



**Pekeman
Työntekijät ry:n
historiikki
2001-2010**

Pekeman Työntekijät ry:n historiikki 2001-2010

Jatkoa vuonna 2001 julkaistulle 1 ja 2-osalle



Pekeman Työntekijät ry:n historiikki 2001–2010

Julkaistu Porvoossa 15. tammikuuta 2011

Julkaisija: Pekeman Työntekijät ry
TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton osasto 100

Koonnut: Hannu Lindqvist

Valokuvat: Erkki Ollikka

Painopaikka: SaSe Digi

Sisältö

40-vuotisjuhlan puheet	6
Johdanto 2001-2010	11
Tapahtumat vuosittain.....	12
Luottamushenkilöluettelo.....	31
Työtaistelut	32

Yhdistyksen 40-vuotisjuhla



Pekeman Työntekijät ry:n historiikin kolmas osa on koottu yhdistyksen 40-vuotispäiväksi 15.1.2011. Juhla oli askel uudelle kymmenluvulle. Senhetkisen ajankuvan taltioimiseksi tähän historiikkiin on sisällytetty juhlatilaisuudessa kuullut puheet.

Puheenjohtaja Jari Voutilaisen tervehdyspuhe



Arvoisat kutsuvieraat – muut vieraat – hyvät pekemalaiset:

Heti alkuun kiitos teille kaikille, että olette uhranneet aikaanne saapumalla juhlimaan Pekeman Työntekijät -ammattiosaston 40-vuotista taivalta. Olkaa sydämellisesti tervetulleita!

Lähetämme kiitoksen myös niille jäsenillemme, jotka tälläkin hetkellä ovat työssä ja juhlistavat vuosipäivää nauttimalla ammattiosaston tarjoaman ”juhlaruuan” työpaikallaan. Toivomme sen maistuvan työn lomassa!

40 vuotta on ihmisiässä aika, jonka suurin piirtein olemme työelämässä. Järjestölle – meidän tapauksessamme ammattiosastollemme – neljä vuosikymmentä ei ole vielä eläkkeelle huilimaan lähtemisen ikä.

Pekeman työntekijöiden lähes 500-jäseninen ammattiosasto toimii, on edelleen aloitteellinen ja kaikista nykypäivinä palkansaajiin kohdistuvista kuristustoimista huolimatta elää ja voi hyvin. Tästä me ammattiosastomme jäsenet voimme olla ylpeitä!

Ammattiosaston perustamisesta lähtien yhdessä tekemisen periaatteiden mukainen asioiden käsittely ja järjestäytyneen, kurinalaisen toiminnan tulos on nyt nähtävissä. Arkilematta voimme sanoa, että tässä maassa ei ole montakaan ammattiosastoa, jotka nykyisessä ay-liikkeen jyrkkenevässä ylämäessä ja vastatulessa olisivat näin hyvässä lyöntikunnossa. Tästä kiitokset vuosikymmenten varrella pyyteetöntä ammattiyhdistystyötä tehneille tovereillemme; he ovat luoneet toiminnalle vahvan perustan.

Ammattiosaston taival ei ole ollut helppo. Olemme joutuneet välillä kovillakin otteilla puolustamaan jäsenistön tärkeitä pitämiä asioita. Irtisanomisten torjuminen ja työpaikkojen turvaaminen ovat tärkeimmistä päästä, mutta myös muu edunvalvonta ja työehtosopimukselliset asiat vaativat silloin tällöin niin sanotusti huomauttamista työnantajalle, että mekin olemme olemassa.

Meille tulee silloin tällöin viestejä, että olemme vanhoillisia, kun ammattiosasto puolustaa jäsenistönsä etuja tai ottaa – joskus kriittistäkin – kantaa esimerkiksi ay-liikettä koskeviin asioihin. Pyyhkeitä on tullut monelta suunnalta, jopa ay-puolelta; meille sanotaan, että maailma on muuttunut!

Pitäisikö meidän reivata kurssia toiseen suuntaan? Selkeästi ei. Ammattiosasto ei ole vanhoillinen ajaessaan jäsenistön etuja ja koko ay-liikkeen arvovallan ja toimintakyvyn kohottamista, vaan se on pikemminkin moderni uskaltamalla olla joskus selkeästi ja avoimesti toista mieltä. Ei ole näkyvissä mitään merkkejä siitä, että jäsenistö olisi muuttamassa tätä nykyistä vuosikymmenten aikana käytännön kokemuksiin perustuvaa toimintalinjaa.

Neljänkymppin juhluvuotta vietetään työpaikalla kovien paineiden alla. Työnantajan mielestä parempaa kunnossapitoa on saatavilla kunnossapidon ulkoistamisella. Me olemme siitä eri mieltä. Samoin meitä kuuluu olevan liikaa tuotannossa. Sekin on outo säästökohde, kun muistetaan, että tuotannon vuoroissa pusketaan yhtiölle sitä kuuluisaa katetta ympäri vuorokauden. Ihmetyttää, että tämän tyyppisillä tuotannon ja kunnossapidon – lainausmerkeissä säästöillä – uskalletaan vaarantaa tuotannon toimivuutta.

Eikö olisi aika etsiä säästökohteita muualta kuin tuotannosta ja kunnossapidosta, jotka ovat perusasioita, joihin koko toiminta viime kädessä perustuu? Onko esimerkiksi Borealis-konsernin nykyinen, siilomallinen EMO-organisaatio – jota sanotaan ”raporttien kirjoitteluksi Wieniin” – onko se nykyajan business-sanoilla ilmaistuna kustannustehokas?

Työntekijöiden mielestä raporttien kirjoitteluun käytetty aika voitaisiin käyttää mielekkäämmin ja hyödyllisemmin Porvoon toimintojen kehittämiseen, ja organisaation pitäisi olla sellainen, joka antaa mahdollisuuden päättää enemmän asioita täällä, jossa on niihin paikallinen asiantuntemus. Tämä vinkkinä Wieniin päin!

Kuten todettu, nelikymppinen Pekeman Työntekijät voi olosuhteet huomioiden hyvin. Se olotila ei ole tullut itsestään eikä se säily ilman toimijoita. Haasteita tulevaisuudessa siis on.

Nykyinen keskeytymätön 12-tunnin vuorojärjestelmä ei ole tietyistä syistä paras ajatellen luottamusmiehiä ja muissa ammattiosaston tehtävissä toimivia vuorotyöntekijöitä. Tällainen väistämättä vähentää vuorossa olevien jäsentemme kiinnostusta ammattiosaston toimintaan. Onneksi meillä on vielä kuitenkin aktiivisia työtovereita myös vuoroissa, joten emmeköhän selviä tästä eteenpäinkin. Uusia toimijoita, ja varsinkin nuoria, tarvittaisiin enemmän mukaan toimintaan.

Edunvalvonnan kannalta haasteena ovat työehtosopimuksissa jatkuvasti lisääntyvät paikallisesti sovittavat asiat – valtaosan työpaikkojen vastustuksesta huolimatta. Ne kuuluisat paikallisen sopimisen perälaudatkin tuntuvat välillä tippuneen jo sopimusten teon lähtönykäyksessä, joten edunvalvontamme kannalta on ammattiosasto pidettävä tästäkin syystä hyvässä iskukunnossa.

Arvoisa juhlaväki!

Ammattiosaston hallituksen puolesta kiitän kaikkia yhteistyökumppaneitamme, jotka ovat huomioineet juhlapäivämme monin eri tavoin! Sellainen huomaavaisuus lämmittää mukavasti mieltä.

Tulemme toimittamaan Teille ammattiosastomme historian kunhan saamme sen painosta.

Kiitos myös kohta huomioitaville ansioituneille ammattiosastomme jäsenille! Se ei tarkoita, että he olisivat ainoita kiitoksen ansaitsevia; osa aktiiveista on huomioitu aikaisemmin, osa huomioidaan myöhemmin, mutta tänään on vuoro huomioida nämä toverit.

Toivotan kaikille miellyttävää iltaa Pekeman Työntekijät -ammattiosaston 40-vuotisjuhlassa! Nautitaan hyvästä seurasta ja ruuasta sekä muistellaan menneitä!
Kohottakaamme malja 40-vuotiaalle ammattiosastolle!



TEAM:in puheenjohtaja Timo Vallitun juhlapuhe

Arvoisat kutsuvieraat, hyvät juhlihan ammattiosaston jäsenet, hyvät toverit!

Minulla on Teollisuusalojen ammattiliiton puolesta ilo onnitella teitä ja koko teidän jäsenkuntaanne osastonne merkkipäivän johdosta. Te olette nyt kuvainnollisesti sanottuna saavuttaneet, ihmisen iällä mitattuna, parhaan ja seesteisen keski-ian.

Merkittävintä tässä teidän osastonne toimintajassassa on se että se on mitä selväpiirteisimmän suomalaisen teollisuuspolitiikan ja suomalaisen tulopolitiikan historiaa. Suomalainen yhteiskunta oli seitsemänkymmentäluvulle tultessa yhdessä suurimmista murroksistaan ja sen seurauksena syntyi kokonaan uudenlainen tulopolitiikan toimintaväline jota kutsuttiin sittemmin lyhyesti vain tupoksi. Tämä toimintatapa, jossa lähes kaikki yhteiskunnan asiat nivottiin yhteen, niin sanotusti konsensuksen hengessä oli oman aikansa lapsi, mutta se kiistattomasti auttoi suomalaista yhteiskuntaa selviämään monista karikoista, joita maailman myrskyt pienelle kansakunnalle eteen toivat. Teidän ammattiosastonne on aloittanut toimintansa yhtä jalkaa tulopolitiikan kanssa, mutta osoituksena teidän vahvuudestanne osastonne toimii vireänä vaikka tulopolitiikka on jo siirtynyt historian leh-dille.

Historian tutkijat tulevat lähivuosina arvioimaan sitä, minkälainen merkitys yhteiskunnallisella kehityksellä oli siihen, että työmarkkinoilla synnytetään kuusikymmentä- ja seitsemänkymmentälukujen taitteessa tulopolitiikan menettelytavat. Syntyikö tulopolitiikka vilpittömästä tarpeesta sopimustoiminnan kehittämiseksi, vai vaikuttiko siihen sen hetkinen voimakas yhteiskunnassa vaikuttanut vasemmistolainen virtaus, jonka seurauksena myös parlamentissa oli vasemmistoenemmistö? Syntyikö tulopolitiikka sen pelossa, että ajateltiin parlamentin voivan puuttua asioiden kulkuun, ellei ole järjestelmää jolla työmarkkinoita ohjaillaan yhteisesti so-



vittujen pelinsääntöjen mukaisesti ja jonka sisältöön työnantajat voivat selvästi vaikuttaa? Oliko pelkona se että vasemmistoenemmistöisessä eduskunnassa ei työnantajien ääni olisi kuulunut samalla tavalla kuin tupopöydässä?

No tämä kuulostaa vähän kyyniseltä ajattelutavalta, mutta yhteiskunnallisen muutoksen pelossahan sopimustasavertaisuuskin neljäkymmentäluvulla syntyi. Joka tapauksessa jossain kohtaa näytti siltä, että parlamentin oli tyytyminen työmarkkinajärjestöjen tahtoon ilman minkäänlaista mahdollisuutta muutella sovittuja ratkaisuja.

Hyvät kuulijat!

Näin toimittiin työmarkkinoilla silloin, kun teidän osastonne aloitti toimintansa. Maailma on nyt kokonaan toisen näköinen ja suomalainen työmarkkinakäytäntö on muuttunut radikaalisti. Työnantajat halusivat muutamia vuosia sitten irtaantua tulopolitiikasta ja siirtää päätöksenteon työehtosopimuksista keskusjärjestöiltä alakohdaisille liitoille ja minä uskon niin, että keskitettyjen ratkaisujen aika on pysyvästi päättynyt. Tämänkin päätöksen arviointi jää historiantutkijoille, joudutaan miettimään että oliko sopimustoiminnan muuttamiselle muuta aitoa tarvetta kuin se, että Etelärannassa haluttiin vähentää yhteisesti sovittavien asioiden määrää ja kaventaa ammattiyhdistysliikkeen vaikutusvaltaa yhteiskunnassa? Tätä voi pohtia erityisesti sitä taustaa vasten, että tällä kertaa ei ollut olemassa poliittista vastavoimaa joka olisi voinut voimakkaasti vaikuttaa tapahtumien kulkuun, kuten parilla jo aikaisemmin esille ottamallani kerralla oli olemassa.

Parhailtaan käydään Kemianteollisuuden alakohtaisia soveltamisneuvotteluja ja meillä on pyrkimyksenä saada sopimusratkaisu aikaan tämän tammikuun aikana. Tammikuun aikana siksi, että olemassa olevassa sopimusratkaisussa on sovittu siitä että tänä keväänä neuvottelemme vain palkkojen korotuksista ja muut, niin sanotut tekstikysymykset, ovat voimassa. Voimassa olevassa sopimuksessa on sovittu siitä, että palkkoja korotetaan helmikuun alusta liittojen erikseen sopimalla tavalla. Toistaiseksi neuvottelut eivät ole edenneet alkua pidemmälle ja onkin mahdollista, että neuvottelut kariutuvat ja koko sopimus tullaan irtisanomaan ja sen voimassaolo päättyisi siten maaliskuun lopussa.

Hyvät kuulijat

Neuvottelujen käyminen työrauhan vallitessa ja Elinkeinoelämän keskusliiton vahvassa ohjauksessa on osoittautunut erittäin hankalaksi, työnantajaliitoilla ei näytä olevan minkäänlaista liikkumatilaa alakohtaisissa neuvotteluissa, meni sopimusalalla miten hyvin tahansa. Tämä on kyllä erityisesti kummallista ja vastenmielistä politiikkaa ja on jo johtanut siihen, että työmarkkinat ovat olleet viimeisen vuoden ajan suuressa käymistilassa, josta osoituksena on se, että valtakunnansovittelijan toimistossa on viimeisen vuoden aikana asioinut useampi liitto kuin moniin moniin vuosiin. Vähän ilkeillen voisi sanoa, että tänä keväänä sinne täytynee asettaa vuoronumeroautomaatti, jonka mukaisessa järjestyksessä asioita sitten otetaan käsitteilyyn.

Työnantajat ovat viime vuosina korostaneet neuvottelujen yhteydessä paikallisen

sopimisen tärkeyttä palkkojen korottamisen yhteydessä. Tästä on seurannut se, että sopimusratkaisun osana on ollut paikallisesti sovittavia palkkaeriä, joilla on toki voitu ratkoa paikallisia ongelmia ja onhan ne voitu jakaa tasan kaikille, jos niin on paikallisella tasolla sovittu. Tämän vuoden neuvotteluissa, vaikka emme ole vielä päässeet rahan määrästä puhumaankaan, on työnantajan taholta tuotu voimakkaasti esiin sitä näkökulmaa, että paikallisesti sovittavan palkan erän suuruuden pitää olla selvästi aikaisempia kierroksia suurempi. Tämä ei ole ollut Teollisuusalojen ammattiliiton tavoite, mutta emme ole sitä kokonaan tyrmänneetkään. Mikäli sopimusratkaisussa työnantajapuoli haluaa kasvattaa entisestään paikallisen erän suuruutta, on sen ehtona selvästi olemassa se, että työrauhakin kytkeytyy tähän samaiseen kauppaan. Jatkossa työrauha voi sulkeutua vasta sen jälkeen kun paikallisella tasolla on saatu sovittu paikallisen erän käytöstä. Olen melko varma, että yrityksissä ei olla valmiita siihen, että paikalliset osapuolet joutuvat neuvottelemaan ja pahimmasa tapauksessa käyvät paikallisen työtaistelun siksi, että yrityskohtaiseksi työnnetty palkanerä saadaan jaettua.

Hyvät kuulijat

Ensi huhtikuussa maahamme valitaan uusi eduskunta, joka saa eteensä merkittävän määrän suuria, sekä taloudellisia että periaatteellisia asioita päätettäväkseen. Koskaan ei ole yhden tekemää kuka tai ketkä päätöksiä tekevät, mutta nyt valittavalla eduskunnalla tulee olemaan edessään sekä säästöjä, karsimisia että kiristämisiä. Tästä syystä on jokaisen kansalaisen velvollisuus osallistua vaaleihin ja sanoa sanansa siitä, kuka asioista jatkossa päättää. Seuraavan neljän vuoden aikana päätetään niin sosiaaliturvasta kuin eläkeiästäkin ja siksi on erityisen tärkeää, että palkansaajilla olisi parlamentissa nykyistä useampi ymmärtäjä. Tähän asiaan on mahdollista vaikuttaa niin yksinkertaisella tavalla kuin päättämällä jokainen tykönsä että tällä kertaa minä äänestän ja otan siis kantaa siihen kuka päättää asioista minun puolestani.

Hyvät kuulijat

Vielä lopuksi minä haluan onnitella teitä ja teidän osastoanne sen merkkipäivän johdosta; säilyttäkää se uskallus ja into, joka on siivittänyt teidän toimintaanne nämä menneet vuosikymmenet!

2001–2010

Kirjoittanut Hannu Lindqvist

Johdanto

Ajat, tavat, toimintaympäristö ja ihmiset ovat neljän vuosikymmenen saatossa vaihtuneet. Silti Pekeman ammattiosasto on säilyttänyt kriittisen DNA:nsa. Sitä voisi luonnehtia vaikkapa siten, että on haluttu olla edistyksellisiä, kehittyä ja osallistua, mutta ratkaisujen on tapahduttava ihmisten ehdoilla.

Neuvotellen ja yhteistyötä tehden on yritetty selvittää. Kuitenkin, milloin tunnoton sortovalta on käynyt liian röyhkeäksi, ei yhteenottojakaan ole kaihdettu. Se sortovalta on usein ollut kehityksen valeasuun pukeutunutta muutoksella hallitsemista. Ammattiosasto on edellyttänyt vuosikymmenien perinteiden kunnioittamista länsikilpilahtelaisella tontillamme silloinkin, kun direktiivioikeutta ovat saapuneet käyttämään ulkopuolisin opein uudet, kulttuuria tuntemattomat ainekset. Ylimielinen ajattelutapa on johtanut väijäämättä kerta toisensa jälkeen kriisiin, mutta perinteikkään työpaikan osaavan työväen itsekunnioitusta ei kukaan ole onnistunut tuhoamaan.

Vuosi vuodelta enemmän jouduttiin kuluneella vuosikymmenellä saivartelemaan asioiden parissa, jotka aikaisemmin eivät edes ylittäneet edunvalvonnan kynnystä, vaan oli hoidettu yhtiön puolelta hyvässä hengessä. Työtapatilastosta muodostui valonpilkku siihen verraten, mihin suuntaan työntekijöiden arvostus kehittyi.

Ammattiosaston tehtäväksi tuli jatkuvasti uusia haasteita. Myös rauhallisiksi todettuina vuosina. Vanhoja jermuja putosi eläkkeelle, mutta vuosikymmenen lopun lähestyessä nousi joukoista nuoriakin aktiiveja. Vaikka vuodet olivat toistaan raastavampia, jäi työtaistelutilasto poikkeuksellisen lyhyeksi.

Pekeman ammattiosastossa ei perinteisesti niinkään ole korotettu yksilöitä jalustalle, vaan asetettu yhteisiä tavoitteita joiden puolesta yhdessä työskennellään. Tämän luonnollisena seurauksena tässä 40-vuotishistoriikissa ei edelleenkaan, aiempien historiikkien tapaan, ole nähty tarpeelliseksi tehdä henkilöhaastatteluja.

2001

Aloite eläkeiän alentamisesta vuorotyössä

Uusi vuosikymmen käynnistettiin juhlamalla ravintola Iriksessä pyöreitä vuosia. Edunvalvonnallisesti ammattiosaston 31. toimintavuosi ei ollut niin raskas, kuin edeltänyt viisivuotiskausi. Silti ammattiosastossa tehtiin työtä ja tuloksena syntyi mm. merkittävä aloite Kemianliittoon. Siinä ehdotettiin vuorotyössä ja raskaissa ammateissa työskentelevien eläkeiän alentamista 60 ikävuoteen.

Toimintavuoden lopussa Pekeman Työntekijöihin kuului 535 jäsentä, heistä 15 naisia.

Tammikuun 27. päivänä pidettyyn yhdistyksen 30-vuotisjuhlaan saapui noin 250 juhlijaa.

Juhlapuheessaan Kemianliiton (KL) puheenjohtaja Timo Vallittu mainitsi osaston olevan rohkea ja luova sekä yksi liiton aktiivisimmista. Hän myös kiinnitti huomiota alan kansainvälistymisen realismiin ja Pekeman Työntekijöiden vahvuuteen kv. toiminnassa.

SAK:n kultainen ansiomerkki luovutettiin juhlassa Kari Koistiselle ja Martti Siltalle. KL:n kultaisen ansiomerkin sai Paavo Kuisma.

Ammattiosasto julkisti samassa yhteydessä 30-vuotishistoriikin. Merkkipäivän johdosta julkaistiin lehdistötiedote, jonka ansiosta myös paikallinen lehdistö huomioi tapahtuman näyttävästi. Juhla on taltioituna videolle.

Ammattiosasto jätti Kemianliitolle aloitteen eläkeiän alentamisesta 3-vuorotyössä ja raskaissa ammateissa 60 ikävuoteen. Työväestön hyvinvoinnin parantamiseen muuallakin kuin Borealiksella tähdännyt ehdotus perustui useiden tutkimusten tuloksiin. Sen seurauksena KL:n valtuusto hyväksyi aloitteen marraskuussa, vaikka liittohallitus ei ollut puoltanut sitä. Liiton toimia ja hankkeen etenemistä jäätiin odottamaan.

Syyskokous muotoili mainitusta aloitteesta kannanoton, josta ainakin Uusimaa-lehti uutisoi. Toinen kannanotto tehtiin koskien työmatkakuljetusten heikennystä ja sen seurauksia. Työmatkaliikennettä oli kesällä henkilöstön kanssa neuvottelematta heikennetty yhdistämällä reittejä ja vähentämällä busseja. Tämä johti monenlaisiin ongelmiin ja oli omiaan vaarantamaan vuoronvaihteiden turvallisuudenkin.

Borealis ilmoitti suunnitelmastaan hankkia kumppanuusyritys osaan kunnossapidon töistä. Ammattiosasto ei hyväksynyt suunnitelmaa. Syyskokous julkisti hanketta vastustavan kannanoton.

Borealiskonsernin toisena toimitusjohtajana Juha Rantasen jälkeen toiminut norjalainen Svein Rennemo erosi yhtiön palveluksesta. Tilalle tuli John Taylor. Suuntaus merkitsi pohjoismaisen johtamiskulttuurin katoamista ylimmältä tasolta, joka ei tiennyt hyvää tuotantopaikkakuntien työpaikkojen ja työolojen kannalta.

Opintojaosto järjesti syyskuussa koulutustilaisuuden sekä vierailun luottamusmiehille ja toimikunnan jäsenille Valkeakosken Säterille.

Kemianliiton talvipäivillä Keuruulla hiihtivät Pekemalle kultaa Asko Heikkinen, Keijo Kettunen, Jorma Taipale ja Ari Hattukangas M 45 sarjan 4 kertaa 5 km:n viestissä.

Hannu Tuominen oli Kemianliiton valtuuston ja Öljy-, kaasua- ja petrokemian sopimusalan tes-jaoston jäsenenä. Liiton kv-jaoston jäsenenä ja puheenjohtajana toimi Markku Aaltovirta.

2002

Pekeman Työntekijöille oma verkkosivusto

Helmikuussa tuli kuluneeksi 30 vuotta LDPE-tuotannon käynnistymisestä. Sitä voidaan pitää Suomen muoviteollisuuden alkuna. Nesteen eteenikrakkeri oli jo käynnistetty tuottaakseen raaka-aineita muovin tuotannolle. Vuonna 1972 käynnistyi myös silloisen Pekema Oy:n PVC- ja sille syöttöainetta valmistanut VCM-laitokset, jotka yhdessä työllistivät yli 200 henkilöä.

Fortum Oy ilmoitti Kullon asuntoalueen lakkauttamisaikeestaan. Tässä vaiheessa alueella asui vielä 66 perhettä ja 142 henkilöä. Heistä borealislaisia oli 25, joista kemianliittolaisia 20. Tämän ja muiden seikkojen seurauksena ammattiosaston aktiivit joutuivat taas turhankin monen asian vartijoiksi.

Vuoden alussa lähes kahdeksan vuotta työsuojeluvaltuutettuna toimineen Markku Aaltovirran saatua paikan Kemianliiton toimitsijana, aloitti Pasi Mäntysaari työsuojeluvaltuutettuna. Aaltovirran tilalle muihin luottamustehtäviin valittiin taloudenhoitajaksi Matti Hakkarainen ja kansainvälisten asioiden hoitajaksi/CCC:n (Corporate Co-operate Council) jäseneksi Hannu Lindqvist.

Pääkonttorissa valmisteltiin MATT-projektia (Market Aligned Technology Transformation). Se tiesi käytännössä tutkimustoimintojen saneerausta, koskien teknisten ja ylempien tehtäviä. Lopputuloksena Porvoon tutkimus menetti yli 70 työpaikkaa.

Työmatkojen bussiliikenne ei tyydyttänyt sitä käyttäviä. Monet siirtyivätkin pyysvästi oman auton käyttöön, koska bussilla kulkeminen verotti kohtuuttomasti omaa aikaa ja toisaalta työpaikalle vuoronvaihtoon ehdittiin usein liian myöhään.

Borealis päätti sulkea Fenolin korjaamorakennuksen välttääkseen kalliiksi tulevan homeremontin. Asiaa yt-neuvoteltiin. Ammattiosasto vastusti lakkauttamista ja toimintojen hajuttamista eri kohteisiin sekä samassa yhteydessä vaivihkaa toteutettua organisaation muutosta.

Moniin vuosiin pääluottamusmies ei ollut saanut käyttöönsä palkkatilastoja. Nyt niitä usean vuoden vaatimisen jälkeen edes luvattiin alkaa toimittaa.

Vuorovahvuudet ja niiden tulevaisuuden visiot eivät tyydyttäneet työntekijöitä. Työnantajapuolella ei noteerattu terveyteen ja turvallisuuteen pohjautuvia peruste-

luja ja syyskokous tuomitsi julkilausumassaan työntekijämäärien alimitoittamisen.

Vuonna 2001 voimaan astunut 2-vuotinen tupo heikensi öljyn sopimusalan omaan palkkausjärjestelmään perustuvaa palkkakehitystä rajoittamalla ryhmäohjepalkkojen ja aikaharjaantumislisien korotuksia.

Yleisemminkään palkkaratkaisu ei ollut kovin leipäisiä suomalaisille palkannut-tijoille. Dublinin säätön ylläpitämä Eiro-palkkatilastovertailu juorusi, että vuosien 2001 ja 2002 tupon tuomat keskimääräiset palkankorotukset sijoittuivat inflaatio-korjauksen jälkeen häntäpäähän Euroopassa. EU:n ulkopuolinen Norja oli aivan omaa luokkaansa tässä vertailussa.

Palkkojen ohella korjattavien kohtien paljoudesta kertokoon se, että seuraaviin sopimusneuvotteluihin Pekemalta lähti muutosesitykset 26 eri tes-kohtaan.

Maaliskuussa Kemianliitto solmi TEVA:n kanssa aiesopimuksen yhdistymisestä.

Ammattiosasto päätti kotisivuston www.pekemantyontekijat.fi perustamisesta. Marraskuussa 25. vuottaan ilmestyvästä ammattiosaston tiedotus- ja mielipidelehdestä Virikkeestä julkaistiin ensimmäinen sähköinen versio liitettäväksi kotisivuille. Siitä lähtien kaikki Virikkeen numerot on julkaistu myös sähköisinä. Paperiversio säilytettiin entisellään. Ammattiosaston oman säännöllisen julkaisun tarpeellisuus sai uuden ulottuvuuden, kun maakunnallinen Uusimaa-lehti alkoi julkaista osia pääluottamusmies Hannu Tuomisen Virike-kirjoituksista ”Muut lehdet” -pals-tallaan.

Jälleen kasvamaan lähteneen edunvalvonnallisen paineen keskellä ammattiosas-tossa työskenneltiin mm. vuororukailun tason parantamiseksi. Siinä onnistuttiin-kin ja ruuantoimittaja vaihtui.

Pääluottamusmies Hannu Tuominen käynnisti Kilpilahden alueella työskentele-vien yritysten pääluottamusmiesten yhteistyöryhmän. Sen pääasiallisena tavoitteenä oli edesauttaa ulkomaisen työvoiman palkka- ja työehtojen valvonnan tehostu-mista.

Jäsenistöä koskevat talousturvasopimukset OP:n, Nordean, Sampo-pankin ja Ak-tia Säästöpankin kanssa uusittiin. Ulospäin suuntautuneesta suhdetoiminnasta mai-nittakoon Säterin ammattiosaston tekemä vastavierailu syyskuussa.

Borealiskonsernin yhteistyöneuvosto CCC:n (Corporate Co-Operate Council) raportointia ammattiosastolle parannettiin. Pekeman Työntekijöiden edustaja raportoi pääluottamusmiehelle jokaisesta kokouksesta ja samoin muiden henkilös-töryhmien pääedustajille kirjallisesti. Salaiseksi ilmoitettuja asioita ei raportoida. Pääluottamusmies käyttää tätä informaatiota omassa työssään tarpeelliseksi katso-mallaan tavalla. Edustaja laatii myös vuosiraportin CCC:n toiminnasta liitettäväksi ammattiosaston toimintakertomukseen.

2003

Sakot jäsenistön puolustamisesta

Jos edeltäneet kaksi vuotta elettiin edes jonkinasteisessa rauhassa, oli vuodesta 2003 tuleva armoton irtisanomisilla uhkaamisten ja ulkoistustoimenpiteiden vuosi. Tämä johti juridisessa mielessä työtaisteluksi luokiteltavaan tilanteeseen ja ensimmäisiin Pekeman Työntekijät ry:n saamiin lakkosakkoihin. Aiemmassa historiassa löytyy merkintöjä 20 työtaistelutoimenpiteestä ammattiosaston toiminta-alueella. Todellisuudessa niitä oli ollut enemmänkin.

Konserni oli julistanut 9Q-ohjelman, jolla se nostaisi sidotun pääoman tuoton vähintään 11 prosenttiin. Yhtenä seurauksena Tekniset palvelut joutui työnantajan toimenpiteiden kohteeksi. Tammikuun 15. päivänä – ammattiosaston 32-vuotispäivänä – ilmoitettiin Borealis-konsernin pitävän jatkossa vain kriittiset kunnossapito-toiminnot omina. Yhtiö katsoi, että kiinteistökunnossapidossa, tarvikevarastopalveluissa ja engineeringissä on aika siirtyä kokonaan ostopalveluihin. Kokonaisuudessaan teknisissä palveluissa työskenteli 183 ihmistä. Heistä ulkoistus koski suoranaisesti 32 henkilöä, joista kemianliittolaisia 22.

Tämä koettiin työpaikalla niin konkreettisena uhkana, että kahta päivää myöhemmin toteutui teknisissä palveluissa noin 130 työntekijän ulosmarssi. Ammattiosasto julisti samalla kunnossapitoa koskeneen ylityökiellon sitä seuranneen viikonvaihteen ajaksi. Seuraavaksi päätettiin koko työpaikkaa koskevasta ylityökiellosta siltä varalta, ettei vastaantuloa työnantajan taholta tapahdu. Lisäksi kehityskeskusteluihin ja osaamismatriisien kehittämiseen osallistuminen lopetettiin. Niin ikään yhteistoimintaan liittyviä boikottitoimia pantiin toimeen.

Borealis neuvotteli Työtuomioistuimen kautta ja ammattiosasto tuomittiin hyvin nopealla aikataululla 3000 €:n sakkoon sekä 600 €:n oikeudenkäyntikulujen maksamiseen. Ammattiosasto ei perääntynyt, koska se ei voinut hyväksyä jäsenistönsä ulkoistusta. Ylityökieltoa ei peruttu.

Lakkosakkojen langettamiseen riitti tehdaspalvelun puolen päivän ulosmarssi ja viikonlopun kestänyt ylityökielto sekä ylityökiellolla uhkaaminen. TT ei työnantajan vaatimuksesta huolimatta ottanut kantaa kehityskeskusteluista ym. toimista kieltäytymiseen. Työnantaja kuitenkin pidätti tästä syystä työntekijöiltä osan vuoden 2003 tulospalkkiosta.

Kun muuta vastaan tulemista ei tapahtunut, astui koko Porvoon tuotantolaitoksia koskenut kemianliittolaisten työntekijöiden ylityökielto voimaan 31. tammikuuta. Helmikuun 5. päivänä sitten solmittiin asiassa välirauha ja ulkoistusta lykättiin. Ylityökielto purettiin, mutta yhteistyötä koskeneet boikottitoimet jatkuivat 19.6. saakka. Jäsenkokous äänesti sen puolesta, että ensisijaisesti neuvotellen yritetään päästä hyvään ratkaisuun.

Lokakuun 28. päivänä Borealis teki YIT Rapidon kanssa sopimuksen liikkeenluovutuksesta kiinteistökunnossapidon sekä raaka-aine – ja tarvikevarastojen osalta. Engineeringin muutos ei kohdistunut työntekijöihin. Ammattiosasto pääsi kuitenkin sopimaan työntekijöiden siirtymäehdoista ja siitä, että he säilyttävät pää-

osin vanhat edut ja Kemianliiton työehtosopimuksen. Työntekijät pysyivät Pekeman Työntekijät ry:n jäseninä ja valitsivat oman työpaikkansa päälouottamusmieheksi Seppo Koivusen. Koivunen on toiminut siitä alkaen tehtävässä tämän historiankin julkaisemiseen asti.

Sopimuksesta tuli kohtuullisen hyvä ja periaatteessa YIT:lle siirrettyillä oli kolmen ja puolen vuoden ajan jopa vahvempi irtisanomissuoja kuin normaali työsopimuslain antama. YIT Rapido sitoutui olemaan lomauttamatta tai irtisanomatta siirtyneitä 11 työntekijää vuoden 2007 puoliväliin saakka. Tarjottua irtisanoutumispaikkaita oli käyttänyt 8 työntekijää.

Työpaineet kasvoivat YIT Rapidoon siirtyneillä huomattavasti ja tässä kohdin voidaan myöskin huomauttaa, että suoja-ajan umpeuduttua mm. sairauslomalaisia alettiin poistaa YIT:n palkkalistoilta.

Prosessin kestäessä ammattiosasto antoi useita julkilausumia siitä, ettei se hyväksy Borealisen työntekijävähennyksiä. Vastineessaan Työtuomioistuimelle ammattiosaston toimikunta totesi, että sen on otettava tässä tilanteessa vastuu työntekijöiden henkisestä terveydestä.

MATT tuli toteutukseen. Samalla saneerattiin laboratoriotuotoimintoja ja tuotesuunnitteluhallin 5 työntekijää painostettiin pois Kemianliiton sopimusosalta. Saneeraus-aallon jatkeena yhtiö ilmoitti alkavansa kehittämään materiaalinkäsittelytoimintoja.

Suoranaisia irtisanomisia ei toteutettu, vaan käytettiin eläke- ym. järjestelyjä sekä vapaaehtoisia irtisanoutumispaketteja. Koko vuoden saldona kaikki henkilöstöryhmät laskien Porvoossa menetettiin toista sataa työpaikkaa. Syyskokous muotoili kannanoton Borealisen henkilöstöasioiden hoidosta.

Sopimusalan vuotuisen yhteistapaamisen järjestelyvuorossa oli Pekeman osasto. Keskeinen asia oli saada sopimusosalalle uusi neuvottelujärjestelmä. Se saatiinkin aikaan, mutta KL:n johto ei hyväksynyt sitä sellaisenaan. Työnantajat pääsivät tavoitteeseensa erityisneuvotteluoikeuden heikentämisessä. Seuraavan vuoden tes-neuvotteluissa neuvottelujärjestelmän toimimattomuus vei mahdollisuudet viedä läpi mitään asioita oman sopimusalan puitteissa.

Borstar-koetehtaan tapaturmaisesta kuolemasta johtunut viidettä vuotta kestänyt käräjäoikeuskäsittely päättyi marraskuussa. Osastopäällikkö tuomittiin 50:een päiväsakkoon työturvallisuusrikoksesta ja kuolemantuottamuksesta. Hovioikeuskäsittelyssä hänenkin tuomionsa oli vapauttava. Työnantajan puolelta oli pyritty voimakkaasti syyllistämään uhrin työtovereita. Ammattijärjestön jäsenistöilleen antama oikeusapu tällaisessa tilanteessa on erittäin arvokasta. Kemianliiton lakiosaston voidaan todeta toimineen esimerkillisesti niin tässä kysymyksessä kuin yleisemminkin. Sieltä on saatu tarvittavat vastaukset nopeasti ja selkeästi.

Muilta osin jatkuva panostaminen työturvallisuuteen toi hyviä tuloksia hitaasti, mutta pysyväisluonteisesti. Vuoden kuluessa TRI-tapaturmia sattui 11 kpl, joista 9 omalle välle. Työntekijöiden ymmärtämys asiaa kohtaan kehittyi pikkuhiljaa ja he olivat sitoutuneita tapaturmien ehkäisyyn paljolti työsuojeluvaltuutettu Pasi Mänty-

saaren aktiivisuuden ansiosta. Kysymys sen sijaan kuului, mikä oli yhtiön todellinen asenne ihmisten terveyteen?

Työosastoilla toimi 20 osastonluottamusmiestä. Ammattiosaston toimikuntaa työllisti etenkin edellä mainittu konflikti teknisten palveluiden muutoksista ja se koontui 19 kertaa.

2004

Tilapäinen rauhoitus

Vuosi 2004 alkoi uudella kumppanuuteen liittyvällä uutisella ja jäsenistö valmistautui pahimpaan. Hälytys oli kuitenkin enneaikainen, sillä vaikka materiaalinkäsittelyyn tuli uusi kumppani, se ei suoraan vienyt työpaikkoja borealislaisilta.

Henkilöstöhallinto ei henkilöstön mielestä selviytynyt tehtävistään. Tämänkin vuoden kuluessa jouduttiin peistä taittamaan mitä moninaisimmassa yhteyksissä. Silti vuodesta tuli suhteellisesti katsoen rauhallinen, johtuen paikallisen johdon sitoutumisesta henkilöstön työsuhteiden rauhoittamiseen.

Heti vuoden aluksi uhkasi uusi konflikti Borealikesen ilmoitettua suunnittelevansa materiaalinkäsittelyn osittaista ulkoistusta. Pakkauksen ja lastauksen työpaineet olivat muutenkin kohtuuttoman kireät, joten uutinen synnytti ahdistusta osaston työntekijöissä. Laitoskapasiteetteja nostettaessa ei loppupään suoriutumista ollut huomioitu.

Materiaalinkäsittelyn tilanne helpottui alun perin pelästystä mallista. Työntekijöitä ei ulkoistettu, vaan bulkkituotteiden käsittelyyn otettiin kumppaniyrittäjä UBC, joka toi oman työvoimansa. UBC rakensi konttien käsittelyalueen ja lisää siiloja.

Yhtiön uuden strategian myötä Fenoli- ja Aromaattituotanto sai taas uuden selkänöjan sen jälkeen, kun sitä oltiin oltu tiputtamassa pois ydinliiketoiminnoista. Kuitenkin fenolilaitoksen vuoromiehitystä oltiin heikentämässä.

Muutosvisioiden vuoksi henkilöstöryhmät vaativat yhtiötä sitoutumaan rauhoitusaikaan. Tätä ajatusta tukivat voimakkaasti vuosittaisten työilmapiiritutkimusten tulokset. Edeltäneet ilmapiiriin parantamistoimet voitiin laskea epäonnistuneiksi. Lopulta vuoden mittaisesta rauhoitusajasta sovittiin. Tässä kohdin on nähtävä paikallisen johdon ratkaisseen tilanteen viisaasti. Koska kiihtyvien konfliktien mahdollisuus oli ilmeinen, olisi muussa tapauksessa koko Porvoon tuotantopaikkakunnan tulevaisuus muuttunut epävarmaksi.

Toisenlainen esimerkki löytyi Portugalissa, kun Borealis möi Sinesissä sijaitsevat tuotantolaitoksensa Iberialla ja Pohjois-Afrikassa operoivalle Repsolille. CCC:n konserniyhteistyön suhteen portugalilaisten toverien menetys oli ikävä, sillä se vähensi kriittistä keskustelua yhteistyöneuvostossa. Sinesin henkilöstöasioiden hoito oli ollut rappiolla ja lakot seuranneet toisiaan. Laitosten noin 500 työntekijää olivat ratkaisusta hyvin helpottuneita.

PE 2:lla pidempään viritelty 12-tuntinen vuorojärjestelmä tuli edellisen vuoden syksynä ammattiosaston käsittelyyn. Neuvotteluiden jälkeen PE 2 siirtyi kokeilu- luonteisesti 12 tunnin järjestelmään helmikuun alusta vuoden loppuun. Aloite oli osaston työntekijöiden. Ammattiosastossa päätettiin, että kokeilun aikana järjestelmää ei aleta laajentaa muille osastoille. Syksyllä kokeilua päätettiin jatkaa myös vuoden 2005 ajan.

Ammattiosaston vuodesta 1979 harjoittama ja oman kahviotoiminnan seuraajana taloutta vankistanut juoma-automaattitoiminta tuli tiensä päähän ja lakkautettiin toimintavuoden alussa. Monista tekijöistä johtuen (automaattien vuokra, Sinebrykoffin toiminta-avustuksen sijasta korotetut hankintahinnat, pullohävikki) toiminta oli kääntynyt pysyvästi tappiolliseksi.

Kilpilahden Sairauskassan, jonka jäseniä ammattiosaston työntekijät ovat, talouden alettua heikettä, mietittiin vaihtoehtoja riittävien terveystalvelujen turvaamiseksi. Pekemalaisten mielestä syytä paniikkiin ei ollut, sillä kassan varat sen hetken käytöllä olisivat riittäneet ainakin kahdeksan vuotta eteenpäin. Kilpilahden työnantajat eivät suostuneet nostamaan osuuttaan (vaikka Borealiskonsernin HSE-johto lanseerasi parhaillaan 24-tuntin huolenpitoa!).

Ammattiosaston kaksi jäsentä sairauskassan hallituksessa jäivät oppositioon ja vuoden 2005 alusta voimaan astuivat omavastuuosuudet lääkkeistä ja joistakin ulkopuolisista palveluista. Tämä ei ollut kovin vakava asia aikaan, jolloin oma työterveysasema hoiti laajalti muitakin palveluita kuin vain työterveyteen kuuluvia. Myös silmälasikorvauksia heikennettiin.

Sairauskassan talous oli jo seuraavana vuonna ylijäämäinen. Kassan ei tule tuottaa liikaa voittoa ja tehdyt ratkaisut kohensivat kassan taloutta niin, että myöhempiä vuosina se on pitänyt jäsenmaksusta vapaita kuukausia.

Kemianliitto muutti TEVA:n kanssa yhdistyttyään Helsingin Haapaniemenkadulta uuteen osoitteeseen Hakaniemeen. Puheenjohtaja Timo Vallittu kutsui pekemalaiset pitämään toimikunnan kokousta uuteen toimistoon, joka sitten lähes kahden vuoden viiveellä toteutuikin.

Syksyllä kolmen vuoden takainen Pekeman Työntekijät ry:n aloite 3-vuorotyön ja muiden raskaiden töiden eläkeiän alentamisesta eteni Kemianliiton kautta SAK:n valtuuston käsittelyyn. Käsittelystä siellä ei ole käytettävissä dokumentteja.

Ammattiosasto tuki Auto- ja kuljetusalan työntekijäliiton AKT:n lakkoa. Syyskokous julkisti kannantoton, jossa mm. AKT:n piirissä tapahtuneisiin asioihin viitaten SAK:lta perättiin toimia työnantajien hyökkäyksiä vastaan. Kannanotto toimitettiin SAK:hon, josta myös vastattiin. Keskusjärjestön kanta oli pitkälti EK:n asennetta puolustava, jopa ylistävä, tiivistyen toteamukseen, jonka mukaan meidän palkansaajaliikkeessä itsemme on syytä pohtia omia pelisääntöjämme!

Jäsenistö koki SAK:n edellisen vuoden näkyvimmäksi työväestöä puolustaneeksi teoksi painattaa pieniä sinisiä ”Työn puolesta!” -tarroja.

Pääluottamusmies kahden muun henkilöstöryhmän pääedustajien kanssa saivat syyskuusta alkaen oikeuden osallistua Porvoon johtotiimiin kokouksiin puhe- ja esitysoikeudella.

Hannu Tuominen oli kertomusvuonna jäsenenä Kemianliiton järjestöjaostossa ja tes-jaostossa. Jälkimmäisessä oli myös Pentti Koponen.

SAK:n paikallisjärjestön 60-vuotisjuhlassa Hannu Tuomiselle ja Pentti Koposelle luovutettiin SAK:n kultaiset ansiomerkit.

2005

Borealiksesta poistuu pohjoismainen omistus

Pidempään uumoiltu Norjan valtion öljy-yhtiö Statoilin vetäytyminen Borealiksen omistuksesta tuli julkisuuteen.

Porvoossa vuosi antoi tilaa työhön keskittymiselle, kun työntekijät eivät kokeneet itseään jahdatuiksi. Pitkäjänteinen turvallisuuskehitys huomioitiin yhtiön ulkopuolella.

Syksyn 2004 työilmapiiritutkimuksen tulokset osoittivat lievää paranemista. Borealis Polymers Oy (BPOY) oli silti kaukana Suomen teollisuuden keskiarvosta ja luottamus johtoon jatkui heikkona. Vuoden 2005 alussa johtotiimi löi lukkoon kahden vuoden Porvoo-ohjelman, jonka sisältönä olivat: henkilöstösuunnitelmat, muutosprosessi, keskijohdon rooli, esimiesten koulutusohjelma, henkilökohtainen kehittyminen, osastojen korjaavat toimenpiteet, fokus-ryhmät, henkilöstön hyvinvointi, Carman-ohjeistus ja asiakastietoisuuden parantaminen.

Henkilöstön edustajat osallistuivat johtotiimin kanssa yhtiön yt-tilaisuuksien yhteydessä pidettyihin ensimmäisiin ilmapiiriseminaareihin touko- ja joulukuussa.

Borealis-konsernin johto palkitsi koko henkilöstön ylimääräisellä 500 eurolla edeltäneen vuoden odotukset ylittäneestä tuloksesta. Vuodesta 2005 tuli rauhallinen; yhtiö ei ollut vähentämässä henkilöstöä, eikä siten yhteenottojakaan esiintynyt.

Kesällä Statoil ilmoitti luopuvansa Borealis-osakkeistaan ja möi ne kahdelle muulle omistajalle eli Arabiemiirikuntien liiton IPIC:lle (International Petroleum Investment Company) ja Itävallan valtionyhtiö OMV:lle.

Statoilin luopumisen tiedettiin samalla tarkoittavan sitä, että Borealiksen Norjan tuotantopaikkakunta Bamblessa menee myyntiin. Siksi norjalaiset yrittivät jo tammikuussa saada jopa suomalaisia vaikuttamaan Norjan hallituksen ratkaisuun ulkopuolelta ja vuotivat tiedon Suomen lehdistölle. Tavoitteena ilmeisesti oli saada poliitikkojen lisäksi suomalaiset ammattiliitot reagoimaan. Helsingin Sanomat julkaisi uutisen ensimmäisenä 20.1.

Ammattiosasto ei sekaantunut asiaan, mutta Kemianliitto yhdessä Toimihenkilöunionin kanssa vapautti 24.1. lehdistötiedotteen, jossa suomalaisen kokemukseen perustuen huippuyhtiöiden pois myyminen tiedettiin seurauksiltaan lyhytnäköisek-

si. Siinä missä Neste Oy (Suomen valtio) oli myynyt Borealiksen bisneksen ja laitokset halvalla, otti Statoil kaupasta voittoa senkin edestä.

Sosiaali- ja terveysministeri Tuula Haatainen luovutti BPOY:lle ensimmäistä kertaa jaetun ”Työturvallisuus kohti maailman kärkeä” -palkinnon. Nyt myös työhyvinvointiin kiinnitettiin konkreettisesti huomiota, kun koko henkilöstölle tarjottiin ensimmäistä kertaa mahdollisuus kuntotesteihin ja ohjattuun terveystyöhön.

Työsuojeluvaltuutettu Pasi Mäntysaari edusti Kemianliittoa ja Borealista Responsible Care – Vastuu Huomisesta –yhteistyöhössä vuosina 2005–06, kun sitä alettiin soveltaa Venäjän kemianteollisuudessa.

CCC-edustajana Hannu Lindqvist osallistui vuosikymmenen keskivaiheilla kahden kansainväliseen projektiin, jotka kummatkin kestivät kolme vuotta. CCC nimesi hänet edustamaan henkilöstöä konsernin Learning Operators -projektiin, jossa etsittiin parhaita toimintatapoja operaattoreiden koulutukseen Borealiksessa sekä sen osittain omistamissa Borougessa ja Noretylillä. Toinen oli EU-komission alaisuudessa toiminut Hallintoedustajaprojekti, johon hänet nimettiin Kemianliiton toimesta. Siinä tutkittiin ja tavoiteltiin parempia henkilöstön osallistumisedellytyksiä yritysten hallinnossa EU-maissa.

Ammattiosasto julkisti kannanoton tukeakseen lahtelaisen Foxconnin työntekijöitä tilanteessa, jossa työnantaja ilmoitti siirtävänsä heidät kemian sopimusalueelta halvempaan metalliin. Tehtailla Lahdessa ja Hollolassa nähtiin ryhdikäs lakko, jonka seurauksena jäsenistö sai pitää vanhan sopimusalueensa. Foxconnilaisille lähetettiin myös vähäistä taloudellista tukea. Kemianliiton sisälläkin eri sopimusalojen kesken ilmeni paineita järjestörajojen suhteen.

Liittovaltuustoaloite siitä, että liittofuusioiden suunnittelun sijaan on keskityttävä edunvalvontaan, hyväksyttiin Kemianliiton valtuustossa. Toinenkin liittovaltuustoaloite, joka koski Viking Line-laivayhtiön boikotoimista Suomen Merimies-Unioiden tukemiseksi, hyväksyttiin.

Kemianliiton talvipäiviltä oli neljän vuoden tauon jälkeen hiihdon viestijoukkueella tuomisinaan voittopokaali. M 50-sarjan voitto 4 kertaa 5 km:llä oli muserava. Kuopion laduilla voitokkaassa joukkueessa hiihtivät Ari Hattukangas, Keijo Kettunen, Sampo Törmänen ja Jorma Taipale.

Hannu Tuominen istui Kemianliiton valtuustossa ja toimi edelleen myös liiton tes-jaostossa sekä järjestöjaostossa. Pentti Koponen oli toinen pekemalainen tes-jaostossa.

Alamme oli alistettu tupoon kolmen vuoden ajaksi 2005–2007. Sopimus ei vastannut sopimusalan ammattiosastojen esityksiä.

Kotisivut olivat saaneet suosiota. Ne päivitettiin Pasi Mäntysaaren toimesta vähintään kerran viikossa ja kävijöitä oli kertomusvuoden loppuun mennessä noin 5850.

2006

12-tuntinen vuorojärjestelmä juurtuu Borealikselle

PE 2:n vajaan kaksi vuotta kokeilussa ollut 12-tuntinen vuorojärjestelmä vakinaistettiin ja samalla alettiin selvittää sen laajentamista muille tuotanto-osastoille. Tästä tuli vuoden pääteema. Vastakkainasettelu teki tilanteesta vaikean, sillä järjestelmän vaihto pakotti mukaan nekin, joille se ei sopinut. Tehtiin laaja selvitystyö, jossa yhtiö edellytti jokaista osa-aluetta tarkasteltavaksi erillisesti siten, että millään niistä ei saanut syntyä lisäkustannuksia huolimatta siitä, että säästöjä tuli muissa sarakkeissa.

PE 2:n 12-tuntinen vuorojärjestelmän muututtua pysyväksi järjestettiin muilla osastoilla toukokuun alussa neuvoa-antavan jäsenäänestys, johon osallistui vuorotyötä tekevästä jäsenistä 89,3 %. Tulos vaihteli jonkin verran osastoittain, mutta oli selkeästi 12-tuntista vuorojärjestelmää puoltava. Kokeilun hyväksyviä ääniä kertyi 77,4 ja ei-ääniä 21,7 %.

Muovitehtaiden tuotanto-osastojen sovittiin siirtyvän kokeiluluonteisesti 12-tuntiseen sheemaan vuoden 2007 alusta. Työnantaja oli vaihdon kannalla, sillä se pääsi luettelemaan sopimukseen laajan joukon uusia ehtoja. Petrokemian jäi vielä jatkaamaan 8-tuntista työpäivää niin, että vuoden 2007 suurseisokit vietäisiin läpi vanhalta järjestelmällä.

Konsernissa tehtiin voimakkaasti henkilöstöön vaikuttaneita siirtoja – ei kuitenkaan Porvoossa. Borealisen perustamisesta v. 1994 Kööpenhaminan Lyngbyssä sijainnut pääkonttori lakkautettiin ja se siirrettiin Itävallan Wieniin. Päätös aiheutti pääkonttorin väen joukkopaon, jota yhtiö yritti loppukuukaudet hillitä toimintakyvyn säilyttääkseen jatkuvaa ylityöpalkkaa maksamalla. Muutto vei paljon väkeä johtopaikoilta ja mm. konsernin viestintä vaihtui. Sillä oli vaikutuksensa myös CCC:n informaation saantiin ja johdon kokouksiin osallistumiseen.

Työntekijätasoakin koskenut vastaava tilanne tuli eteen Norjan Bamblessa, jossa Borealis lakkautti HDPE-laitoksen. Toistasataa ihmistä menetti työpaikkansa, mutta Norjan työtilanne oli hyvä verrattuna muihin Borealismaihin.

Aikaisemmassa vaiheessa myyntilistallekin kahdesti joutunut Porvoon Fenolija Aromaattituotanto alkoi olla keskipitkällä aikavälillä konsernin strategiassa tärkeällä sijalla. Omistaja alkoi kaavailla Arabiemiraatteihin Porvoon teknologiaan ja osaamiseen perustuvaa tuotantoa. Omistajat julkaisivat myös tiedon Agrolinz Melamine Internationalin (AMI) liittämisestä osaksi Borealista. Sen pääpaikkakunta on Itävallan Linz ja päätuotteina lannoitteet ja melamiini. Tämä johti peruskemikaalien eriyttämiseen omaksi liiketoiminnakseen

Ammattiosasto julkisti lehdistötiedotteen luottamusmiessuojan parantamista vaativasta kannastaan. Kannanotolla tuomittiin Teerijärven Rani Plastilla tapahtunut vaaleilla valitun pääluottamusmiehen erottaminen ja edellytettiin Kemianliitolta konkreettisia toimia luottamusmiesten toimintaoikeuksien turvaamiseksi.

AKT:n lakon aikana keväällä ammattiosasto julkisti alan työtaistelua tukevan kannanoton ja naapuriyritys Finnplastin lomautukset tuomittiin työntekijöiden tukemiseksi niin ikään julkisella kannanotolla.

Borealiskonsernin yhteistyöneuvosto CCC:n kymmenes henkilöstökonferenssi järjestettiin Suomen tuotantopaikkakunnan toimesta syyskuussa Helsingissä.

Ammattiosasto on osallistunut aktiivisesti eläkeläistoimintaan. Vuoden 2006 aikana yhteistyö eläkeläiskerhojen kanssa oli erikoisen virkeää.

Kemianliiton talvipäivillä Kuopiossa sai Pekeman M-45 hiihtojoukkue Ari Hattukangas, Keijo Kettunen, Sampo Törmänen ja Jorma Taipale jälleen nousta korkeimmalle palkintopallille.

Pikkujoulutilaisuudessa osaston pöytästandardi (viiri) luovutettiin Pentti Koposelle ja Pekka Kuivaselle.

Hannu Tuominen jatkoi Kemianliiton valtuuston jäsenenä, samoin järjestöjaostossa ja tes-jaostossa. Pentti Koponen oli hänen lisäksi tes-jaoston jäsen edelleen.

2007

Vaihtuvan organisaation lyhyt muisti

Konserni palkitsi vuoden 2006 hyvästä tuloksesta johtuen koko henkilöstön ylimääräisellä 600 euron bonuksella. Tulovuosi 2007 oli vieläkin parempi – Borealiksen paras tähän saakka. Näin oli myös Porvoon tuotantopaikkakunnan osalta.

Syksyllä käytiin yt-neuvottelut koskien kunnossapidon organisaatiota. Tällä kertaa se tapahtui työntekijöiden vaatimuksesta. Yhtiö oli yksioikoisesti tekemässä muutoksia, joiden oli katsottava kuuluvan kolmea vuotta aiemmin sovittujen pelisääntöjen mukaisiin asiakokonaisuuksiin.

Yhtiö tiedotti Teknisten palveluiden uudesta organisoinnista. Johdon katsottua muutoksen pelkäksi ilmoitusasiaksi, vaati ammattiosasto käytäväksi yt-neuvottelut. Sen lisäksi, että aihe kuului yt-lain piiriin, se oli sen kokoluokan asia, joista ilmapiiiritoimenpiteenä vuonna 2004 oli sovittu yhtiökohtainen menettelytapa. Kolmessa vuodessa työnantajan puolella oli unohdettu ne pääkohdat, joista oli sovittu paremman tulevaisuuden vuoksi. Petrokemian instrumenttiosasto piti työpaikkakokouksen ja ammattiosasto toimitti tiukkasävyisen kannanoton Porvoon johtotilille. Myös kaikki henkilöstöryhmät yhdessä vaativat sovittuihin menettelytapoihin palaamista. Tässä selkkauksessa kuvastui hyvin se, kuinka yhtiön päällikkötasolle rekrytoidaan ihmisiä, jotka eivät tunne paikallisia toimintatapoja eivätkä arvosta henkilöstön näkemyksiä. Työntekijät näkivät vastuuttomana sen, että tällaiset henkilöt saavat esiintyä esimiehinä ja päättäjinä.

Edeltäneen vuoden syksyllä käynnistettiin CCC:tä koskeva kehityshanke pääluottamusmies Hannu Tuomisen toimesta. Asiaa oli valmisteltu jo vuoden 2006 maaliskuussa ja syyskuun CCC-kokouksessa Porvoossa Tuominen esitteli ehdotuksen

siitä, kuinka CCC:n edustamien työntekijöiden kaikki paikalliset ammattijärjestöt Euroopassa verkostoituivat. Näin ne ottaisivat oman aktiivisen roolinsa, joka voisi joissakin tapauksissa puolustaa työntekijöitä tehokkaammin kuin EWC-direktiivin säätelemä konsernineuvosto. Pekeman esitys johti hankkeen jatkorakenteluun paikallisten henkilöstöryhmien, Kemianliiton ja Toimihenkilöunionin kesken, joka johti ylimääräiseen CCC:n henkilöstöedustajien tapaamiseen Wienin pääkonttorissa tammikuussa.

Lähinnä Itävallan edustajien asenteesta johtuen asiassa ei voitu edetä pidemmälle. Se hyöty, mikä prosessista syntyi, oli EWC-koordinaattorin saaminen Borealikesen CCC:lle. Aluksi Euroopanlaajuisen kattojärjestö EMCEF:n määräämänä koordinaattorina toimi ruotsalainen Kent Kärrlander. Koordinaattorin päätehtävä on pitää yhteyttä ammattiliittojen kansainvälisten kattojärjestöjen ja kyseisen konsernin yhteistyöneuvoston välillä.

Borealikesen omistajat möivät Norjan tuotantopaikkakunnan kokonaisuudessaan Ineokselle. Jälkikäteen saatiin kuulla, että uusi omistaja lakkautti PP-tuotannon Bamblessa vajaan vuoden kuluttua kaupasta.

Konsernin toimitusjohtaja (CEO) John Taylor jäi vuoden lopussa eläkkeelle. Tilalle tuli Mark Garrett jo huhtikuun alusta alkaen. Iso osa CEO:n esikunnasta vaihtui tämän myötä. Vaikuttimena oli myös omistajien voimistama kontrolli toimivasta johdosta.

Ammattiosaston uutta työehtosopimusta koskeva muutosesityskirjelmä Kemianliitolle sisälsi 22 yksilöityä muutoskohtaa tuleviin neuvotteluihin. Lisäksi siihen sisältyi ehdotus tupon sijasta liittokohtaiseen sopimukseen tähtäämiseksi ja edeltäneiden tupojen palkkatason jälkeenyjääneisyyden korjaaminen. Tehty sopimus ei noudattanut Pekeman ja muiden osastojen esityksiä, vaikka se olikin liittokohtainen. Riittämättömien palkantarkistusten lisäksi sopimuksesta tehtiin kolmivuotinen, kun ammattiosaston esitykseen kuului yksivuotinen sopimuskausi. Tekstiasioissa oli tehty muutoksia, jotka ilmenivät käytännön hankaluuksina työpaikoilla vasta kuukausia jälkikäteen. Sille, että Kemianliitto toimi neuvottelukierroksen päänavaajana, ei löytynyt vähäisintäkään ymmärtämystä. Kenttäväki odotti kilpailua sopimusten laadussa, ei nopeudessa.

Sopimusalan ammattiosastot yhdessä edellyttivät Kemianliiton hallitusta toimimaan siten, että korvaavan työn teettäminen sairauslomalasilla lopetettaisiin. Samalla kirjelmällä tehtiin esitys sairausajan palkanmaksuaikojen pidentämistä.

Työväenpuolueiden murhaava tappio kevään eduskuntavaaleissa vaikeutti entisestään palkansaajien asemaa.

Syksyllä Finavia (ent. Ilmailuhallitus) julkisti pitkälle valmisteleman hankkeen siirtää Malmin lentokenttä Kilpilahden teollisuusalueen läheisyyteen Backakseen. Ammattiosasto näki sen haitallisena työpaikan kannalta ja erityisen vahingollisena etenkin meluhaitat huomioiden läntisen Porvoon alueella asuvalle jäsenistölle. Ammattiosasto laati kenttää vastustavan kannanoton Finavialle, Porvoon ja Sipoon valtuustoille ja paikalliselle medialle sekä edellytti BPOY:tä yhtymään hankkeen vas-

tustajiin suojellakseen omaa henkilökuntaansa. Ammattiosasto sai aktiivisuudestaan positiivista palautetta kuntien edustajilta. Borealis ei reagoanut.

Ammattiosaston 30 vuoden ajan ilmestynyt tiedotus- ja mielipidelehti Virike siirtyi uudelleen painotekniikan myötä osittaiseen väripainokseen. Lehden paperiversio on osoittautunut edelleen yhtä tarpeelliseksi kuin ennenkin sähköisestä lehdestä huolimatta.

Pekeman Työntekijät ry. toimitti vuoden kuluessa useita kielteisiä kannanottoja liittoon ja julkisuuteen vastustaessaan julkitullutta teollisuusliittojen fuusiohanketta.

Pikkujoulutilaisuudessa luovutettiin kahdeksan vuotta puheenjohtajana toimineelle Olavi Ojalalle Kemianliiton kultainen ansiomerkki ay-liikkeen hyväksi tehdystä työstä.

Hannu Tuominen toimi hyvin aktiivisella tavalla Kemianliiton valtuustossa. Hän jatkoi jäsenenä liiton järjestöjaostossa ja Pentti Koposen kanssa myös tes-jaostossa.

Borealoksen Euroopan tuotantopaikkakuntien työsuojeluvaltuutetut valitsivat puheenjohtajakseen Pasi Mäntysaaren.

2008

Borealoksen päätäntävalta Wieniin

Keväällä Borealis toteutti pääkonttorivetoisen EMO (European Management Organisation) -organisaation, jossa raportointipolku vie tuotantoyksiköistä suoraan bisnesyksiköiden johtoon Wieniin. Näin yksiköt joutuvat kilpailemaan toisten Euroopan yksiköiden kanssa mm. investoinneista.

Syksyllä pääkonttorista tuli määräys tuotantojen rajoittamisesta kysynnän heikennyttyä ja vuoden lopussa aloitettiin jälleen kerran rajut kustannusten säästötoimenpiteet.

Olavi Ojalan jäädessä eläkkeelle valittiin puheenjohtajaksi tämän vuoden alusta alkaen Jari Voutilainen. Toimintavuosi oli monivärinen. Haastetta lisäsi ahkeran ja arvostetun pääluottamusmiehen siirtyminen uusiin tehtäviin toimihenkilövakanssilla.

Vuoden alusta petrokemiankin osastot siirtyivät 12-tuntiseen vuorojärjestelmään. Näin kaikki Porvoon keskeytymätöntä kolmivuorota tekevät osastot olivat yhdessä järjestelmässä. Petrokemian kokeilu-aika oli kaksi vuotta ja muovitehtaiden kokeilua jatkettiin vuoden 2008 ajaksi.

EMO-organisaatiouudistus vei huomattavalla tavalla päätäntävaltaa Wieniin ja muutoksella oli myös kielteinen vaikutus henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksiin. Tuli entistäkin konkreettisemmaksi se, että konsernista sysätään vastuu ratkaisuisista tuotantopaikkakunnalle, jossa kuitenkin ei ole riittäviä valtuuksia tehdä päätöksiä.

Työntekijät näkivät sen siilo-organisaationa, joka vaurioitti paikkakunnan omia toimintatapoja. Myös neuvottelukulttuurin koettiin jatkaneen heikkenemistään.

Syksyllä alkaneen maailmanlaajuisen johdosta taantuman muovien kysyntä aleni ja Porvoonkin yksiköissä rajoitettiin tuotantoa. Kustannuksia karsittiin ja kuvaavaa tälle oli meneminen pipari- ja sämpyläsäästöjen asteelle. Yhtiössä selvitettiin myös lomauttamisten mahdollisuuksia, mutta niihin ei päädytty. Ylitöissä säästäminen – sen lisäksi että se paljolti halvaannutti mm. koulutuksen – heikensi entisestään vuorotyötä tekevien osallistumista, joka oli kääntynyt sinänsä laskuun jo uuden vuorojärjestelmän myötä. Se, että samanaikaisesti omistaja sponsoroi Abu-Dhabin jalkapalloa 6 miljoonalla eurolla, aiheutti CCC:ssä syvää paheksuntaa.

Pääosin Itävallassa sijaitsevat AMI:n tuotantolaitokset liitettiin osaksi Borealista. Näin yhtiö laajensi bisnestään lannoite- ja melamiinituotantoon, jotka yhdessä fenolin kanssa muodostivat Peruskemikaalibisneksen.

Porvoossa Boremixin SL300 -linjasta tehtiin lopettamispäätös, jonka johdosta vuoden lopulla käynnistettiin yt-neuvottelut.

Kemianliiton valtuustovaalit pidettiin maaliskuussa. Liitto oli julistanut ammattiosastojen välille kilpailun jäsenistön äänestysprosentista ja Pekeman osasto voitti suurten osastojen sarjan 70 %:n äänestysaktiivisuudellaan (koko liitto 50,5 %). Hannu Tuomisen äänimäärä oli liiton kolmanneksi suurin, mutta suhteellisesta vaalitulvasta johtuen hän ei tullut valituksi. Vaalin jälkeen Esa Vainonen nimettiin sopimusalan tes-jaostoon.

Tes:n 2007–2010 allekirjoituspyöytäkirjan mukaan työaikamääräyksiä olisi pitänyt uudistaa. Tämä olisi johtanut mm. päivätyöntekijöiden pekkasvapaiden poistumiseen. Ammattiosasto kieltäytyi sopimasta tästä ja niin teki koko öljyn sopimusala. Joillakin Kemianliiton sopimusaloilla tämä hyväksyttiin ja sen seurauksena syntyi valtava vastalausemyrsky sopimuspolitiikkaa kohtaan.

Borealiksella suurjuhlapyhäkorvausta koskevasta kiistasta tehtiin erimielisyysmuistio. Riitautettujen asioiden käsittely on alkanut kangerrella, eikä päätöstä tästäkään vuoden loppuun mennessä saatu.

Ammattiosaston helmikuisessa kannanotossa perättiin SAK:lta vastuullisuutta työpaikkojen puolustamisessa ja valtionyhtiöiden irtisanomisten vastustamisessa. Kevätkokous päätti kannanotosta, joka osoitettiin Kemianliittoon. Kannanotossa arvosteltiin työnantajien linjauksia myötäväää tes-politiikkaa.

Kesällä Kilpilahden työnantajat toteuttivat porteilla alkoholiratsian. Summittainen alkometriin puhallutus tapahtui antaen porteista töihin tuleville käsitys, että kyseessä on pakollinen puhallustesti. Ammattiosasto tuomitsi ratsian ja tiedotti asiasta vastaisen varalle näkyvästi. Pekeman Työntekijät on vahvasti sitoutunut työturvallisuustyöhön ja jatkuvasti mukana parantamassa sitä, mutta suoritettu ratsia oli vakava puuttuminen perustuslaissa turvattuun kansalaisten henkilökohtaiseen koskemattomuuteen.

Ammattiosaston kahden Punkaharjulla sijaitsevan lomaosakkeen käyttöaste on pysynyt vakiintuneesti noin 50 %:ssa. Märkätilasaneeraukseen jouduttiin kuluneena vuonna sijoittamaan yli 16 000 euroa kummassakin osakkeessa, mutta vuokrat päätettiin silti pyrkiä pitämään tasolla, joka tukee alkuperäistä jäsenistön virkistyskäyttöä.

Vajaat 14 vuotta pääluottamusmiehenä toiminut Hannu Tuominen siirtyi 15. syyskuuta toimihenkilötehtäviin. Ammattiosasto oli vaalien edessä kesken toimintavuoden. Ehdokkaita uudeksi pääluottamusmieheksi ilmaantui kaksi; Elof Juselius ja Esa Vainonen, molemmat petrokemian kunnossapidosta. Instrumenttiasentaja Esa Vainonen voitti syyskuun lopussa käydyn vaalin ja aloitti lokakuun alusta pääluottamusmiehenä.

Samalla äänestettiin uudesta varapääluottamusmiehestä. Kolmesta ehdokkaasta valittiin operaattori Kari Koistinen PE 2:lta. Muut ehdolla olleet olivat Harri Kortelainen ja Keijo Pulkkinen.

Hannu Tuomiselle luovutettiin pikkujoulutilaisuudessa ammattiosaston viiri.

2009

Team-ammattiliitosta supistettu versio

Yhtiön visio kunnossapitotoimintojen muutostarpeesta nähtiin suurena uhkana. Prosessi neuvotteluineen käynnistettiin, mutta heikon kommunikoinnin ja muuttenkin hapuilevan alun jälkeen johto päätyi keskeyttämään sen.

TEAM-liiton perustamisesta järjestettiin jäsenäänestys. Pekeman Työntekijät ry. oli vuonna 2007 tekemällään aloitteella vaikuttanut ratkaisevasti siihen, että asia saatiin jäsenäänestykseen.

Ammattiosaston työssä olevan jäsenistön määrä säilyi noin 430:ssä.

Boremixin yt-neuvottelut saatiin tammikuun lopussa päätökseen. Irtisanomisilta vältyttiin, mutta työntekijät pakotettiin hyväksymään laajennettu tehtäväkuva.

Borealis julkisti suunnitelmansa kunnossapitotoimintojen kumppanuusyrityksen etsimisestä. Tämä ulkoistushanke sai jäsenistön takajaloilleen yhdessä sen kanssa, että myös vuorojen miehityksiä PP:llä ja LDPE:llä oltiin vähentämässä. Kevätkokous päätti yhtiön suunnitelmia vastustavasta kannanotosta ja syksyllä julkaistiin kunnossapito-kannanotto yhdessä Kilpilahden Toimihenkilöt TU:n kanssa. PP:n vähennykset menivät jäihin laitoksen luotettavuusongelmien vuoksi, mutta LD:llä työnantaja vei vähennykset tavoitteeseensa.

Materiaalinkäsittelyn työrasitus oli noussut vuosien mittaan kestäättömäksi. Suuret ylityömäärät puhuivat, mutta yhtiön oli vaikea myöntää, ettei osastoa ollut huomioitu silloin kun tuotantokapasiteetteja on nostettu. Asiaa korjattiin vakinaistamalla määräraikaisia työsuhteita, mutta se ei ammattiosaston käsityksen mukaan riittänyt.

Vuosi oli maailmalla vallitsevan tilanteen johdosta tavallista tiukempi myös Borealiskonsernille, jonka vuoden tulos jäi 38 miljoonaan euroon. Porvoon tuotantopaikkakunta, joka tavallisestikin on ruokkinut konsernia ja omistajia rahalla, teki melkein tuplasti tuon, eli noin 70 miljoonaa euroa. Kustannussäästöt johtivat jopa niin alhaisiin keinoihin, kuin vuororuokailijoiden annoskoon pienentämiseen!

Borealoksen pääomistaja IPIC osti amerikkalaisen 2800 työntekijän Nova Chemicalsin ja ilmoitti sulauttavansa sen Borealukseen.

Joulukuussa ratkesi uuden katalyyttitehtaan sijoituspaikka. Porvoossa oli tehty paljon työtä sen saamiseksi ja perustelut puolsivat sitä, mutta omistajapolitiikka vei sen Itävallan Linziin. Tulevaisuuden kannalta sen saaminen olisi ollut huomattava signaali tutkimuksen ja tuotannon jatkumosta Suomessa.

Kuuden teollisuusliiton fuusiota oli valmisteltu vuosia salassa ja vaikka jo Kaupalehden uutisoinnin 31.5.2005 jälkeen asiaa oli tiedusteltu liiton johdolta, ei vielä pitkään aikaan myönnetty mitään yhdistymishankkeita olevan vireillä. Pekeman ammattiosasto olisi hyväksynyt unionimallin. Aktiivijäsenet sen sijaan vastustivat fuusioitumista. Aiemmat yhdistymiset eivät olleet parantaneet sopimusalamme jäsenistön asemaa, vaan päinvastoin kilpilahtelainen jäsenistö käytännössä maksoi muiden alojen aseman paranemisesta selvää rahaa.

Helmikuussa järjestetty jäsenäänestys oli TEAM-fuusiota puoltava. Liiton kentan äänestysaktiivisuus oli vain vaivaiset 30 %, kun pekemalaisten äänestysprosentti sentään kohosi 57:ään.

Loppumetreillä yllättäen alkuperäinen TEAM kuitenkin kaatui, kun eri liitot irtautuivat siitä. Ensin jäi pois Sähköliitto ja kuoliniskun suurliitolle antoi Metalliliiton vasemmistoryhmä. Tämä pantiin Pekemalla merkille suurella tyydytyksellä, sillä suunnitellussa suurliitossa ammattiosastot olisivat väistämättä jääneet syrjästä katsojiksi politiikan mellestäessä sen sijaan, että pyrittäisiin tehostamaan edunvalvontaa.

Hyvin nopeassa aikataulussa tämän jälkeen Kemianliitto julkisti yhteistyöhankkeen Viestintäliiton kanssa. TEAM:in perustamisesta näiden kahden liiton kesken tehtiin päätökset ja vuosi 2009 tuli olemaan Kemianliiton viimeinen toimintavuosi. Ammattiosaston oli haettava uuden TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton jäsenyyttä. Vaihtoehtoja ei ollut, mutta perinteinen järjestysnumero 100 sentään säilytettiin. Tämä pienimuotoisempi fuusio ilman Metallin dominoivaa läsnäoloa teki elämän siedettäväksi.

Toimikunta piti viimeisen kokouksensa 15.12.2009. Vuoden 2010 alusta uuden liiton sääntöjen mukaisesti yhdistystä johtaa hallitus.

12-tuntisen vuorojärjestelmän vakinaistaminen oli kivulias prosessi. Työnantaja kiristi edelleen sopimusehtoja ja sisällytti useita vuorojärjestelmään kuulumattomia asioita samaan yhteyteen.

Laitaan taklaus oli helppo tehdä, kun yleisesti tiedettiin, miten kovaäänisesti suuri enemmistö vuorolaisista halusi vaihtaa 12-tuntiseen. Koko syksyn kestäneet neuvottelut vuorojärjestelmän jatkamisesta johtivat sopimukseen, mutta lisäsivät työntekijöiden vastuita monella tavalla.

Terveyshallon palveluihin tuli radikaali heikennys. Borealis ei aluksi myöntänyt olleensa Neste Oilin kanssa sopimassa asiasta. Tyrmistyttävä vastakohtaisuus korostuu jälleen sen osalta, että Borealis tuo itseään esiin yhtiönä, joka huolehtii henkilöstöstään 24 tuntia vuorokaudessa.

Säästöt terveysaseman palveluissa tiesivät myös kasvavaa räsistä sairauskassalle, kun oman terveyshallon sijasta palvelut oli lisääntyneissä määrin hoidettava ulkopuolella. Syyskokous antoi aiheesta julkilausuman ja yhdessä muiden alueen ammattiosastojen kanssa otettiin aiheeseen julkisesti kantaa.

Vuoden 2009 alusta alkaen työsuojeluvalluutettu Pasi Mäntysaari nimettiin Kemianteollisuuden työalatoimikuntaan työntekijöiden edustajaksi. Elin on valtakunnallinen Kemianteollisuus KT ry:n, Kemianliitto ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n perustama yhteistyöelin, jonka toiminta rahoitetaan pääosin Työturvallisuuskeskuksen toimesta. Sen tavoitteena on edistää alan kilpailukykyä sekä kehittää työtehtäviä, työympäristöä, turvallisuutta, tuottavuutta ja laatua.

2010

Kunnossapito jälleen kerran

Keskeytyksen jälkeen uusilla eväillä käynnistynyt kunnossapidon muutosprosessi työllisti ammattiosastoja ja etenkin neuvotteluvastuussa olevia koko vuoden ajan. Käytännöllisesti katsoen se varasti pääosan vuoden edunvalvonnasta.

Keväällä Borealis ilmoitti kunnossapidon muutosprosessin uuden aikataulun ja muut asiaan liittyvät kehukset. Sopimus kumppaniyhtymän kanssa tehtäisiin touko-kesäkuun vaihteessa ja liikkeenluovutuksella tapahtuva yrityskauppa seuraavassa vuodenvaihteessa. Ammattiosasto ei hyväksynyt suunnitelmaa. Kevätkokous antoi julkilausuman asiasta todeten ulkoistuksen vaarantavan turvallisuuden laitoksilla. Ulkoistaminen uhkasi noin 85 ammattiosaston jäsentä ja osaa kunnossapidon toimihenkilöistä.

Huhtikuun alussa annettiin työnantajalle jäsenlly esitys siitä, mistä kaikista työntekijät halusivat neuvotella oman kunnossapidon säilyttämiseksi. Borealiksen johto kieltäytyi neuvottelemasta muista vaihtoehdoista kuin omastaan. Tässä vaiheessa tehtiin päätös irtautua useimmista yhteistyöelimistä toistaiseksi.

Oli aika kutsua jäsenkokous koolle, joka olikin runsaslukuinen ja yksimielinen. Se velvoitti ammattiosaston hallituksen ryhtymään kaikkiin mahdollisiin toimiin jos työnantaja ei edelleenkään neuvottele vaihtoehdoista tai jos tulos ei tyydytä jäsenistöä.

Lakko pidettiin todennäköisenä ja se olisi pysäyttänyt tuotannon kokonaisuudessaan. Seuraavana päivänä kuitenkin työnantaja olikin halukas neuvottelemaan huhtikuun alussa annetun esityksen pohjalta. Neljää viikkoa myöhemmin allekirjoitettiin yhteisymmärryspaperi, joka määritteli ne menettelytavat, joiden mukaan edetään.

Sen jälkeen perustettiin ammattialakohtaiset työryhmät mekaaniseen-, instrumentti- ja sähkökunnossapitoon arvioimaan eri töiden tulevaa jakautumista omille tai ulkopuolisille työntekijöille. Noin sata työntekijää ja teknistä toimihenkilöä oli osallistunut puolen päivän mittaiseen ulosmarssiin 30. huhtikuuta ilmaistakseen asian vakavuuden työntekijöiden kannalta.

Työryhmät saivat tehtävänsä valmiiksi vuoden loppuun mennessä. Asteittainen siirtymävaihe omien tekemistä töistä kumppanuusyhteyksien tekemisiin oli sovittu kolmen vuoden mittaiseksi. Tuona aikana, 2011–2013, saavuttaa iso joukko kunnossapidon työntekijöistä eläkeiän, joka on omiaan helpottamaan muutosta. Valittavaa kumppaniyritystä ei vielä paljastettu.

Ammattiosasto perusti keväällä Tulevaisuustyöryhmän pohjustamaan strategioita tämän tyyppisissä selkkauksissa. Perustamisvaiheessa oltiin yhteisyydessä naapuri-osasto PÖT:n kanssa ja ammattiliitto TEAM osallistui myös.

Syksyllä Borealis esitteli tulospalkkioon kohdistuvan muutossuunnitelmansa. Se astuu voimaan vuonna 2011 sisältäen konsernin nettotuloksen ja nettovelan. Sitä perusteltiin yhdenvertaisuudella ja sillä, että uudessa mallissa tulisivat mukaan konsernin tulostekijät. Kun bonuspalkkioiden syntyhistorian perustekijä oli se, että matriisien on perustuttava sellaisiin muuttujiin, joihin kohteena olevat työntekijät voivat itse vaikuttaa, niin tämä muutos on vievä aivan toiseen suuntaan.

Pitkään jatkunut henkilöstöasioiden heikkotasoinen käsittely kärjisti monien asioiden hoitamista turhaan. Muutkin henkilöstön edustajat kuin työntekijöiden joutuivat ottamaan kantaa asiaan. Johdolta edellytettiin selkeitä toimenpiteitä ja ammattiliista osaamista organisaatiossa, jonka kanssa päivittäin joudutaan tekemisiin.

Kustannusten säästötoimenpiteiden vaikutukset näkyivät mm. terveystalveissa ja työtilojen siivouksessa. Työvaatteiden saatavuus oli heikentynyt nopeasti. Näihin seikkoihin pyrittiin vuoden kuluessa saamaan parannusta.

Johtuen jatkuvasta ylikuormitustilanteesta materiaalikäsitelyssä, päättyi Borealis lopulta siirtämään osaston keskeytymättömästä 2-vuorosta samaan vuorojärjestykseen tuotanto-osastojen kanssa, eli 12-tuntiseen keskeytymättömään sheemaan. Tämä tiesi muutamien uusien operaattoreiden palkkaamista.

BPOY:lle luovutettiin Kemianteollisuuden turvallisuuspalkinto suurten yritysten sarjassa. Pitkäaikaisesta ja tuloksellisesta turvallisuustyöstä ensimmäistä kertaa jaetun palkinnon saajan ratkaisi raati, jossa olivat edustettuina Kemianteollisuus ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry, Toimihenkilöunioni TU ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry.

Vuosikymmen Porvoon tuotantopaikkakunnalla on kulunut ilman ainoaakaan kuolemaan johtanutta tapaturmaa. Vakavat tapaturmat on muutenkin saatu harvinaistumaan ja tilastollisesti BPOY on noussut 2000-luvun puolella turvallisuudessa korkealle kansainvälisestäkin mitaten.

Joulun alla tiedotettiin, että BPOY:n toimitusjohtajana lokakuusta 2000 toiminut Johan Brenner siirtyy Abu-Dhabiin johtamaan koko Borougen tuotantotoimintaa.

EMO-organisaation astuttua voimaan vuonna 2008 ei toimitusjohtajan asema ollut entisellä tapaa linjaorganisaatiossa kuin aikaisemmin. Brennerin seuraajaksi vuoden 2011 alusta nimettiin konsernin HSE-johtaja Ismo Pentti.

Syyskokous julkisti kannanoton harmaan talouden kitkemiseksi Kilpilahdesta. Kannanotto julkaistiin yhdessä Porvoon Öljynjalostamon Työntekijöiden kanssa.



Keskeisimmät luottamushenkilöt vuosittain

Puheenjohtajat

2001	Olavi Ojala
2002	Olavi Ojala
2003	Olavi Ojala
2004	Olavi Ojala
2005	Olavi Ojala
2006	Olavi Ojala
2007	Olavi Ojala
2008	Jari Voutilainen
2009	Jari Voutilainen
2010	Jari Voutilainen

Pääluottamusmiehet

2001	Hannu Tuominen
2002	Hannu Tuominen
2003	Hannu Tuominen
2004	Hannu Tuominen
2005	Hannu Tuominen
2006	Hannu Tuominen
2007	Hannu Tuominen
2008	Hannu Tuominen 14.9. saakka Esa Vainonen 1.10. alkaen
2009	Esa Vainonen
2010	Esa Vainonen

Työsuojeluvaltuutetut

2001	Markku Aaltovirta
2002	Pasi Mäntysaari
2003	Pasi Mäntysaari
2004	Pasi Mäntysaari
2005	Pasi Mäntysaari
2006	Pasi Mäntysaari
2007	Pasi Mäntysaari
2008	Pasi Mäntysaari
2009	Pasi Mäntysaari
2010	Pasi Mäntysaari

Sihteerit

2001	Esa Karppinen
2002	Esa Karppinen
2003	Esa Karppinen
2004	Esa Karppinen
2005	Esa Karppinen

2006	Esa Karppinen
2007	Esa Karppinen
2008	Esa Karppinen
2009	Esa Karppinen
2010	Esa Karppinen

Taloudenhoitajat

2001	Markku Aaltovirta
2002	Matti Hakkarainen
2003	Matti Hakkarainen
2004	Matti Hakkarainen
2005	Matti Hakkarainen
2006	Matti Hakkarainen
2007	Matti Hakkarainen
2008	Matti Hakkarainen
2009	Matti Hakkarainen
2010	Matti Hakkarainen

Varapääluottamusmiehet

2001	Olavi Ojala
2002	Olavi Ojala
2003	Olavi Ojala
2004	Olavi Ojala
2005	Olavi Ojala
2006	Olavi Ojala
2007	Esa Vainonen
2008	Esa Vainonen 30.9. saakka Kari Koistinen 1.10. alkaen
2009	Kari Koistinen
2010	Kari Koistinen

Varapuheenjohtajat

2001	Pentti Koponen
2002	Pentti Koponen
2004	Pentti Koponen
2005	Pentti Koponen
2006	Pentti Koponen
2007	Esa Vainonen
2008	Esa Vainonen
2009	Elof Juselius
2010	Elof Juselius

Työtaistelutoimet

Vuosi	Toimenpide	Kesto	Syy
2003	ulosmarssi	½ päivää	ulkoistus
	ylityökielto	1 vkl	sama
	ylityökielto	5 pv	sama
2010	ulosmarssi	½ päivää	ulkoistus

