hannu Lindqvist



Patikoitsijoita Mustalamminvuoren näkötorjin juurella

PUNKAHARJUN LOMAOSAKKEIDEN VAPAAT VIIKOT/PÄIVÄT



Tilanne 15.9.2009

x = vapaa

| | | Osake 5 | Osake 58 |
|-------------------|---------------|---------|----------|
| Talvikausi | | | |
| Vko 41 | 02.10 – 09.10 | x | x |
| Vko 42 | 09.10 – 16.10 | x | |
| Vko 43 | 16.10 – 23.10 | x | x |
| Vko 44 | 23.10 – 30.10 | x | x |
| Vko 45 | 30.10 – 06.11 | x | x |

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

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

Muut järjestäytyneet: Viikkohintaan kulukorvauksena 60€ lisäys.

Viikon vaihtopäivä on perjantai. Vuokra-aika alkaa ensimmäisenä päivänä klo 14:00 ja päättyy viimeisenä klo 14:00. Viikkovuokraukset ovat etusijalla viikonloppuvuokrausta. Vuokrataan myös sopimuksen mukaan. Esim. päivävuokraus.

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



**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**

Harhanäky on nykyisin visio

Yhtiössämme on hyvinkin paljon puhuttu visioista, jotka tuntuvat olevan tärkeitä johdollemme. Mikä onkaan tuon sanan merkitys, kun se jo maistuu kirosanana monen suussa?

Piti tehdä suora lainaus netistä löytyvästä Wikipediasta (vapaa tietosanakirja), jotta itsekin ymmärsin tuon sanan merkityksen:

Visio on aktiivinen tahtotila, jota voidaan arkikielellä kutsua myös unelmaksi. Visio on arkijohtamisen peruskivi. Sen avulla pyritään luomaan jokaiselle työntekijälle kuva tulevaisuudesta, joka vetoaa sekä ajatteluun että tunteisiin. Visio on jotakin, jonka yksilö haluaa saavuttaa ja joka innostaa häntä. Useimmille ihmisille se on pohjimmiltaan pyrkimys luoda jotain taloudellista voittoa suurempaa ja merkityksellisempää. Ilman visioita työssä ei ole merkitystä, suuntaa eikä ohjetta esimerkiksi siihen, miten tehtäviä ja kehitystoimintaa priorisoidaan.

Visio on myös osa yrityksen, aatteellisen yhdistyksen tai muunlaisen järjestön strategiaproessia. Strategia on yhteistä tietoa yrityksestä, yhdistyksestä tai järjestöstä ja sen toimintatavoista, ja se myös syntyy yhdessä tekemällä. Kun henkilöstö halutaan saada mukaan visiointiin, johdon tärkeimmiksi työkaluiksi nousevat tarinat ja kieli, joiden avulla luodaan innostusta. Tarinoiden voimaa hyödynnetään organisaatioiden visiointityössä vasta vähän. Tämä on eräs syy siihen, miksi visio on jäänyt monissa tapauksissa pelkäksi hokemaksi, jolla ei ole käytännön merkitystä.

Alun perin visio on tarkoittanut näkyä tai harhanäkyä, erityisesti uskonnollisessa tai huumaaavilla aineilla saavutetussa hurmostilassa koettua.

Edellä olevasta tekstistä voinee jokainen tehdä omat johtopäätöksensä, miten sanan visio, käsittää.

Wiki Visio