

# **METSÄALAN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAUSTAVAT**

Jari Sirviö

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2015  
Metsätalousinsinööri AMK

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Metsätalousinsinööri AMK

JARI SIRVIÖ

Metsäalan työntekijöiden palkkaustavat

Opinnäytetyö 56 sivua, joista liitteitä 12 sivua.  
Huhtikuu 2015

---

Opinnäytetyö käsittelee metsäalan työntekijöiden palkkausta metsäalan työehtosopimuksen alaisissa töissä. Metsäalan palkkaustapojen kehittyminen on yleensä tähdännyt kustannustehokkuuden nostamiseen. Menneinä vuosina Suomen valtiovallalla on ollut suuri merkitys metsäpalkkojen seurannassa ja minimiehtojen asettamisessa.

Suomalaisten työehtojen määräytyminen perustuu lakeihin ja tehtyihin sopimuksiin. Metsäalan työehtosopimus on yleissitova. Metsätöiden palkkauksen perusteet ovat työn vaativuus, työntekijän pätevyys työssään sekä työsuoritus. Palkkaustapoina voidaan käyttää aikapalkkaa (päivä-, tunti-, kuukausipalkka), suoraa urakkapalkkaa, joka perustuu suoritettuun määrään, tai tuotospalkkaa, jonka perusteita sovitaan paikallisesti. Paikallisen sopimisen tarkoitus on mahdollistaa työehtosopimuksen soveltaminen yrityksen tarpeita silmällä pitäen työehtosopimuksen sopijapuolten asettamien mahdollisuuksien mukaisesti.

Metsien eri käyttömuodot ja niiden yhteensovittaminen, ovat tuoneet mukanaan työntekijöille oman työn suunnittelun tärkeyden. Asiakaslähtöinen toiminta metsäpalveluiden tuottamisessa edellyttää palkkaustapojen ja työnkuvausten tarkentamista. Tietotekniikan sovellusten lisääminen tehostaa työn ohjausta, henkilöstöasioiden hoidon keskittämistä sekä liiketoiminnan suunnittelua.

Metsäalan työehtosopimus sisältää ne peruskivet, joille voidaan rakentaa menestyvää metsäpalvelun liiketoimintaa. Tuotteistamalla ja suorittamalla työt palvelunkuvauksen mukaisesti saavutetaan asiakkaan asettamat tavoitteet metsähoidolle. Liiketoimintaosaamisella ja yrittäjyydellä taataan yrityksen riskien hallinta sekä toimintaedellytykset.

---

Asiasanat: metsäalan työntekijöiden palkkaus, työehdot, palkkaustavat, paikallinen sopiminen, tuotteistaminen.

## **ABSTRACT**

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree programme in Forestry

**JARI SIRVIÖ**

The Pay Systems of Forestry Workers

Bachelor's thesis 62 pages, appendices 1 page  
April 2015

---

My thesis deals with the forestry workers' pay at forestry collective agreement jobs. The development of the forestry sector pay practices has been aimed at lifting cost-effectiveness. In the past years, the Finnish government has played a major role in watching the wages in forestry, as well as setting the minimum terms and conditions.

Finnish working conditions determination is based on the law and existing agreements. The forestry sector collective agreement is binding. Forestry wages are based on job requirements, qualifications of the employee's work and work performance.

The pay system can be time wages (daily, hourly, monthly), straight piece rates based on the accomplishment or the output salary whose criteria should be agreed locally. The purpose of local bargaining is to allow the application of collective agreements in accordance with the company's needs in mind, according to the framework set by the collective agreement parties.

The different uses of forests and their coordination have made it important for the employees to plan their own work. A customer-oriented operation in the production of forest services requires refinement in salary policies and job descriptions.

Increasing information technology applications enhances the work guidance, centralization of HR management and business planning.

The forestry sector collective agreement contains a number of foundation stones on which to build a successful forest service business. By performing the products and service according to the description it is possible to achieve the objectives set by the clients on forest management. Business expertise and entrepreneurship guarantee the company's risk management and operating conditions.

---

Key words: Forestry workers' wages, working conditions, pay systems, local agreement, productization.

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	HISTORIA .....	7
2.1	Yleistä .....	7
2.2	Palkkauksen kehittyminen .....	7
2.3	Kansainväliset kriisit.....	9
2.4	Ensimmäinen palkkasopimus .....	10
2.5	Työmenetelmien synty.....	11
2.6	Mittausmenetelmän muutos .....	12
2.7	Moottorisahan vaikutus palkkaukseen.....	12
3	TYÖEHTOJEN NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ.....	20
4	TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN .....	21
5	TYÖEHTOJEN NOUDATETTAVUUS .....	22
6	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	23
7	METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS .....	24
7.1	Yleistä .....	24
7.2	Palkkamääräykset .....	25
7.3	Työn vaativuus.....	25
7.3.1	Töiden kuvaukset ja vaativuusryhmittely .....	25
7.3.2	Karkea vaativuusryhmittely .....	25
7.3.3	Yksityiskohtainen vaativuusryhmittely työlajeittain Metsähallituksessa .....	26
7.3.4	Työkohtaisen osuuden määrittäminen.....	29
7.4	Työntekijän pätevyys työssään .....	31
7.4.1	Työntekijän pätevyuden määrittely Metsähallituksessa.....	32
7.5	Työsuoritus .....	33
7.5.1	Työsuorituksen hinnoittelu .....	33
7.5.2	Työmäärän toteaminen.....	33
7.6	Korvaukset ja lisät .....	34
7.6.1	Olosuhde- ja muut lisät .....	34
7.6.2	Vuorotyö ja yötyö .....	34
7.6.3	Kulkemiskorvaukset.....	35
7.6.4	Työmatkaan käytetyn ajan korvaukset.....	35
7.6.5	Työmatkan estyminen .....	35
7.6.6	Kustannuskorvaus yöpymistapauksissa .....	36

7.6.7	Kotona käynnin korvaus .....	36
7.6.8	Arkipyhäkorvaus .....	36
8	Palkkaustavat .....	37
8.1	Palkkaustavan valinta .....	37
8.2	Aikapalkkaus .....	37
8.2.1	Moottori- ja raivaussahakorvaus aikapalkkatyössä.....	38
8.3	Urakkapalkkaus .....	38
8.3.1	Ansiontasaus suorituspalkkatyössä .....	38
8.3.2	Säähaitan korvaus urakkapalkkaisessa työssä.....	39
8.3.3	Moottori- ja raivaussahakorvaus urakkapalkkatyössä .....	39
8.4	Tuotospalkkaus .....	39
8.4.1	Tuotososuuden laskenta .....	40
8.4.2	Ansiontasaus tuotospalkkauksessa.....	40
8.4.3	Säähaitan korvaus tuotospalkkatyössä .....	40
8.4.4	Moottori- ja raivaussahakorvaus tuotospalkkatyössä.....	41
8.4.5	Tuotospalkka yhteensä .....	41
8.5	Palkkaustavat esimerkki .....	41
9	Työaika .....	43
9.1	Yleistä .....	43
9.2	Säännöllinen työaika .....	43
9.3	Keskimääräinen työaika.....	43
9.3.1	Työajan tasoittuminen Metsähallituksessa.....	44
9.3.2	Sopimus metsäalan työaikapankista.....	44
9.4	Sunnuntaityö .....	45
9.5	Työhöntulojärjestys .....	45
9.6	Lepo- ja virkistystauot .....	45
9.7	Työajan lyhentäminen.....	45
9.7.1	Arkipyhien ja muiden yleisten vapaapäivien työaika lyhentävä vaikutus kuukausipalkkauksessa .....	46
9.8	Työaikailmoitus .....	46
10	METSÄALAN TULEVAISUUDEN HAASTEET .....	47
10.1	Toimintaympäristön muutokset .....	47
10.2	Metsätalouden työvoiman ikäjakauma .....	49
10.3	Metsätalouden töiden kausiluonteisuus .....	51
11	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	53
	LÄHTEET.....	55
	LIITTEET .....	57
	Liite 1. Yksityiskohtainen vaativuusryhmittely työlajeittain Metsähallituksessa .....	57
	Liite 2. Istutuksen urakkapalkkalaskelma esimerkki (Sirviö 2015) .....	68

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyö käsittelee niiden metsäalan työntekijöiden palkkausta, jotka työskentelevät metsäalan työehtosopimuksen alaisissa töissä. Metsureiden, metsätyöntekijöiden - jätkien palkkausta on kehitetty ja uudistettu voimallisesti 1950- luvulta saakka. Metsien eri käyttömuotojen yhteensovittaminen on tuonut uusia haasteita metsäalalle. Oman työn suunnittelu, toteutus, kustannuslaskenta ja toteutustietojen kirjaus vaativat tulevaisuuden työntajilta ja työntekijöiltä uusien toiminta- ja palkkaustapojen omaksumista. Tulevaisuudessa metsäpalveluiden tuottajien menestyksen edellytykset liittyvät asiakaslähtöiseen toimintaan, liiketoimintaosaamiseen, palveluiden tuotteistamiseen sekä tietotekniikan täysimääräiseen käyttöönottoon ja eri tietojärjestelmien hyödyntämiseen. Metsäpalvelumarkkinat ovat tulevaisuudessa yhä enemmän tietoverkoissa. Työntekijöiden ammattitaitovaatimukset kasvavat, on osattava toteuttaa metsänomistajien arvoihin perustuvat metsien käsittelyratkaisut kustannustehokkaasti ja asiakaslähtöisesti. Nykyinen metsäalan työehtosopimus sisältää peruskivet, joille on mahdollista rakentaa uudella tuotteistettua metsäpalveluliiketoimintaa. On hyvä aloittaa tutustumalla metsätyön palkkauksen historiaan sekä palkkauksen kehittymiseen vaikuttaneisiin tekijöihin. Opinnäytetyössä on pyritty esittämään toimintatapoja, jotka ovat sovellettavissa erityyppisiin ja -kokoisiin metsäalan organisaatioihin. Lisäksi pyritään osoittamaan ja perustelemaan ne vaihtoehdot, joilla metsäalan palkkausta on mahdollista kehittää.

## 2 HISTORIA

### 2.1 Yleistä

Metsäalan työehtosopimusta sovelletaan Suomessa eri työntajien alaisena tehtävään metsätyöhön. Työehtosopimuksen ja palkkaustapojen kehittyminen on ollut pitkä prosessi, johon otettiin ensi askeleet ensimmäisen maailmansodan jälkeen. Suomessa valtion mukana olo on usein leimannut metsäalan palkkauksen muuttumista ja murrosvaiheita. Metsätyön kausiluonteisuus sekä metsäteollisuuden markkinoiden heilahtelut ovat vaikuttaneet, niin työvoiman tarpeeseen kuin työstä maksettuun palkan määrään. Metsäalan työehtosopimuksen rakenteellinen muutos urakkapalkkauksen perusteista aikapalkkauksen suuntaan tapahtui metsätöiden koneellistamisen myötä 1990-luvulla, jolloin metsurityövoiman tarve painottui metsänhoitotöiden suuntaan.

### 2.2 Palkkauksen kehittyminen

Metsätyön rakennemuutoksen lähtölaukaus on puun hyödyntämisen aloitus kaupallisiin tarkoituksiin. Metsänhoitaja, kirjailija Veikko Huovisen (1984, 17) mukaan ”*Ihmisellä ei ollut vielä varsinaista metsätaloutta, he eivät olleet huolehtimassa metsän uudistamisesta. Sen sai luonto itse hoitaa miten taisi. Ja se kyllä osasi. Mutta luonnolla ei ollut ihmisen malttamattomuutta nähdä järjestystä ja tulosta mahdollisimman pian*”. Metsätalouden ja puun kaupallistumisen myötä alkoivat varsinaiset metsätyöt joista saatiin rahallista korvausta. Suomeen perustettiin 1859 maanmittauksen ja metsänhoidon ylihallitus. Vuonna 1863 annettiin asetus metsähallituksen asettamisesta kruununmetsien hoitoa ja hallitusta varten. Metsähallituksen päätehtävänä oli metsien hävittämisen estäminen metsänvartioiden avulla vartiopiireittäin. Metsänvartijan piti työnsä ohella oppia myös metsän uudistamiseen liittyvät asiat metsäsiemenen itävyydestä kasvupaikkatyyppeihin. (Huovinen 1984, 84–85.)

Ensimmäisen maailmansodan jälkeen elettiin jälleenrakennuksen myötä metsäteollisuustuotteiden osalta voimakasta kysyntää. Puita kaadettiin, ja hevoset vetivät tukit metsästä vesireittien varteen. Laajenevilla työmarkkinoilla palkat vaihtelivat ja markkinamekanismi ylläpiti palkkatasoa. (Soikkeli 1999, 9.)

Metsätöiden palkkaus oli Suomessa sangen kauan pelkästään työnantajien käsissä. Kun metsätyöpalkat suurina lamavuosina 1929–32 painuivat alle toimeentulominimin, oli valtiovallan puututtava asiaan. Siitä lähtien on valtiovallan toimesta suoritettu eriasteista metsätöiden palkkatarkkailua. Ennen pitkää asetettiin eduskunnan toivomuksesta erityinen alan asiantuntijoista koostuva lautakunta, jonka tuli mm. vahvistaa vuosittain metsätöiden urakkapalkkanormit. (Makkonen 1980, 237.)

Valtion suorittaman metsäpalkkatarkkailun (alkoi 22.11.1932) tavoitteena oli hankkia luotettavia tietoja metsätyömailla vallitsevasta tilanteesta ja palkkauksen tasosta. Tarkkailun vertailupohjaksi kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriö laati päiväpalkkanormiston, joka perustui tietoihin kulutustavaroiden hinnoista ja maksetuista palkoista. Kohtuullisena päiväpalkkana pidettiin päiväpalkkaa, joka vastasi voikilon hintaa. Työmaista, jossa keskipalkka alitti palkkanormin, tehtiin ilmoitus työnantajalle ja esitettiin toivomus palkkojen korottamisesta. (Soikkeli 1999, 9.)

Vuonna 1934, poliittisen painostuksen vuoksi, asetettiin kulkulaitosten ja yleisten töiden ministeriön alaisuuteen erityinen tarkkailijalautakunta. Tarkkailijalautakuntaa johti ylitarkastaja Esko Hellèn sekä seitsemän eri puutavarayhtiöiden puunhankintaan perehtynyttä metsänhoitajaa. Kysymykset metsätöiden tekijöiden palkkauksesta ajautui myös eduskunnan käsittelyyn. Eduskunta hyväksyi hallituksen esityksen metsätyöntekijöiden palkkauksen tarkkailusta. Maaliskuussa 1935 asetettiin ministeriön alaisuuteen väliaikainen asiantuntijalautakunta. Ensi töikseen lautakunta tarkasti metsäpalkkatarkkailijoiden käyttämät päiväansionormit sekä esitti ehdotukset urakkatöiden yksikköpalkoista, joiden tuli olla metsäpalkkatarkkailijoiden ohjeena. Ministeriö hyväksyi lautakunnan ehdotukset ja palkkataulukot painettiin nimellä ”Metsä- ja uittopalkat v. 1935–36”. (Makkonen 1980, 242.)

Yksikkötaksoitukseen siirtyminen merkitsi urakkapalkkauksen pohjan luomista. Yksikkötaksat laadittiin professori Ilmari Vuoriston tutkimusten pohjalta. Työvaikeusluokituksen tekijöinä olivat:

- metsän tiheys, 3 luokkaa
- metsän oksaisuus, 3 luokkaa
- maasto 3 luokkaa
- kuoren paksuus, 3 luokkaa.



Työntekijät luokiteltiin kolmeen kuntoisuusluokkaan. Metsänhoitotöitä teetettiin tilapäistyövoimalla. Ojien kaivaukseen syntyi oma ammattikuntansa 1930-luvulla. (Soikkeli 1999, 10.)

### 2.3 Kansainväliset kriisit

Toinen maailmansota muutti metsäalan työntekijöiden määrää. Parhaassa kunnossa ja metsätöihin soveltuvat mieshenkilöt olivat sodassa. Polttoainepula vaati kuitenkin työntekijöitä metsätöihin, joihin valtiolta velvoitti naisia, ali- ja yli-ikäisiä miehiä. Puupolttoaineen merkitys sodan ajan energiahuollossa oli merkittävä, autot käyttivät puupolttoainetta ja voimanlähteenä käytettiin ns. häkäpönttöjä. Sodan ajan oloja kuvaa sana säännöstely, koska pula oli kaikesta. Metsäpalkkauksessa asia konkretisoitui vuonna 1942, jolloin valtalain nojalla määrättiin ylin ja alin urakkapalkkanormi. Suomen puunjälöstusteollisuuden työnantajaliitto kehotti kiertokirjeellään jäseniään käyttämään työnantajaliiton asettaman komitean määrittelemiä taksoja. Vuonna 1942 palkka-asioiden hoito siirrettiin sosiaaliministeriöön. (Soikkeli 1999, 10.)

Metsätöiden asettamat kovat vaatimukset suorittajansa ammattitaidolle ja fyysiselle kunnolle puuttuivat useimmiten sota-aikana metsätöitä tekeviltä työntekijöiltä. Siksi heidän palkkatasonsa ei pystynyt seuraamaan yleistä kehitystä. Palkkasäännöstelyn valvonnan muilla aloilla kiristyessä etsittiin metsäalalla keinoja, joilla palkkatasoon alentavasti vaikuttavat hankaluustekijät voitaisiin ottaa huomioon palkkaperusteita määrättäessä. Tällaisia hankaluustekijöitä oli mm. lumen paksuus sekä pakkasen aiheuttamat vaikeudet. Etäällä oleville palstoille kulkeminen aiheutti ajan hukkaa ja sitä kautta ansiomenetystä. (Savela 1992, 35.)

Sodalla oli monenlaisia vaikutuksia rauhanajan metsätalouteen ja -teollisuuteen. Luovutetuille alueille jäi yli kymmenesosa metsämaata, melkein viidennes tukkipuustosta ja neljännes metsäteollisuuden tuotannosta. (Kekkonen 2011, 63.) Sodan jälkeinen aika oli jälleenrakentamisen ja sotakorvausten maksamisen aikaa. Puuta tarvittiin energianlähteenä, rakennusmateriaalina sekä vientituotteena. Hakkuut vaativat runsaasti työvoimaa. Metsäala joutui kilpailemaan työvoimasta. Kun töitä oli kaikkialla runsaasti tarjolla ja hintojen nousu jatkuvaa, palkankorotusten tarve oli todellinen ja vaatimukset sen mukaiset. (Savela 1992, 42.) Savelan (1992,42) mukaan työvoimapula oli tuonut työntekijöille entistä paremmat mahdollisuudet palkankorotusvaatimusten esittämiseen ja niistä

kiinni pitämiseen. Heikosti järjestäytyneenä alana metsätyöntekijöillä ei ollut samoja mahdollisuuksia kuin teollisuudessa toimivilla työntekijöillä.

Metsäteollisuus perusti Metsätehon 1945 tutkimaan ja kehittämään metsätyötä. Metsätöiden palkkaperusteita tutkiessa käytettiin vertailevan työtutkimuksen periaatteita. Kriisivaiheiden, esim. maailmansotien jälkeen, vaikeina vuosina, metsä- ja uittotyöntekijät ovat järjestäytyneet. Ammattiyhdistystoiminta Suomessa oli 1940–50 luvulla jäsentymätöntä. Kamppailua käytiin poliittisesta vaikutusvallasta. (Makkonen 1954; Hei nonen 2001, 77.)

Korean kriisi 1950-luvun alussa lisäsi suomalaisten metsäteollisuustuotteiden kysyntää maailmanmarkkinoilla. Metsäteollisuustuotteiden lisääntyvän kysynnän myötä heräsi huoli metsävarojen riittävydestä. Soiden ojittamisella haluttiin lisätä metsämaata sekä alettiin panostaa metsän uudistamistöihin. 1956 tapahtui valtalain kumous ja metsätyö-palkkojen säännöstely päättyi. Yleislakko 1956 toi yleisen 12 markan korotuksen tunti-palkkoihin, joita vastaava korotus tehtiin urakkapalkkoihin. Yleislakon aikana mitätöitiin vuonna 1955 tehty noin 20 %:n normitaksojen korotus. Soikkelin (1980, 12) mu-kaan korotuksen mitätöinti ja lakon jälkeinen nopea hintojen nousu johtivat metsäpalk-kojen heikkoon kehitykseen. (Kekkonen 2011, 64; Soikkeli 1999, 12.)

## **2.4 Ensimmäinen palkkasopimus**

Vuonna 1957 saatiin metsäalan työmarkkinajärjestöjen välillä aikaan ensimmäinen palkkasopimus. Palkkasopimuksen syntymisestä huolimatta metsäpalkat kiinnostivat poliittisia piirejä. Metsäpalkat jäivät jälkeen muiden alojen ansiokehityksestä. Vuosina 1958–59 metsätyömaiden heikosta palkkauksesta syntyi laaja julkinen keskustelu, jol-loin tasavallan presidentti Urho Kekkonen sanoi metsäalan alhaista ansiotasoa kansalli-seksi häpeäksi. Julkisen keskustelun ja poliittisen paineen vuoksi laadittiin selvityksiä ja valmistelujen perusteella säädettiin määräaikainen metsäpalkkalaki 1961, joka velvoitti järjestäytymättömänkin työntajan maksamaan vähintään työmarkkinajärjestöjen sopi-mia palkkoja. Metsäpalkkalaki muuttui toistaiseksi voimassa olevaksi vuonna 1965. (Soikkeli 1999,12 13; Kekkonen 2011, 70.)

Vuonna 1962 oli Suomen Maaseututyöväen Liiton ammattiyhdistyksen vaikutusvalta jo niin suuri, että saatiin aikaan ensimmäinen varsinainen työehtosopimus (Makkonen 1980,241). Edelliset 1950-luvun urakkapalkat perustuivat käsityökalujen käyttöön, ja työntekijä sai parhaan ansiotason silloin, kun hän suoritti työn moottorisahalla. Riikilän (2014, 9) mukaan, ”työnantajilla ei ollut mitään halua jättää moottorisahan antamaa hyötyä pelkästään työntekijöille”. Urakkapalkat suunniteltiin 1960-luvulla erityisesti Metsätehon Mikko Kahalan tutkimusten perusteella. (Riikilä 2014, 9). Työehtosopimusta valvomaan ja erimielisyyksiä selvittämään molemmat osapuolet asettivat asiamiehiä. Metsäpalkkalaki sisälsi yhteistoimintavelvoitteen työmarkkinaosapuolten ja viranomaisien kesken. Käytännössä tämä johti työmarkkinasuhteiden hioutumiseen, luottamuksen parantumiseen ja yhteiseen työhön alan kehittämiseksi ja metsätyön arvostuksen nostamiseksi. Metsäpalkkauksen perustana oli ollut urakkapalkka, jota oli kehitetty niin, että palkkaperusteissa otettiin huomioon työvaikeustekijöitä yksikköhinnan määrittämiseksi. (Soikkeli 1999,13.)

## 2.5 Työmenetelmien synty

Metsäpalkkaukseen oli säännöstelyn ajalta vakiintunut käytäntö, jossa Metsäteho tutkii uuden työmenetelmän tuotosperusteet ja metsäalan työehtosopimuksen sopijapuolet sopivat hinnoittelun. 4.7.1968 laadittiin sopimus, jolla otettiin käyttöön urakkapalkkaukseen perusteeksi työvaihetaksoitus. Työvaihetaksoituksen periaatteena oli että jokaiselle työvaiheelle oli oma hintansa. Työvaihetaksoitus mahdollisti työvaiheiden yhdistämisen, mikä merkitsi työmenetelmien kehityksen alkua. (Soikkeli 1999,13.)

Työmenetelmien kehittäminen jatkui ja viimeisimmät merkinnät löytyvät vuoden 2010 metsäalan työehtosopimuksesta (Metsäalan työehtosopimus 2010, 67- 69). Esimerkki työmenetelmästä Tavaralajihakkuu:

### Työvaiheet

- suunnattu kaato
- moottorisahakarsinta
- määräpituinen katkonta
- siirtyminen
- runkojen luku
- harvennushakkuissa poistettavien puiden valinta
- sahatukkien laadun huomioon ottaminen, pölkyn päihin tehtävät merkinnät.

Työvaiheet muodostavat tavaralajihakkuun työmenetelmän, joka muodostuu useista työvaiheista, joka vastaa hakkuun tuotoslukuja ja on Metsätehon metsätyön sekä palkkauksen kehittämistutkimuksen mukainen. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 67.)

## 2.6 Mittausmenetelmän muutos

Työn kehittämisen ongelman muodosti 60-luvulla puutavaran mittaaminen eli työmäärän toteaminen hakkuutyössä. Palkkaperuste oli tukkien teossa tekninen kuutiojalka, paperipuun teossa pöllien juoksumetrimäärä. Palkkaperustetutkimus 1960-luvulta osoitti, että rungon kiintokuutiometritilavuus kuvaa teknisiä mittoja paremmin hakkuutyön ajan menekkiä. Uusia puutavaran mittausmenetelmiä kokeiltiin vuodesta 1966 alkaen ja valtakunnallinen sopimus solmittiin osapuolten välille vuonna 1968. (Soikkeli 1999,13.)

## 2.7 Moottorisahan vaikutus palkkaukseen

Moottorisahan käyttö yleistyi 1950–60 -lukujen vaihteessa. Alkuun ”konesahat” olivat kookkaita ja painoivat parikymmentä kiloa. Kehitysvaiheessa olleiden sahojen käyttövarmuus oli heikko, mikä hidasti niiden yleistymistä. Käyttäjillä ei puolestaan ollut tottumusta koneiden käsittelyyn varsinkaan lumessa ja pakkasessa. (Kekkonen 2011,163.) Aluksi moottorisahat olivat työnantajan omistamia, mutta nopeasti työntekijät alkoivat hankkia omia moottorisahoja. Omistajuutta edistettiin työnantajan rahoitusjärjestelyin ja jopa subventoimalla hankintahintaa. Lisäksi valtiovaltaa houkuteltiin antamaan niin suuri moottorisahavähennys, että työntekijän kannatti ostaa oma saha. Moottorisahavähennys eli urakkapalkasta tehty vähennys ennen verotettavan tulon laskemista oli niin suuri (yleensä 30 tai 40 %), että kaikkien hakkuutyötä tekevien kannatti pitää omaa sahaa palstalla, vaikka sitä ei käytettäisikään. Ratkaisu oli kallis yhteiskunnalle, mutta se nopeutti hakkuutyön koneellistamista huomattavasti. Moottorisahavähennys on osoittautunut kalliiksi myös työntekijöille. Kun muun muassa eläkemaksut määräytyivät teoreettisesta nettotulosta moottorisahavähennyksen jälkeen, nykyiset metsureiden eläkkeet ovat pieniä suhteessa heidän aikoinaan saamaansa tuloon. Moottorisahan osuus ei kartuttanut eläkettä. (Riikilä 2014, 9.)

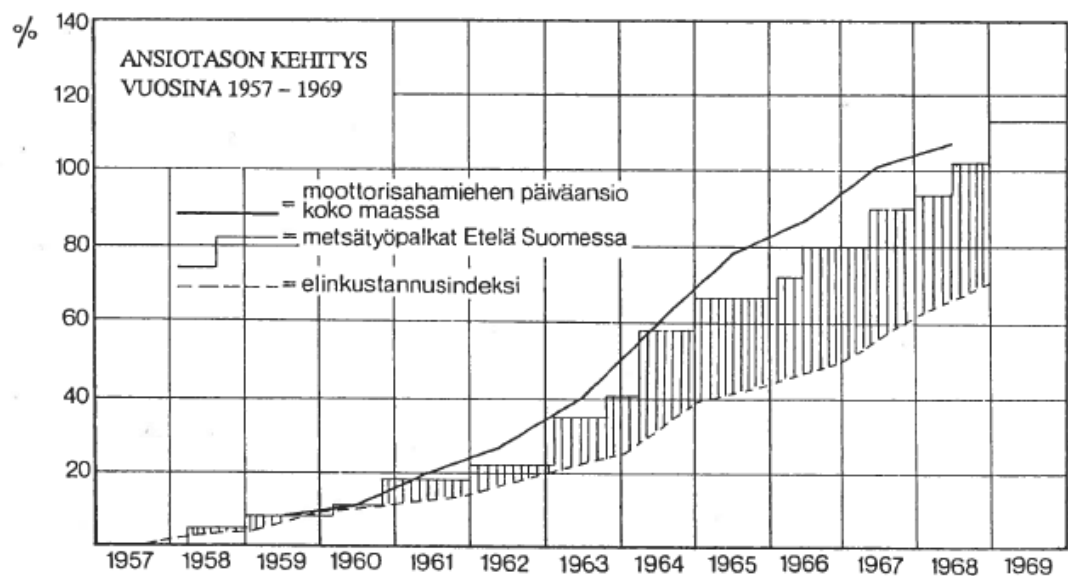
Esimerkiksi jos urakkapalkan (rahapalkka) määrä oli 1000, varsinaisen palkan osuus oli 700, josta maksettiin veroa. Moottorisahan käyttökorvaus on tässä tapauksessa 300. Lopullisessa verotuksessa ainakin 80-luvulta lähtien on saanut 10 % lisävähennyksen rahapalkasta. Urakkapalkkojen rahakerroin määriteltiin yhdessä moottorisahan kanssa ja varsinainen palkka määriteltiin prosenttiosuudella.

Moottorisahahakkuun yksikköpalkoista sopivat työehtosopimuksen osapuolet työryhmän tekemien laskelmien pohjalta. Moottorisahakustannusten selvittämiseksi tehtiin Metsäntutkimuslaitoksen tutkimuksia 1973 ja 1986. Palkkausta ja työmenetelmiä kehitettiin yhteistoimin sopijaosapuolten kesken. Tavoitteena oli tuottavuuden nousu ja palkkauksen oikeudenmukaisuus. Palkkaperusteiden tutkimuksen suoritti Metsäteho. Mittauksen ja työväläkustannusten tutkimuksen suoritti Metsäntutkimuslaitos. (Soikkeli 1999, 14–16.)

Kuviossa 1 on esitetty työmarkkinajärjestöjen kesken solmitun palkkasopimuksen jälkeinen urakkapalkkanormien kehitys vuosina 1957–1969. (kuvio 1.)

## Työmarkkinajärjestöjen kesken solmitun palkka- sopimuksen jälkeinen normikehitys vuosina 1957 – 1969

Aika	Etelä-Suomi		Pohjois-Suomi	
	Urakka- normi	Suhde- luku	Urakka- normi	Suhde- luku
<b>3. Vuodet 1957 – 1969</b>				
29.08.57	1140:-	100	1390:-	100
31.03.58	1190:-	104	1440:-	104
01.01.59	1230:-	108	1480:-	106
22.02.60	1280:-	112	1530:-	110
31.10.60	1340:-	118	1590:-	114
01.01.62	1390:-	122	1640:-	118
28.01.63	15:30	134	17:90	129
25.09.63	16:00	140	18:70	135
24.03.64	18:00	158	20:80	150
01.01.65	18:90	166	21:80	157
01.02.66	19:50	171	22:50	162
01.06.66	20:50	180	23:60	170
01.06.67	21:40	188	24:60	177
01.01.68	22:20	195	25:60	185
01.07.68	23:00	202	26:50	191
01.01.69	24:30	243	27:80	200



KUVIO 1. Metsätyön palkkakehitys 1957- 1969 (Savola 1992, Simosen mukaan)

Mittauksen ja työmenetelmien nopea kehitys johti paikalliseen lakkoiluun, ns. korpilakkoihin, 1970 -luvulla. Osapuolilla oli vaikeuksia saada aikaan keskenään palkkaratkaisuja, ja valtakunnansovittelijan apuun jouduttiin turvautumaan vuosina 1973, -74, -77 ja 79. Kehitys johti lakkoon, joka alkoi 17.3.1980. Neuvottelujen jälkeen neuvotteluratkai-

su syntyi ja lakko päättyi 29.4.1980. Ratkaisu perustui palkankorotuksiin, mittausmenetelmien tarkentamiseen ja aikapalkkakokeilun mahdollistamiseen. Lakon lopettamisen yhteydessä sovittua aikapalkkakokeilua ei saatu kannatuksen puutteen takia käyntiin. Urakkapalkkauksen haittoja lievennettiin ansiontasausta kehittämällä, säähaittapäivien korvaamisella ja hankaluuslisiä korottamalla. (Soikkeli 1999,18.) Metsätyö muuttui palkkatyöksi ja metsureista tuli teollisuustyöläisiin verrattuna työntekijöitä työehtosopimuksineen ja muine etuineen. Palkkatyöllisyyden aika alkoi 1970-luvun alussa ja jo 1980-luvun loppupuolella se näytti lähenevän loppuaan. Seuraava vaihe oli muodostumassa konekokeilujen tietotekniikan kehittämisen tuloksena. (Kekkonen 2011, 92.)

Hakkuun koneellistamiseen oli pyritty jo 1970-luvulla, mutta koneellistuminen alkoi toden teolla vuodesta 1985. Kymmenessä vuodessa koneellisen hakkuun osuus kasvoi 15 prosentista 85 prosenttiin.(Kekkonen 2011, 92.) Vuonna 1988 hakkuutöissä oli runsaat 9000 metsuria. Heidän lukumääränsä putosi 1990- luvun puolivälissä tultaessa vajaaseen 3000. Vastaavasti metsäteollisuuden puunkorjuun tuottavuus kohosi 1980-luvun alussa kymmenessä vuodessa yli kolminkertaiseksi. (Kekkonen 2011, 113; Alalammi 1992, 1.) Valtion maa- ja vesiomaisuutta hallinnoivan Metsähallituksen työvoimamäärän kehitys kuvaa hyvin yleistä kehitystä. Vuonna 1960 laitoksen keskimääräinen vuositövoima oli 8300 miestä, kun vuonna 1980 se oli enää 2400 miestä (Kekkonen, 2011, 188; Salo 1985, 24.)

Metsätyömailla vallitsi 80-luvulla ristiriitaiset tunteet urakkapalkkauksen ja aikapalkkauksen välillä. Metsäalan palkat alkoivat 1980 luvulla jäädä jälkeen muiden alojen ansiosta toisin kuin vuosina 1960–1980. Syynä tilanteeseen oli metsäkonetekniikan kehittyminen, jolloin koneella tehtävät hakkuut alkoivat yleistyä. Huolimatta siitä, että metsäpalkkojen yksityiskohtiin oli 1980 luvulla käytetty sopijapuolten neuvotteluissa runsaasti työpanosta, metsäpalkat eivät vastanneet kummankaan sopijapuolen pidemmän ajan tarpeita. Työehtosopimus palkkataulukoineen laajeni ja sopimuksen soveltaminen käytännössä aiheutti jatkuvia erimielisyyksiä osapuolten välille. (Soikkeli 1999, 19.)

Kansalaisten suhtautuminen metsäteollisuuteen oli vielä 1980-luvun alussa myönteistä. Metsäteollisuus alkoi kuitenkin menettää sekä asemaansa yhteiskunnan keskiössä että kansalaisten mielessä. Metsäsektorin ympäristövaikutuksiin kohdistuva kritiikki lisääntyi. Kekkonen (2011, 93) mukaan ”Puuta metsissä riitti, sillä metsäpolitiikkaa ohjannut huoli puun riittävydestä oli johtanut puuntuotannon voimaperäiseen lisäämiseen”.

Metsänparannus oli merkittävästi lisääntynyt ja metsureiden työohjelmaan tuli yhä enemmän metsänhoitotöitä. Metsänhoitotöissä oli käytössä päiväpalkka, joka voitiin muuttaa tuntipalkaksi jakajalla. Päiväpalkan jakoluku oli hakkuutöissä 7 ja muissa töissä 8. Jakaja kuvasi tehollista työaikaa niin urakka- kuin aikapalkkatöissä. (Nevalainen 2015.)

Metsänhoitotöissä oli pitkään asetelma, että töille oli työehtosopimuksessa määritelty vain tuntipalkka. Urakkapalkkausta käytettiin töissä paljon ja sääntönä oli, että urakka-palkka oli määriteltävä niin että urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 25 % korkeammaksi sekä kasvaa työsuorituksen ja työtalon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa. Raivaussahatöissä käytettiin samaa työväliseen prosentiosuutta kuin moottorisahatöissä. (Soikkeli 1999, 17.)

Vuonna 1990 Metsäalan työehtosopimuksen sopijapuolet päättivät perustaa yhteisen palkkausjärjestelmän kehittämistyöryhmän. Palkkausjärjestelmän kehittämistä varten perustettiin projektiorganisaatio, jossa molemmista sopijapuolista (Työntajat ja Maa-liitto) oli edustajina asiamiehet sekä nimetyt asiantuntijat. (Soikkeli 1999, 19–20; Nevalainen 2015.)

Soikkelin (1980, 20–21) mukaan Savotta – 90 selvityksessä oli päädytty siihen, metsäalalle kehitetään kokonaistuottavuutta edistäviä, muuttuviin metsätyöoloihin soveltuvia sekä hyviä, työvoimaa motivoivia töiden järjestelyjä. Lisäksi tuli kehittää palkkausta ja muita työehtoja.

Kehittämistyöryhmän tavoitteeksi asetettiin

- kokonaistuottavuuden ja ansaintamahdollisuuksien kehittäminen
- palkkauksen yksinkertaistaminen
- palkkauksen soveltuminen vaihteleviin monimuotoisiin työmaakäytännön töihin

Peruselementeiksi palkkaukseen valittiin yleisen palkkausteorian mukaisesti

- työn vaativuus
- työntekijän pätevyys
- työsuoritus



Metsätyön muutoksista ja kehitystyöstä tiedotettiin laajasti vuonna 1992 kertomalla muutoksesta

- työtehtäviin
- työvoimaan
- töiden järjestelyihin
- palkkaukseen
- muihin työehtoihin. (Soikkeli 1999, 20–21.)

Vuonna 1992 alkoi uusi metsäalan sopijapuolten ohjaama kokeilu- ja koulutusohjelma. Kokeilu piti sisällään yritys kohtaista koulutusta ja valmistelua, tietojen keruuta, laskentamallien parantelua ja raportointia. Muutos edellytti suuren määrän rinnakkaislaskentaa, koska tavoitteena oli, että uusi järjestelmä ei sinänsä muuta palkkatasoa. Uuteen palkkausjärjestelmään siirtyminen tapahtui niin, että urakkapalkkaus oli edelleen vallitsevin palkkausmuoto ja muut palkkaustavat ja muodot otettiin käyttöön tarpeen mukaan. Palkkauksen uudistamisen yhteydessä työvaikeusluokitus uudistettiin perusteellisesti. Työvaikeusluokituksen teki työntekijä jonka näkemyksen työntäjä hyväksyi tai hylkäsi. (Soikkeli 1980, 24; Nevalainen 2015.)

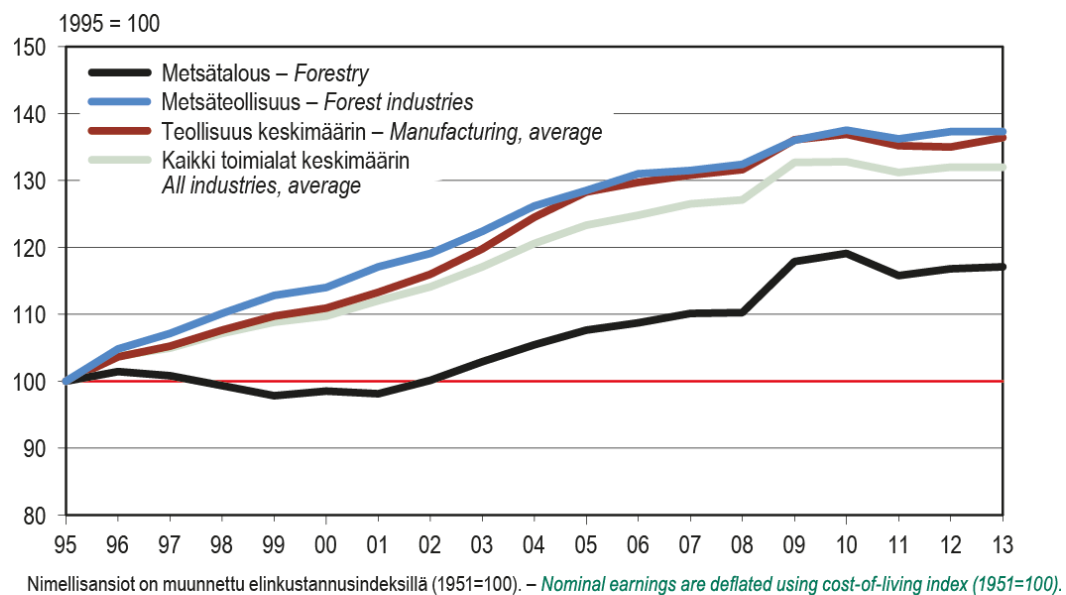
*Metsäpalkkauksen palkkausjärjestelmän yhteydessä tehdyt työvaikeusluokitusten määritelmien yksinkertaistaminen vähensi erimielisyyksiä työvaikeusluokituksista (Nevalainen 2015).*

Uudesta palkkausjärjestelmästä sovittiin sopijapuolten kesken joulukuussa 1993. Työehtosopimuksen tekstiosat rakennettiin uudelleen. Kaikki manuaaliset metsätyöt tulivat saman työehtosopimuksen piiriin. Käyttöön otettiin henkilökohtainen aikapalkka, joka määräytyi henkilön pääasiallisesti tekemän ja henkilökohtaisen osan perusteella. Palkkapuolella määriteltiin työkohtaiset palkat kolmelle vaatavuusryhmälle. Metsänhoitotöissä tehtiin mahdolliseksi työvaikeuden luokitus, jatkuvan mittauksen perusteella, koska se määrittelee yksittäisen palstan sijasta koko työ kautena tarkan palkan. (Soikkeli 1999, 25; Metsäalan työehtosopimus 2010, 83.) Historiallisena tapahtumana voidaan todeta olevan työehtosopimukseen lisätty ” paikallisen sopimisen”- kohta, joka avasi paikallisen sopimisen uuteen asemaan. Paikallisesti voitiin sopia tiettyjä asioita metsäalan työehtosopimuksen ja sen koulutusaineiston perusteella. Luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välinen sopimus oli siis sitova ilman metsäalan työehtosopimuksen sopijapuolten vahvistamista. (Nevalainen 2015; Soikkeli 1999, 26.) Palkkaraken-

nemuutoksen yhteydessä lisääntyi Metsä-tes sopijapuolten ” jatkuvan neuvottelun periaate”. Sopijapuolet tapasivat ja pitivät yhteyttä myös varsinaisten työehtosopimusneuvottelujen välillä. Toimintakulttuuri lisäsi yrityskohtaisten palkkamallien käyttöönottoa paikallisesti sopien ja työehtosopimuksen raameissa. (Nevalainen 2015.)

Metsäalan työehtosopimukseen lisätty koulutusaineisto on tarkoitettu palkkaustapoja koskevan paikallisen sopimisen ja palkkauksen hoitamisen tueksi. Koulutusaineiston laatimisesta ja ylläpidosta vastaavat metsäalan työehtosopijaosapuolet. Koulutusaineistossa käytetyt työkohtaiset palkat ja korvaukset sekä viittaukset neuvottelujärjestelmään perustuvat voimassaolevaan Metsäalan työehtosopimukseen ja sen palkkamääräyksiin. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 59.)

Kuvio 2 kuvaa palkkakehitystä vuodesta 1995. Nimellisansiot on muunnettu elinkustannusindeksillä.



#### Metsäsektorin työntekijöiden reaaliensiot 1995–2013

Real earnings of wage earners in the forest sector, 1995–2013 Metsätalastollinen vuosikirja 2014

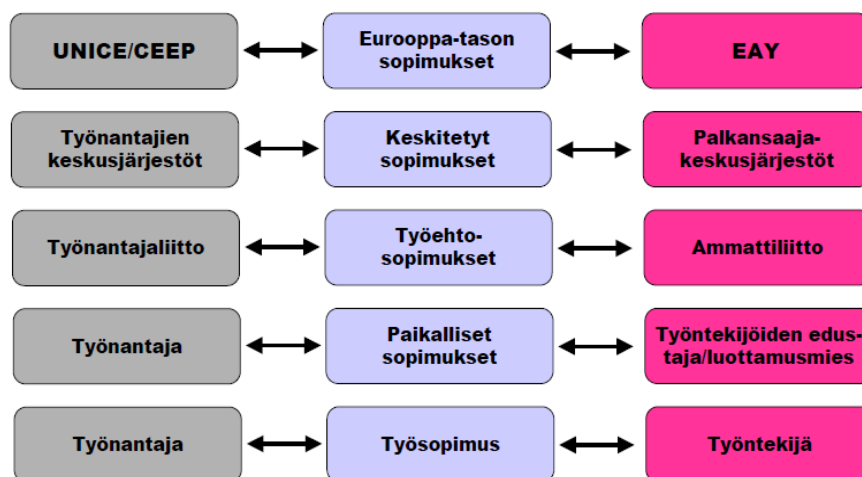
KUVIO 2. Metsätyön palkkakehitys 1995–2013 (Luonnonvarakeskus 2015.)

Vuosien 1998- 2002 metsätalouden työntekijöiden palkkakehitys on ollut negatiivista. Metsäsektorin työntekijöiden palkat ovat nousseet koko tarkasteluajanjaksona (1995–2013) alle 20 %. Metsäteollisuuden ja teollisuuden palkat ovat nousseet lähes 40 %. Kaikkien toimialojen keskimääräinen palkkakehitys tarkastelujaksona on ollut yli 30 %.

### 3 TYÖEHTOJEN NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ

Työmarkkinasopimuksia tehdään eri tasoilla: Euroopassa, suomalaisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen kesken sekä työpaikoilla. Euroopan unionin laajuisia puitesopimuksia tekevät palkansaajien eurooppalainen Euroopan ammatillinen yhteisjärjestö (EAY) ja työntajien etujärjestöt (BUSINESSEUROPE; CEEP). Eurooppa-tason sopimuksia on tehty esimerkiksi vanhempainlomasta, osa-aikatyöstä, määrä-aikaisesta työstä, etätyöstä ja työstressistä. Suomessa palkansaajien ja työntajien keskusjärjestöt voivat tehdä keskitettyjä työmarkkinaratkaisuja ja yleisiä keskusjärjestösopimuksia. Keskusjärjestötasolla syntyneitä tulosopimuksia nimitetään tulopoliittiseksi kokonaisratkaisuksi silloin, kun maan hallitus on mukana syntyneessä sopimuksessa. Ammattiliitot ja työntajaliitot tekevät työ- ja virkaehtosopimuksia. Työpaikoilla työntekijöiden edustajat ja työntaja voivat tehdä paikallisia sopimuksia. Työntekijä ja työntaja tekevät keskenään työsopimuksen. (kuvio 3.) (Työmarkkina-avain 2015.)

### TYÖEHTOJEN NEUVOTTELUJÄRJESTELMÄ



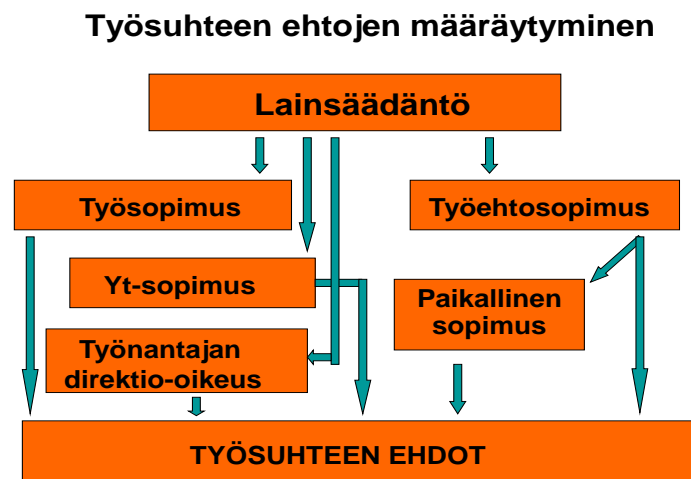
KUVIO 3. Työehtojen neuvottelujärjestelmä (Nevalainen 2007)

## 4 TYÖEHTOJEN MÄÄRÄYTYMINEN

Työsuhde syntyy, kun työntekijä on tehnyt joko suullisen tai kirjallisen työsopimuksen ja ryhtyy tekemään työntajalle työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena. (Elinkeinoelämän keskusliitto ym. 2015.)

Työelämää säännellään lainsäädännöllä kattavasti. Työpaikkatason työsuhteen ehdot on sovittu työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksella työntajat ja työntekijät sitoutuvat noudattamaan voimassaolevaa työehtosopimusta, josta syntyy työrauha. Työehtosopimuksen yleissitovuuden määrittää yleissitovuuslautakunta työehtosopimuksen voimassaolon ajaksi. Paikallinen sopiminen on työehtosopimuksen toteuttamista, työpaikka-kohtaisesti, työehtosopimuksen sopijapuolten asettaman mahdollisuuden mukaisesti. Yleissitovaa työehtosopimusta tulee noudattaa sen soveltamisalaan kuuluvissa työsuhteissa. (Nevalainen 2007.)

Kuviossa (kuvio 4) esitetään työehtojen määräytyminen työntekijälle. Työehtojen noudatettavuus tai toisin sopimisen mahdollisuuden määräytyy etusijajärjestyksen perusteella.



Kuvio 4. Työsuhteen ehtojen määräytyminen (Nevalainen 2007).

## 5 TYÖEHTOJEN NOUDATETTAVUUS

Palkkausta, työaika, työsuojelua, erilaisia vapaita, tehtävän työn laatua tai muihin työhön liittyviä kysymyksiä koskevat normitiedot löytyvät sääntelylähteistä. Jos ehdot ovat keskenään ristiriitaisia tai päällekkäisiä, tulkitaan tilannetta kahden periaatteen, etusijajärjestyksen ja edullisemmuussäännön avulla. (Työsuojeluhallinto 2015.)

### Etusijajärjestys

Etusijajärjestys on luettelo, jossa työsuhteen ehdot on asetettu järjestykseen noudatettavuuden perusteella, ensimmäisenä on ensisijassa noudatettava, viimeisenä on heikoin ehto. Mikäli samasta asiasta on olemassa keskenään ristiriitaisia määräyksiä, etusijajärjestys kertoo, mitä määräystä noudatetaan, eli mikä on vähimmäisehto. Koska esimerkiksi työsuojelua koskevat normit ovat pakottavaa oikeutta (ei voi sopimuksin alittaa) lain normit ovat minimiehtoja. (Työsuojeluhallinto 2015.)

Etusijajärjestys.

1. Pakottavat lainsäädännökset
2. Työehtosopimuksen määräykset
3. Paikallisen sopimuksen määräykset
4. Työsopimuksen määräykset
5. Tahdonvaltaiset lainsäädännökset
6. Yleinen tapa tai yleinen käytäntö
7. Työjohtomääräykset.

Pakottavalla normilla tarkoitetaan sellaista oikeusohjetta, josta ei voida sopia huonommin. Asia ilmaistaan usein toteamalla ”muu sopimus on mitätön”. Toisinaan pakottavuus on vain pääteltävä asiayhteydestä. Tahdonvaltaisuus eli dispositiivisuus merkitsee oikeutta sopimiseen. Eräät lakinormit ovat tahdonvastaisia niin, että sopiminen on tehty mahdolliseksi vain työehtosopimuksella, tällöin puhutaan puolipakottavuudesta. Toinen yleisempi tilanne on tahdonvaltaisuudessa, jossa saadaan sopia asiasta muunkinlaisella sopimuksella, esimerkiksi työsopimuksella. (Työsuojeluhallinto 2015.)

## 6 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallista sopimista koskeva terminologia vaihtelee eri työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissa saatetaan käyttää paikallisesta sopimustoiminnasta muun muassa nimityksiä toimipaikka-/työpaikkakohtainen sopiminen, yrityskohtainen sopiminen tai paikallinen sopiminen. ( Kairinen, Uhmavaara, Murto 2008, 35.)

Palkka-asiat ovat merkittävä ja laaja paikallisen sopimisen kohderyhmä. Paikallinen sopiminen on työehtosopimuksen soveltamista työpaikalla tai yrityksessä. Työehtojen kannalta voidaan sopia paikallisesti paremmin, kuin työehtosopimuksessa on sovittu tai lailla säädetty. Kuitenkin työehtosopimusten ja lakien määräyksiä tulee noudattaa. Palkansaajien puolella luottamusmiesten rooli on tässä asiassa tärkeä. Luottamusmiehet ja vastaavat henkilöstöryhmien edustajat ovat myös sopijapuolena paikallisissa sopimuksissa. Luottamusmiehen oikeudellinen asema työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa määräytyy hyvin pitkälti työehtosopimusten ja luottamusmiessopimusten kautta. (Kairinen ym. 2008, 59)

Metsäalan työehtosopimuksen osana olevassa luottamusmiessopimuksessa luottamusmiehellä on tarkoitettu ”työntekijöiden valitsemaa luottamusmiestä kullekin paikallisesti sovittavalle työantajan toiminta-alueelle”. Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista ja paikallista sopimista koskevissa asioissa. Työehtosopimuksen mahdollistamat paikalliset sopimukset suositellaan tehtäväksi kirjallisina, mikäli niiden luonne ja laajuus sitä edellyttävät. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 36–38.)

## 7 METSÄALAN TYÖEHTOSOPIMUS

### 7.1 Yleistä

Metsäalan työehtosopimuksen allekirjoittajia ovat

- Maaseudun Työnantajaliitto ry
- Yksityismetsätalouden Työntajat ry
- Metsähallitus
- Puu- ja erityisalojen liitto.

Työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevat työt ovat manuaalinen puutavaran valmistus, metsänhoitotyöt, metsänparannustyöt, muut metsätyöt sekä puutavaran uitto- ja siihen liittyvät työt. Metsäalan työehtosopimukseen on kirjattu velvoite huolehtia siitä, ”että tähän sopimukseen sidotut työntajat ja työntekijät noudattavat tämän sopimuksen määräyksiä”. (Metsäalan työehtosopimus. 2013,5).

Huolehtimisvelvoite voidaan todeta olevan myös sitoutumissopimus jolla sopimuksen piirissä olevat sitoutuvat sopimuksen määräyksiin. Metsä-alan työehtosopimus on yleissitova. Työehtosopimuksen vahvistamislautakunta on vahvistanut metsäalan työehtosopimuksen yleissitovuuden 15.12.2014. Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisen alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova. (L 2015.)

Metsäalan työehtosopimuksessa on sovittu työajasta, palkkamääräyksistä, palkan maksamisesta, korvauksista ja lisistä, tapaturma- ja sairastapauksista, ryhmähenkivakuutuksesta, vuosilomasta, turvavarusteista, taukovarustuksesta, erimielisyyksien käsittelystä, työrauhasta, paikallisista sopimisesta, sopijapuolten edustajista, sopimukseen yhtymisestä, voimassaolosta ja irtisanomisesta. Osana työehtosopimusta sovelletaan myös luottamusmiessopimusta, sopimusta työsuojeluyhteistoiminnasta, metsäalan koulutusopimusta ja sopimusta metsäalan työaikapankista. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 1-4.)



## 7.2 Palkkamääräykset

Palkkauksen kannalta keskeinen osa on työehtosopimuksen 4§ palkkamääräykset sekä 6§ korvaukset ja lisät. Metsätöiden palkkauksen perusteet ovat säilyneet vuoden 1993 sopimuksen mukaisina, joita ovat työn vaativuus, työntekijän pätevyys työssään sekä työsuoritus.

## 7.3 Työn vaativuus

Työn vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Työnvaativuusryhmittelyllä määritetään töiden erilaiset vaativuudet ja asetetaan työt vaativuusjärjestykseen. Vaativuusryhmittely koskee työtä, ei työntekijää. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 11–12). Ryhmittelyyn vaikuttavat työn vaatima oppimisaika, työn edellyttämä vastuu ja työtehtävistä aiheutuva kuormitus. (Metsäalan työehtosopimus 2010,60.) Paikallinen sopiminen sisältyy töiden kuvauksiin ja vaativuusryhmittelyyn sekä työkohtaisen osuuden määrittämiseen. (Metsäalan työehtosopimus 2013,14.)

### 7.3.1 Töiden kuvaukset ja vaativuusryhmittely

Töiden vaativuusryhmittelystä on Metsäalan työehtosopimuksesta kuvaukset, joiden perusteella voidaan työt kuvata ja töiden vaativuusryhmittely suorittaa. Työn kuvausten päätteeksi, vaativuusryhmittäin, on luettelo esimerkkitöistä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 13–14.)

### 7.3.2 Karkea vaativuusryhmittely

**Vaativuusryhmään 1** kuuluu työt, jotka vaativat lyhyttä opastusta ja normaalia vastuuta. Työnjohto osoittaa tämän vaativuusryhmän työt työn tekemispaiikalla. Harjoittelijat, työharjoittelu- ja oppisopimusoppilaat kuuluvat tähän vaativuusryhmään. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 13.)

**Vaativuusryhmä 2**, työntekijän vuosityöaikaan kuuluu normaalia ammattitaitoa ja vastuuta vaativia metsätyötä, johon sisältyy työsuorituksen liittyvää tiedon keruuta ja laadun seuranta. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 13.)

**Vaativuusryhmä 3**, työt sisältävät normaalia ammattitaitoa vaativampia metsätöitä, jotka vaikuttavat muiden työntekijöiden ja alihankkijoiden työsuoritukseen, sisältäen työsuoritukseen liittyvää tiedon keruuta ja laadun seuranta. Vaativuusryhmän töihin sisältyy myös vaaralliset työt, kuten myrskytuhoalueiden työt ja hakkuutyöt varottavien sähkölinjojen tai asumusten läheisyydessä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 13.)

**Vaativuusryhmä 4** työt muodistuvat normaalia ammattitaitoa vaativammista töistä, jotka sisältävät muiden työntekijöiden ja/tai alihankkijoiden ohjaukseen liittyviä töitä ja jotka vaikuttavat myös muiden työntekijöiden, alihankkijoiden tai asiakkaiden työsuoritukseen sisältäen mm. vaativaa tiedonkeruutyötä ja niiden tallentamista tietojärjestelmiin, työryhmien tai vastaavien ohjausta, sekä itsenäistä työnopastusta tai koulutusta. Huomioitavaa on erityisen vaaralliset ja vastuulliset työt, kuten myrskytuhojen korjuu sähkölinjoilta. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 13–14.)

### **7.3.3 Yksityiskohtainen vaativuusryhmittely työlajeittain Metsähallituksessa**

Uusien palkkamallien kehitystyö on jatkunut vuoden 1993 palkkausjärjestelmän periaatteilla. Metsurityön organisointi ja palkkaperusteet perustuivat malliin, joka oli luotu aikana, jolloin metsurien työ oli pääosin hakkuutyötä. Metsähallituksessa on uudistettu metsurityön ehtoja ja toimintamalleja. Metsurit siirtyivät kuukausipalkkaan vuonna 2005, jota on myöhemmin täydennetty kannustepalkkiojärjestelmillä. (Kekkonen 2011, 209–210.) Uuden toimintatavan ja organisoinnin vuoksi paikallisen sopimisen käsite on muuttunut koskemaan koko Metsähallituksen metsätaloutta. Paikallisesti sopien työt on kuvattu ja laadittu kustakin työstä tuote, jota suoritetaan vuosittaisen tarpeen ja budjetin puitteissa (liite 1). Metsätöiden palkkaus perustuu töiden kuvaukseen ja niiden vaativuuden arviointiin. Kuvattuja ohjetoita käytetään töiden vaativuuden arvioinnissa palkkausmuodosta riippumatta. (Tolonen & Sirviö, 2008.)

Esimerkkejä töiden kuvauksista ja vaativuusryhmittelystä Metsähallituksessa Tolonen & Sirviön (2008) mukaan:

### **Taimikonhoito**

Työskentely perustuu työmaan kartta- ja kohdetietoihin sekä työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* käsiteltävän alueen ja säästettävien kohteiden maastosuunnittelu oman työn osalta.
- \* sopiminen työryhmässä työn toteutuksesta
- \* kasvatettavan puuston valinta laatukasvatuksen periaatteiden ja työohjeiden mukaisesti sekä työn toteutus
- \* kasvatettavan puuston tiheyden seuranta
- \* palkanmaksun, laskituksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* osallistuminen oman työn laadun mittaamiseen
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten.
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

### **Vaativuusryhmä 2**

#### **Laatuseurannat ja motokontrollit**

Mittaus tehdään annettujen laatuseurantaohjeiden mukaisesti työntekijöille ja koneille. Lisäksi työhön kuuluu oman työohjelman suunnittelu siten, että annetut tavoitteet saavutetaan.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* osaa soveltaa työ-, laatu- ja ympäristöohjeita käytännön toiminnaksi
- \* mittauksen ajankohdasta päättäminen ja mittauksien kohdistaminen työnjohdon antamien ohjeiden mukaisesti
- \* huolehtiminen siitä, että mittauksia tehdään sovittu määrä vuosi työntekijää/yrittäjää/konetta kohti
- \* puutavaran hankinta- ja metsänhoitotöiden laadun mittaaminen tiedonkeruulaitteella

- tai kirjaaminen lomakkeelle
- \* koneiden mittalaitteiden tarkastusmittaus
- \* koneiden ja työntekijöiden tekemien mittausten tarkastaminen työnjohdon antamien ohjeiden mukaan
- \* puutavaran laadun tarkastaminen tienvarressa
- \* laatumittausten tekeminen ja tulosten kertominen työntekijöille ja kuljettajille
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* mittaustulosten tallentaminen tietojärjestelmään seurantaan varten
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

### **Vaativuusryhmä 3**

#### **Kunnostusojituksen maastosuunnittelu**

Työ käsittää ojitussuunnitelman laadintaan liittyvät maasto- ja suunnitelmatyöt. Työ edellyttää työntekijältä ilmakuvien tulkintaa ja GPS – laitteen käyttöä. Työnjohto osoittaa kohteet.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* ojalinjaston suunnittelun tarkentaminen
- \* ojitussuunnittelun maastotyöt: esim. ojalinjojen kepittäminen
- \* ojitusalueen puuston hakkuun suunnittelu
- \* vesiensuojelutoimenpiteiden suunnittelu ja vesiensuojelurakenteiden merkintä maastoon
- \* ojaluetelun ja – kartan laatiminen
- \* ympäristöohjeiden huomiointi
- \* maastosuunnitelman tietojen tallentaminen tiedostoon ja laskentatyöt.
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* suunnitelmien toimittaminen työnjohdolle jatkotoimenpiteitä varten
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

### **Vaativuusryhmä 4**

### 7.3.4 Työkohtaisen osuuden määrittäminen

Työntekijän palkan työkohtainen osuus määräytyy vuosittain sen mukaan mitä töitä työntekijän vuosityöhön sisältyy. Alle vuoden työsuhteissa määrittäminen tehdään työsuhteen keston ajalta. Mikäli työntekijän työt muodostuvat pääsääntöisesti saman vaatavuusryhmän töistä voidaan käyttää työehtosopimuksen ”karkeaa vaatavuusryhmittelyä”, jolloin työkohtainen palkka on vaatavuusryhmän mukainen. (Metsäalan työehtosopimus 2013,14.)

Toimenkuvan muodostuessa erilaisista työtehtävistä, on lopputuloksen kannalta tarkempaa, käyttää paikallisesti sovittua yksityiskohtaisempaa vaatavuusryhmittelyä, jossa töiden sisällöt on yksityiskohtaisesti kirjoitettu sisältöineen. Toimenkuvan mukaisen työkohtaisen palkan määrittelemiseksi laaditaan vuosityösuunnitelma, jossa arvioidaan tulevan vuoden työtehtävät. Vuosityösuunnitelma todetaan esimerkiksi tulos- ja kehityskeskusteluiden yhteydessä. Vuosityösuunnitelman perusteella, laaditaan aikapalkan laskentalomakkeella toimenkuvan mukainen työkohtainen palkka. Toimenvaativuuden toteutumista on mahdollista tarkastella jälkikäteen toteuttamisvuoden työaikatietojen perusteella. Toimenvaativuuden mukaista kuukausipalkkaa voidaan muuttaa kesken vuoden, mikäli toimenkuvassa tai työtehtävissä tapahtuu muutoksia. Metsäalan työehtosopimuksen palkkausperuste koskee siis työnvaativuutta.

Metsähallituksessa työntekijän toimenkuvan mukainen kuukausipalkka perustuu vuosityösuunnitelmaan, joka laaditaan vuosittain tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Työkohtaisen osuuden määrittämiseksi käytetään apuna taulukossa 1 esitettyä laskentataulukkoa. (Tolonen & Sirviö 2008.) Taulukkoon (taulukko 1) on syötetty vuosityösuunnitelman mukaisia päiviä työlajeittain, josta laskutoimituksen perusteella on saatu työkohtaisen palkan perusteeksi vaatavuusryhmä 3. Työehtosopimuksen maininta, ”työntekijän tehdessä tilapäisesti vaativampaa työtä, maksetaan hänelle työn keston ajalta palkka sen vaatavuusryhmän perusteella johon työ kuuluu tai korvataan hänelle työn nousu muulla, paikallisesti sovittulla tavalla”, on Metsähallituksessa sovittu paikallisesti (Metsäalan työehtosopimus 2013, 14). Kun työskennellään tilapäisesti toimen vaatavuusluokkaa vaativammassa työssä, maksetaan siltä ajalta korvaus. Korvaus on 7,5 % (2→3 tai 3→4) tai 15 % (2→4) henkilökohtaisesta perustuntipalkasta, joka saadaan jakamalla kuukausipalkka 163:lla. Korvauksesta käytetään nimitystä vaatavuusryhmälissä. (Tolonen & Sirviö 2008.)

TAULUKKO 1. Toimenkuvan mukainen vaativuus (Tolonen &amp; Sirviö 2008).

<b>VAATIVUUDEN LASKENTA</b>			
<b>Henkilö</b>			
Jari Sirviö			
<b>Työsuunnitelma 2015</b>			
		päiviä	luokka
			painotetut pisteet
1	Metsäsuunnittelu	20	4
2	Uudistusalan raivaus	20	2
3	Korjuukohteiden ennakkoraivaus	20	2
4	Kulotus		2
5	Istutus		2
6	Kylvö		2
7	Taimikonhoito	100	2
8	Puutavaran valmistus		2
9	Pystykarsinta		2
10	Laatuseurannat ja motokontrolli		3
11	Metsänhoitotöiden maastosuunnittelu	40	4
12	Korjuukohteiden maastosuunnittelu		4
13	Tiesuunnittelu		4
14	Kunnostusojituksen maastosuunnittelu		4
15	Tilapäisten työntekijöiden metsänhoitotöiden toteutuksen ohjaus		3
16	Käpyjen keräys pystypuista		2
17	Puustoisten kohteiden ennallistamistyöt		2
18	Luonnonsuojelualueiden hoitotyöt		2
19	Muut ennallistamistyöt		2
20	Heiniminen		2
21	Palvelutyöt		2
	yhteensä	200	520
	<b>VAATIVUUSPISTEET</b>		<b>2,600</b>
	<b>Toimen vaativuus</b>		<b>3</b>
<b>4.4.2015</b>		Esimiehen allekirjoitus	

#### 7.4 Työntekijän pätevyys työssään

Työntekijän pätevyydellä tarkoitetaan hänen taitoaan suoriutua tekemistään töistä. Työntekijän pätevyyden määrittystapa ja määrittämisohteet sovitaan paikallisesti. Määrittäminen tekee työnantaja ja työntekijällä on oikeus saada selvitys määrittelyn perusteista ja niistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet hänen pätevyydenmäärittystulokseensa. Järjestelmän runko muodostuu kolmesta tekijästä, työtulos, ammatinhallinta ja huolellisuus. Pätevyyden määrittämisen avulla arvioidaan työntekijän pätevyyttä, kuinka hän on suorittanut työtehtäviään, minkä perusteella määritellään työntekijän henkilökohtainen palkanosa. Henkilökohtaista palkanosaa käytetään kun palkkaustapana on aikapalkka (päivä-, tunti-, kuukausi-) tai tuotospalkkaus. Henkilökohtainen palkanosa on 2-20 % vaativuusryhmän mukaisesta palkasta (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12.) Metsähallituksen palkkarakenne uudistuksessa vuonna 1993 otettiin metsätalouden työntekijöiden pätevyyden arvioinnissa käyttöön samat henkilökohtaisen pätevyyden määrittämisen perusteet kuin muilla henkilöstöryhmillä (Soikkeli 1999, 29).

Paikallisesti sopien voidaan painotta kriteereiden merkitystä tavoitteisiin, kunhan pysytään työehtosopimuksen asettamassa raamissa. Mikäli työpaikalla ei ole sovittu työntekijän pätevyyden määrittystapaa ja määrittämisohteita työehtosopimuksen mukaisesti, maksetaan henkilökohtainen palkanosa vähintään 11 % suuruisena. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 15.) Henkilökohtainen palkanosan osuus määritellään kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään 3 kuukauden työssäolon jälkeen. Henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan, kun työntekijän pääasiassa tekemät työt muuttuvat tai pätevyystekijät sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12.)

### 7.4.1 Työntekijän pätevyyden määrittely Metsähallituksessa

Pätevyyden määrittelyn perusteella muodostuu henkilökohtainen palkanosa, taulukon 2 mukaisesti. Metsähallituksen työntekijä pätevyyden määrittely painopistealueet on sovitettu paikallisesti.

TAULUKKO 2. Työntekijän pätevyyden määrittely (Tolonen & Sirviö 2008, Metsähallitus).

METSÄHALLITUS			
HENKILÖKOHTAISEN TYÖSUORITUKSEN ARVIOINTI			
Henkilö	Jari Sirviö		Pisteet
<b>1. Tuloksellisuus</b>	(1 - 8 pistettä)		<b>5</b>
- laatu ja ympäristöasioiden huomioonottaminen, max 2	1		
- tuotos, max 4	2		
- omatoimisuus, max 2	2		
<b>2. Ammatinhallinta</b>	(1 - 6 pistettä)		<b>6</b>
- halu kehittää itseään ja työtään, max 2	2		
- ammattikokemus ja koulutus, max 2	2		
- monitaitoisuus, max 2	2		
<b>3. Yhteistyökyky ja joustavuus</b>	(0 - 6 pistettä)		<b>5</b>
- joustavuus ja yhteistyöohakuisuus, max 2	2		
- sitoutuminen työnantajan toimintaan, max 2	2		
- myönteisen imagon viestittäminen, max 2	1		
	<b>Pisteitä yhteensä</b>		<b>16</b>
	1 piste = 1 %		
Paikka	4.4.2015		
Aika	12:05		
Esimies	Riitta Pellinen		



## 7.5 Työsuoritus

### 7.5.1 Työsuorituksen hinnoittelu

Työsuoritus hinnoitellaan työnvaativuusryhmän mukaisilla yksikköhinnoilla. Yksikköhinnat perustuvat tuotos- ja ajanmenekkilukuun, työvaikeustekijät ja menetelmät huomioiden. Aikapalkkauksessa työsuoritus todetaan, pelkästään käytetyn ajan perusteella, jota peilataan henkilökohtaiseen palkanosaa, työntekijän pätevyyden muodossa. Työsuoritus urakkapalkkauksessa perustuu määrään, joka todetaan erilaisin mittausmenetelmin, mikäli ne eivät ole jo tiedossa, esimerkiksi taimikonhoitokohteen pinta-ala voidaan mitata tai todeta voimassa olevasta metsäsuunnitelmasta. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12.)

### 7.5.2 Työmäärän toteaminen

Urakka- ja tuotospalkka palkkaustavoissa palkanmaksun edellytys on työmäärän toteaminen. Työmittausmenetelminä käytetään yleiseen käyttöön tai kokeilukäyttöön hyväksyttäjä mittausmenetelmiä. Paikallisesti voidaan sopijapuolten suostumuksella sopia uusia mittausmenetelmiä kokeilukäyttöön. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12–13.)

Puutavaranmittausta on Suomessa säädelty lailla vuoden 1939 alusta lähtien, jolloin ensimmäinen puutavaranmittauslaki tuli voimaan. Nykyinen laki puutavaran mittauksesta tuli voimaan 1.7.2013. Lain tarkoituksena on turvata puutavaran mittauksessa käytettävien menetelmien, laitteiden toiminnan ja mittaus tulosten luotettavuus. Vaatimukset puutavaran mittauksessa käytettäville mittausmenetelmille tulevat laista puutavaran mittauksesta (414/2013), maa- ja metsätalousministeriön asetuksesta (12/13) ja muuntolukujen osalta Metsäntutkimuslaitoksen (1.1.2015 alkaen Luonnonvarakeskus) määräyksistä.

Mittausmenetelmällä tarkoitetaan toimintojen sarjaa, jolla mittaukset tehdään ja mittaus tulos saadaan. Mittausmenetelmä voi sisältää mittauksia yhdellä tai useammalla mittauslaitteella, arvioitavien tekijöiden määrittämistä, otantaa ja muuntolukujen käyttöä. (Luonnonvarakeskus 2015, verkkosivusto.) Metsänhoidon työmääriä voidaan todeta tehtyjen pinta-alojen perusteella. Esimerkiksi taimikonhoidon pinta-ala voidaan mitata

koealojen mittauksen yhteydessä työjohdon ohjeiden mukaan tai ottaa esim. kuviorekisteristä, kun käsittelyalan rajausta vastaa kuviota (Metsäalan työehtosopimus 2010, 83.)

## **7.6 Korvaukset ja lisät**

Metsäalan työehtosopimuksessa on luettelo erilaisista korvauksista, jotka eivät ole varsinaisesti palkkaa ja lisistä, joista voidaan käyttää nimitystä palkanlisä (Metsäalan työehtosopimus 2013, 18).

### **7.6.1 Olosuhde- ja muut lisät**

Työskentelyolosuhteissa esiintyy normaaleista työolosuhteista poikkeavaa haittaa tai hankaluutta, maksetaan niistä erillinen palkanlisä. Lisän suuruudesta sovitaan paikallisesti. Esimerkki tilanteita:

- Kasvinsuojelu- ja torjunta-aineiden levitys
- Kulotus ja jälkivartiointi
- Taimien istutus, jotka on käsitelty torjunta-aineilla saman päivän aikana.
- Uittotyöntekijöiden olosuhteet.

(Metsäalan työehtosopimus 2013, 18.)

### **7.6.2 Vuorotyö ja yötyö**

Vuorotyössä työskentely sekä yötyö klo 22.00- 06.00 välisenä aikana, korvataan työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaisesti. Työntekijän tulee ilmoittaa työntekijälle etukäteen työvuorojen kellonajat sekä muut vuorotyöhön liittyvät järjestelyt. Muutoksista tulee ilmoittaa viimeistään työntekijän edellisen työvuoron päättyessä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 18–19.)

### **7.6.3 Kulkemiskorvaukset**

Työntekijä voi sovittuaan työnantajan kanssa kulkea työmatkat hallinnassaan olevalla henkilöautolla ja kuljettaa sille vahvistetun henkilöluvun rajoissa muita työntekijöitä, kuitenkin enintään kolmea. Maksettavat kilometrikorvaukset muut matkakustannusten korvaukset tarkistetaan metsäalan työehtosopimuksen voimassa ollessa, vastaamaan kulloinkin voimassa olevia verohallinnon vahvistamia matkakulujen korvauksia. Korvauksia maksetaan autolla, mopedilla, moottoripyörällä, moottorikelkalla suoritetuista matkoista. Traktori rinnastetaan kilometrikorvausten osalta autoon. Lisäkorvaukset, kevytperävaunun ym. hinaamisesta, löytyvät työehtosopimuksen (2013, 20) taulukosta. Mikäli työntekijä käyttää, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, omistamaansa kevytperävaunua, taikotupaa tai asuntovaunua on käytöstä sovittava korvaus erikseen, kilometrikorvauksen lisäksi. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 20.)

### **7.6.4 Työmatkaan käytetyn ajan korvaukset**

Aikapalkkatyössä voidaan työmatkaan käytetty aika sisällyttää työaikaan. Kun päivittäinen työmatka ylittää autolla tai moottoripyörällä 54 kilometriä, maksetaan työmatkaan käytetyn ajan korvauksena työehtosopimuksen taulukon mukainen korvaus kilometrikorvaus. Kun työntekijä kuljettaa omaan työmatkaansa liittyen, työnantajan autolla, muita työntekijöitä maksetaan hänelle ajotunnilta henkilökohtainen aikapalkka. Hakkuutyössä työmatkat sisältyvät työaikaan palkkaustavasta riippumatta. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9,20.)

Kun työntekijä kulkee päivittäisen työmatkan yhteydessä vähintään 2 kilometriä jalan, soutaen, hiihtäen, tai polkupyörällä, maksetaan hänelle korvausta alkavalta kilometriltä työehtosopimuksessa olevan taulukon mukaisesti (Metsäalan työehtosopimus 2013, 21).

### **7.6.5 Työmatkan estyminen**

Jos työmatka työnantajan järjestäessä kuljetuksen sään aiheuttaman esteen takia tai työnantajasta riippuvasta syystä muutoin viivästyy tai keskeytyy, maksetaan työntekijälle esteen kestoajalta henkilökohtainen aikapalkka, kuitenkin enintään kolmelta päivältä

(24 tuntia). Työntekijän on ilmoitettava työmatkan estymisestä välittömästi työntantajalle. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9,21.)

#### **7.6.6 Kustannuskorvaus yöpymistapauksissa**

Työntekijän työskennellessä niin kaukana vakinaisesta asuinpaikastaan, että hänellä ei ole mahdollisuutta yöpyä varsinaisessa asunnossaan, maksetaan hänelle työehtosopimuksessa olevan taulukon mukainen yöpymiskorvaus. Työntekijän yöpyminen voi perustua työntäjän määräykseen tai sopimukseen työntäjän kanssa. Majoitukseksi katsotaan työmaa-asunto asianmukaisine varustuksineen peseytymismahdollisuudella. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 21.)

#### **7.6.7 Kotona käynnin korvaus**

Työntäjän järjestäessä majoituksen, kustantaa työntäjä kotona käynnin kerran viikossa saunomismahdollisuuden järjestämiseksi. Kotona käynti korvataan yleisten kulkuneuvojen mukaisesti, kuitenkin niin että, työntäjän maksama korvaus on enintään työehtosopimuksen taulukon mukainen. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 22.)

#### **7.6.8 Arkipyhäkorvaus**

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, mikäli työsuhde on jatkunut vähintään kaksi kuukautta ennen loppiaista, vapunpäivää, helatorstaita ja tapaninpäivää. Arkipyhäältä maksetaan henkilökohtainen aikapalkka, mikäli arkipyhä muutoin olisi ollut työntekijän työpäivä. Kuukausipalkkaliselle ei makseta erillistä arkipyhä korvausta. Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus sekä arkipyhäkorvaus. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 22–23.)

## 8 Palkkaustavat

### 8.1 Palkkaustavan valinta

Palkkaustavan valinnassa on kiinnitettävä huomiota siihen, että käytetään aina tehtävään työhön sopivaa palkkaustapaa. Palkkaustapoina voidaan käyttää mm. aikapalkkaa (päivä- tunti tai kuukausipalkkaa), suoraa urakkapalkkaa tai tuotospalkkaa. Mikäli työskentelyolosuhteet työmaalla ovat sellaiset, ettei urakkapalkkauksen käytölle ole perusteita, voidaan työ teettää henkilökohtaisella aikapalkalla, urakkatyön keskiansiolla tai muulla tämän kohdan mukaisella palkkaustavalla, mikäli niitä on työntajalla käytössä. Palkkaustavan valinnassa otetaan huomioon mm. työmäärän määrittämistarkkuuden vaikutus palkkaan sekä työn tuottavuuden, palkkahallinnon ja työn kehittämismahdollisuuksien kokonaisuuden kannalta parhaan vaihtoehdon käyttö. Paikallisesti sopien voidaan kehittää ja käyttöönottaa erilaisia laatuun, määrään tai johonkin muuhun tuotannolliseen tekijään perustuvia palkkaustapoja. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 16.)

### 8.2 Aikapalkkaus

Henkilökohtainen aikapalkka määräytyy työntekijän vaativuusryhmän palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa on 2-20 % vaativuusryhmän mukaisesta palkasta. Vaativuusryhmän mukaiset työkohtaiset tuntipalkat ovat sovittu sopijapuolten toimesta. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 15.)

Laskentaesimerkki *henkilökohtaisesta aikapalkasta* vuoden 2013 työehtosopimuksen mukaisella tuntipalkalla, toimenkuvanmukainen vaativuusryhmä 3 ja henkilökohtainen palkanosa 16 %:  $10,27 \text{ €/h} * 1,16 = 11,91 \text{ €/h}$ .

Tarvittaessa tuntipalkat muunnetaan päiväpalkoiksi kertomalla tuntipalkka luvulla 8. Kuukausipalkkauksessa kerrotaan henkilökohtainen aikapalkka luvulla 172. Kuukausipalkalla työskenneltäessä, laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työpäivien määrällä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 14- 15.)

### 8.2.1 Moottori- ja raivaussahakorvaus aikapalkkatyössä

Aikapalkkatyössä ja työssä jossa moottori- ja raivaussahan käyttö on satunnaista, maksetaan työvälinekorvaus käyttötuntikorvauksena (€/h). Aikapalkkaisessa työssä voidaan työvälinekorvauksen laskea *paikallisesti sopien* prosenttikorvauksena henkilökohtaisesti aikapalkasta, työehtosopimuksen kohtien 4.2.3 ja 4.3.4 mukaisesti. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 16–17).

## 8.3 Urakkapalkkaus

Voimassa olevan työehtosopimuksen urakkapalkkauksen perusteena, jossa palkkaa maksetaan suoritettun määrän perusteella, käytetään sopijapuolten käyttämiä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12.) Sopijapuolten käyttämät tuotos- ja ajanmenekkiluvut, laskentakaavoineen sijaitsevat työehtosopimuksen (2013) liitteenä, joka on tilattavissa sähköisessä muodossa sopijapuolilta (Metsäalan työehtosopimus 2013, 62).

Esimerkki laskelma, istutustyö. Palkkaustapa on suora urakka (liite 2). Paikallisesti sopien voidaan käyttää muitakin luotettavalla tavalla esim. työtutkimuksella, selvitettyjä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja. Suorat urakat on hinnoiteltava niin, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 % hinnoitteluperusteena olevaa palkkaa suurempi ja kasvaa työsuorituksen kasvaessa suoritusosuuden suhteessa. Suorat urakat hinnoitellaan vaativuusryhmän 1 tai 2 mukaisella rahakertoimella sen mukaisesti mihin vaativuusryhmään tehtävä työ kuuluu. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12.)

### 8.3.1 Ansiontasausta suorituspalkkatyössä

Työntekijälle, jonka ikä on vähintään 40 vuotta, maksetaan suorituspalkkatöissä ansiontasausta eläkkeen perustana olevan palkan suoritusosasta työehtosopimuksen kohdassa 6.3 olevan taulukon mukaisesti. Työntekijä on velvollinen toimittamaan työnantajalle ansiontasaustajärjestelmän soveltamista edellyttävät perustiedot. Mahdollinen palkanlisä

maksetaan taannehtivasti enintään 6 kuukauden ajalta. Ansiontasausta ei sovelleta palkkausmuodoissa, joissa palkan perusteena on henkilökohtainen aikapalkka ja tuotososana ei ole työehtosopimuksen yksikköpalkkoihin perustuva määrittely. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 22.)

### **8.3.2 Säähaitan korvaus urakkapalkkaisessa työssä**

Urakkapalkkaisessa työssä korotetaan säähaitan ja pimeyden aiheuttaman ansiomene-tyksen korvauksena tammi-, helmi-, maalis-, marras-, ja joulukuun aikana päättyneen palkanmaksukauden yksikköhinnoittelua 3 % suuruisella olosuhteellisellä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 23.)

### **8.3.3 Moottori- ja raivaussahakorvaus urakkapalkkatyössä**

Kun työ tehdään työntekijän moottori- tai raivaussahalla käyttäen työntekijän hankkimia poltto- ja voiteluaineita maksetaan prosenttikorvaus työkohtaisen palkan perusteella määräytyvästä urakkapalkasta. Prosentuaalisen moottori- ja raivaussahakorvauksen määrä lasketaan työkohtaisesta palkasta ja näin syntyvä korvaus lisätään työkohtaisen palkan perusteella muodostuvaan palkkaan. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 16.)

Esimerkiksi jos taimikonhoidon hehtaarin urakkapalkan (€/ha) määrä on 100 €, kerrotaan ko. luku prosenttikorvauksen määrällä, joka tällä hetkellä on 27,1 % (Metsäalan työehtosopimus, 2013, 17.) Yksikköhinta( €/ha), tässä tapauksessa on 127,10 €/ha.

## **8.4 Tuotospalkkaus**

Tuotospalkkauksessa työntekijälle maksetaan työhön käytetyn ajan perusteella henkilökohtainen aikapalkka. Kun työtulos ylittää arvioidun tavoitetuotoksen, niin aikapalkkaan *lisätään tuotososuus*. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 63.)

### 8.4.1 Tuotososuuden laskenta

Tavoitetuotoksen määrätymisperusteena käytetään sopijapuolten käyttämiä tuotos- tai ajanmenekkilukuja ja laskentakaavoja tai *paikallisesti sopien* voidaan käyttää muitakin luotettavalla tavalla selvitettyjä tuotos- tai ajanmenekkilukuja tai sopia muutoin tavoitetuotoksesta (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12). Tuotosprosentti lasketaan kertomalla toteutuneen ja tavoitetuotoksen suhde, paikallisesti sovitulla jakoprocentilla, joka voi olla 30–75 %.

Esimerkki,

- taimikonhoidon tavoitetuotos, 1,0 ha/ työpäivä (8h)
- jakoprocentti paikallisesti sovittu 50 %.

Työntekijä on suorittanut uudistusalan raivausta keskimäärin 1,3 ha / Työpäivä (8 h).

Tavoitetuotoksen ylitys on 30 % joka kerrotaan sovitulla jakoprocentilla, tässä tapauksessa 50 %. Tuotososuus 15 %, lisätään henkilökohtaiseen aikapalkkaan. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 63).

Esimerkiksi, kohdan 4.1 henkilökohtainen aikapalkka 11,91€/h, korotetaan 15 %, josta tuotospalkaksi €/h saadaan 13,70 €/h. Tuotososuuden määrä on 1,79 €/h

### 8.4.2 Ansiontasaus tuotospalkkauksessa

Ansiontasausta maksetaan myös tuotospalkkamuodossa. Ansiontasauksen maksamisen perusteet ovat samat kuin suorituspalkkatyössä, kohdan 4.2.1 mukaisesti. Ansiontasaus lasketaan tuotososuudesta. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 63.)

Esimerkiksi, edellisen kohdan (4.3.1) mukaiseen tuotososuutta korotetaan työehtosopimuksen 6.3.mukaisella palkanlisällä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 22).

### 8.4.3 Säähaitan korvaus tuotospalkkatyössä

Säähaitan korvaus koskee pelkästään suorituspalkkatyötä (Metsäalan työehtosopimus 2013, 23). Aikapalkkatyössä säähaitan korvausta ei työntäjän ole velvoite maksaa.



#### 8.4.4 Moottori- ja raivaussahakorvaus tuotospalkkatyössä

Sellaisessa työssä, missä moottori- ja raivaussahan käyttö on satunnaista ja aikapalkkatyössä, maksetaan työvälikorvauksena käyttötuntikorvaus (Metsäalan työehtosopimus 2013, 17).

##### Vaihtoehtoisesti, paikallisesti sopien

Prosentuaalisen moottori- ja raivaussahakorvauksen määrä lasketaan työkohtaisesta palkasta ja näin syntyvä korvaus lisätään työkohtaisen palkan perusteella muodostuvaan palkkaan (Metsäalan työehtosopimus 2013, 16).

Kun työntekijä käyttää omistamaansa moottori- tai raivaussahaa, niin työvälinekorvaus lasketaan työehtosopimuksen työvälineprosentilla henkilökohtaisen aikapalkan ja tuotososuuden summasta (Metsäalan työehtosopimus 2013, 63).

Esimerkiksi,

- kohdan 4.1 henkilökohtainen aikapalkka 11,91€/h ja tuotososuus on 1,79 €/h
- prosenttikorvauksen määrä, 27,1 % (Metsäalan työehtosopimus 2013, 17).

Työvälinekorvaus on  $((11,91 + 1,79) * 27,1 \%) = 3,71$  €/h, joka lisätään henkilökohtaiseen aikapalkkaan.

#### 8.4.5 Tuotospalkka yhteensä

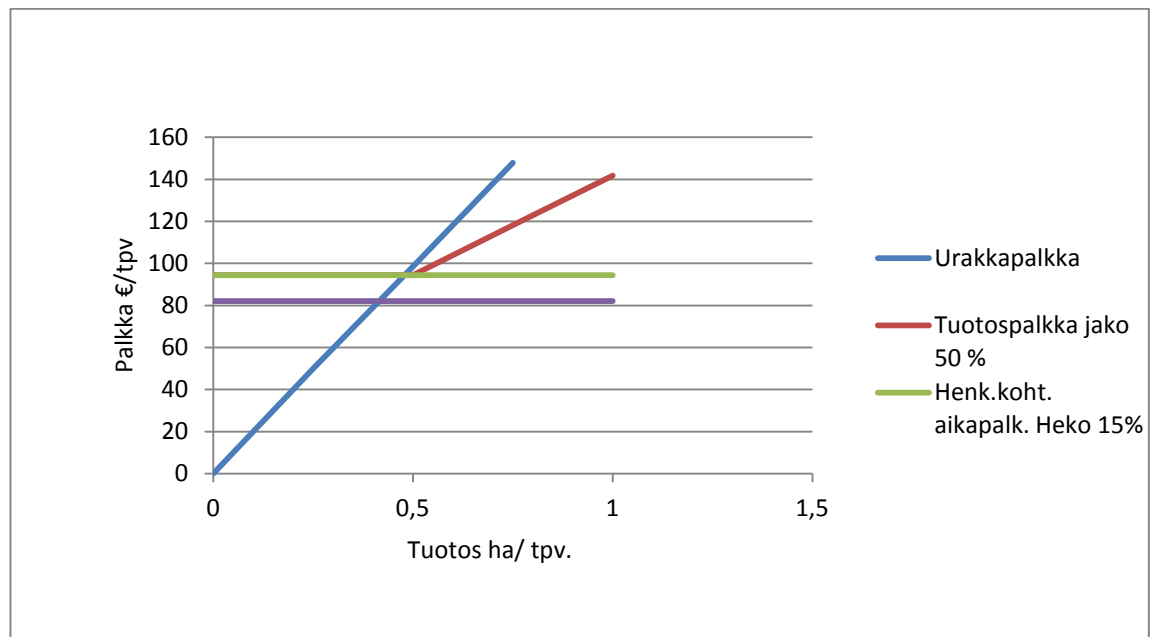
Tuotospalkka muodostuu henkilökohtaisesta päiväpalkasta, mahdollisesta tuotososuudesta, mahdollisesta ansiontasauksesta sekä mahdollisesta työvälikorvauksesta (tunti- tai paikallisesti sopien prosenttikorvaus).

### 8.5 Palkkaustavat esimerkki

Palkkaustavan valinnassa on kiinnitettävä huomioita siihen, että käytetään aina tehtävään sopivaa palkkaustapaa. Palkkaustavan valinnassa otetaan huomioon mm. työmäärän määrittämistarkkuuden vaikutus palkkaan sekä työn tuottavuuden, palkkahallinnon

ja työn kehittämismahdollisuuksien muodostaman kokonaisuuden kannalta parhaan vaihtoehdon käyttö. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 16).

Kuviossa 5 on esimerkki, jossa laskennan perusteena on ollut taimikonhoitotyö, jota on vertailtu eri palkkausmuodoilla. Oletuksena on kahdeksan tunnin työpäivä ja tuotoksena 0,5 ha työpäivä. Esimerkissä ei ole huomioitu ansiontasausta, eikä työvälinekorvausta.



KUVIO 5. Esimerkki eri palkkaustavoista (Väisänen 2015)

Urakkapalkassa palkan määrä kasvaa työsuorituksen kasvaessa. Työvaikeustekijöiden määrittely on tehty oikein, koska hinnoitteluperusteena oleva työkohtainen palkka on 20 % prosenttia suurempi ja kasvaa työsuorituksen kasvaessa suoritusosuuden suhteen. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 12).

Tuotospalkassa tavoitetuotoksen määrittelyyn on käytetty sopijapuolten lukuja tai sovitettu paikallisesti 0,5 ha tavoitetuotoksesta, johon saakka työntekijälle maksetaan henkilökohtaista aikapalkkaa. Tavoitetuotoksen ylitys on tuotososaa joka jaetaan paikallisesti sovitulla jakoprosentilla. Syntynyt lisätuotos jaetaan työntekijän ja työntekijän kesken, mikäli jakoprosentti olisi sovittu 100 %, tuotospalkka olisi lähes urakkapalkan kaltainen. Tuotospalkan vaikutus yksikkökustannuksiin on suurin, mikäli tuotosraja ylittyy. Henkilökohtainen aikapalkka on samansuuruinen koko suoritteiden ajan. (Metsäalan työehtosopimus 2010, 63).

## 9 Työaika

### 9.1 Yleistä

Metsäalan työehtosopimuksen piirissä oleviin työtehtäviin ei sovelleta työaikalakia (Työaikalaki, 1996,2§; 4 kohta.) Poikkeuksena 15§:n 3 momentti, *Jos työntekijä siirtyäkseen osa-aikaeläkkeelle haluaa tehdä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan työtä, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä tuotanto- ja palvelutoiminta.* Työehtosopimuksessa on määritelty työaika, työehtosopimuslain 9§:n mukaisesti. (L 2015). Metsäalan työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa töissä työaika järjestetään siten kuin se töiden järjestelyjen kannalta on tarkoituksenmukaista (Metsäalan työehtosopimus 2013, 8).

### 9.2 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Jos on sovittu työskentelystä niin, että vuorokautinen työaika ylittää 8 tuntia vuorokaudessa maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylittävältä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisen säännöllisen työajan ylittäessä 40 tuntia, maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 % korotettu palkka ja seuraavilta tunneilta 100 % korotettu palkka. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä vaihdettavaksi osin tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana, huomioiden ylityön korotusosan vaikutuksen vapaa-ajan pituuteen. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 8 - 9.)

### 9.3 Keskimääräinen työaika

Työaika voidaan paikallisesti sopia keskimääräiseksi siten että työaika *enintään* 52 viikon jaksona tasoittuu keskimäärin 40 tunniksi viikossa. Käytettäessä työajan tasoittumisjärjestelmää, kertyy työntekijälle yksi kahdeksantunnin mittainen lisävapaa tehtyä säännöllisen työajan ylittävää työtuntia kohden, mikäli paikallisesti ei ole sovittu lisävapaan kertymisjärjestelmästä. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9).

### 9.3.1 Työajan tasoittuminen Metsähallituksessa

Metsähallituksessa on sovittu työajan tasoittumisjärjestelmän käyttöönotosta paikallisesti. Vuosittain laaditaan henkilökohtainen vuosityösuunnitelma ennen tasoittumisjakson alkamista esim. työntekijän kanssa käytävässä kehittämiskeskustelussa. Sopimuksella työntekijät sitoutuvat kerryttämään työtunteja vähintään 32 tuntia. 32 tunnin ylittävästä osasta on sovittava työntekijän kanssa ennen tasoittumisjakson alkua. Työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 viikon pituisena ajanjaksona, joka on 1.5.–30.4 välinen aika. Mikäli työaika ei tasoitu keskimäärin 40 tunniksi viikossa, maksetaan ylittäviltä 32 ensimmäiseltä työtunnilta 50 % korotettu palkka ja seuraavilta työtunneilta 100 % korotettu palkka. (Tolonen & Sirviö 2008).

Ellei paikallisesti muusta sovita, tasoitetaan työaika työnantajan ilmoittamana ajankohtana keskimäärin 40 viikkotuntiin yhdenjaksoisena **tasoittumisvapaana**, joka muodostuu kertyneestä jaksotyönajasta ja lisävapaista. Metsähallituksen paikalliseen sopimukseen työajan tasoittumisesta on määritelty vapaapäivät, joita voidaan yhdistää vapaapäiväjakssoon. Vapaapäiviä ovat työajan tasoittamispäivät ja niistä kertyvät lisäpäivät, talvilomat, talviloman pidennyspäivät ja työajan lyhennyspäivät. Vapaat pyritään järjestämään vähintään kalenteriviikon pituisina yhtäjaksoisina vapaina. Mikäli talvikautena lämpötila laskee niin alas, ettei kohtuudella voida vaatia työskentelyä ulkona, voidaan työnantajan ja työntekijän välillä sopia myös tasoittumisvapaapäivien käytöstä yksittäisinä päivinä. (Metsäalan työehtosopimus, 2013,10; Tolonen & Sirviö 2008).

### 9.3.2 Sopimus metsäalan työaikapankista

Metsäalalla työaikapankilla tarkoitetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyä, jolla työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pitkäjänteisesti huomioiden työntekijöiden tarpeet. Työaikapankkijärjestelmä ei korvaa työehtosopimuksen tarkoittamaa jaksotyötä vaan sitä voidaan käyttää myös sen yhteydessä. Yritys- tai työpaikkakohtainen työaikapankkisopimus sovitaan paikallisesti, työaikapankkisopimuksen periaatteiden

mukaisesti. Yksittäinen työntekijä liittyy ja eroaa työaikapankkijärjestelmästä kirjallisesti. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 59–61.)

#### **9.4 Sunnuntaityö**

Työn tekemisestä sunnuntaina, kirkollisina juhlapyhinä, vappuna tai itsenäisyyspäivänä, maksetaan palkkoihin 100 % korotus jos työ tekeminen perustuu työntajan määräykseen (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9).

#### **9.5 Työhöntulojärjestys**

Tarvittaessa työntaja voi määrätä työajan ja työhöntulojärjestyksen tämän työehtosopimuksen sallimissa rajoissa (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9). Metsähallituksen paikallisessa sopimuksessa työajan tasoittumisesta työntekijät sitoutuivat kerryttämään vähintään 32 tuntia työaika, työajan tasoittumisjärjestelmän piiriin ja ylimenevästä osasta oli sovittava erikseen, joten 52 viikon ajanjaksona työntajan määräysvalta ulottuu tuohon 32 tuntiin, 40 viikkotunnin lisäksi. (Tolonen & Sirviö, 2008.)

#### **9.6 Lepo- ja virkistystauot**

Lepo- ja virkistystauoista voidaan sopia paikallisesti. Kun vuorokautinen yhdenjaksoinen työaika on 6 tuntia pidempi, on työntekijälle annettava mahdollisuus vähintään puoli tuntia kestävään lepoaikaan, jota ei lueta työaikaan. Työntajan järjestäessä työajan keskimääräiseksi tulee työntekijälle antaa vähintään 11 tunnin yhtäjaksoinen lepo vuorokautta kohti, ellei paikallisesti toisin sovita. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 10.)

#### **9.7 Työajan lyhentäminen**

Metsäalan työntekijöiden työaika lyhennetään vuoden 1984 ja 1986 tulopoliittisen sopimuksen perusteella. Tehtyjen työpäivien perusteella työntekijälle annetaan vapaapäiviä. Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työntaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen, sekä ne poissaolopäivät, jota aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Puuliiton liittovaltuuston tai – hallituksen kokouksiin tai alan työehtosopimus-

neuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukunnan asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaapäivät, kunnes vuotuisen työajan lyhennyksen määrä ylittää vapaa-aikajärjestelyt. Vapaapäivät pyritään antamaan kertymisvuoden aikana, kuitenkin viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden huhtikuun 15.päivään mennessä. Pidetyt työajanlyhennyspäivät ovat tehtyjen työpäivien veroisia vuosiloman pituutta määrättäessä. Kuukausipalkkaliselle työntekijälle ei makseta erillistä työajan lyhentämiskorvausta. Kuukausipalkkauksessa työajan lyhennyspäivien määrä on sama kuin muissa palkkausmuodoissa. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9-10.)

### **9.7.1 Arkipyhien ja muiden yleisten vapaapäivien työaikaa lyhentävä vaikutus kuukausipalkkauksessa**

Metsäalan työntekijöitä koskeva kuukausipalkkaus on laajamittaisesti käytössä Metsähallituksessa. Arkipyhien ja muut yleiset vapaapäivät lyhentävät kukin kyseisen viikon työaikaa säännöllistä päivittäistä työaikaa vastaavasti. Tämä työajan lyhennys ei vaikuta työajan lyhennyspäivien lukumäärään. Työaikaa lyhentäviä ovat muuksi päiväksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuvat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vappu, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä. (Metsähallitus & Puu- ja erityisalojen liitto 2010, 7.)

## **9.8 Työaikailmoitus**

Työntekijä tekee työaikailmoituksen työntantajalle erikseen sovittavalla tavalla. Toteutunut työaika kirjataan vähintään ¼ tunnin tarkkuudella. Toteutuneeksi työajaksi lasketaan aika, jona työntekijä on työntajan käytettävissä työn tekemispäikalla. (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9-10.)

## 10 METSÄALAN TULEVAISUUDEN HAASTEET

Metsäalaan ovat vaikuttaneet toimintaympäristön, puuta käyttävän teollisuuden sekä liiketoiminnan tavoitteiden muutokset. Muutokset ovat heijastuneet metsäalan työntekijöiden toimenkuviin ja palkkaukseen. Metsäalan toimintaa on myös ohjattu poliittisen päätöksenteon kautta. Suomalainen yhteiskunta on pääsääntöisesti seisonut puujaloilla. Miten tulevaisuudessa?

### 10.1 Toimintaympäristön muutokset

2000-luvun kehitys on osoittanut, ettei metsäjättien toiminta ei enää entiseen tapaan perustu suomalaisiin metsävaroihin tai edes tuotantolaitosten sijaintiin. Suomalaisten tuotantolaitosten tuotteiden on kilpailtava perinteisten maailmanmarkkinoiden lisäksi myös oman konsernin toisia tuotantoyksiköitä vastaan. Metsäsektorin legitimiin asemaan heikkeneminen ja kansalaisten muuttuneet ympäristöasenteet voivat muuttaa alan toimintaedellytyksiä. Kekkonen (2011, 336) mukaan käynnissä on metsänomistuksen rakennemuutos. Emme tiedä, miten toimii kaupungistunut, metsätulosta riippumaton metsiä perivä sukupolvi, jolla ei ole enää edes välillistä kosketusta metsätalouteen. On mahdollista, että uudet omistajat korostavat metsän virkistys- ja luontoarvoja talouskäytön sijaan.

Metsään liittyviä työmarkkinoita voi tarkastella kahtena eri kategoriana. Toisen muodostaa perinteisen metsätalouden työvoima, jota voi nimittää produktiivisen metsänkäytön työmarkkinasegmentiksi. Toinen taas edustaa postproduktiivista segmenttiä, johon kuuluvat erilaisia luontoon liittyviä palveluja tuottavien kasvava joukko. Tämä segmentti koostuu jälkiteolliselle yhteiskunnalle tyypillisesti palkkatyöstä, yrittäjyydestä, vapaaajan lisäansioista ja osa-aikaisuudesta leipänsä hankkivien joukosta. (Kekkonen 2011, 336–337.)

Kansallinen metsäohjelma 2015 on valtioneuvoston hyväksymä ohjelma, joka laadittiin vuonna 2008 ja jonka päämääränä on lisätä kansalaisten hyvinvointia hyödyntämällä metsiä monipuolisesti kestävä kehityksen periaatteilla. Ohjelman peruslähtökohtana on, että metsiin ja puuhun perustuvaa tuotanto- ja palvelutoimintaa voidaan laajentaa niin, että tuotannon arvoketjut metsästä markkinoille ovat yhteiskunnallisesti hyväksyt-

täviä, taloudellisesti kannattavia sekä ekologisesti, sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestäviä. Toinen kantava ajatus on, että metsien eri käyttömuodot on mahdollista sovittaa yhteen tasapainoisesti siten, että kunkin maakunnan luontaiset vahvuudet säilytetään. (Maa- ja metsätalousministeriö 2008, 11.)

Työn tuottavuuden kehitys vähentää työvoiman tarvetta, mutta metsätaloudessa työvoiman kysyntä kasvaa aines ja energiapuun korjuun sekä metsänhoitotöiden lisääntyessä. Työntekijöiden osaamisvaatimuksia lisää työn sisällön monipuolistuminen. Metsien nykyiset ja uudet käyttömuodot tarjoavat uusia työ- ja yritysmahdollisuuksia, joilla erityisesti haja-asutusalueilla on suuri merkitys. Kasvavia mahdollisuuksia on erilaisissa metsäpalveluissa, puuenergian tuotannossa, luontomatkailussa sekä luonnontuotteiden jatkojalostuksessa ja terveysvaikutteisissa tuotteissa ja palveluissa. Yrittäjyyden haasteita ovat töiden kausiluonteisuus, työvoiman saatavuus, yritystoimintaa tukevan osaamisen ja koulutuksen puutteet sekä erityisesti metsäkone-, autokuljetus-, ja energiapuualalla suuret investointikustannukset. Työelämän teknistyminen, tehtävien uudelleen järjestely ja monipuolistuva työnkuva sekä kansainvälistyminen edellyttävät jatkuvaa työssä kouluttautumista. Työmenetelmien ja -olojen kehittäminen, johtamistavat sekä työssä jaksaminen ovat merkittävässä asemassa alan houkuttelevuuden kannalta. (Maa- ja metsätalousministeriö 2008, 18.)

Metsäalan nykyiset koulutusmäärät eivät ole tasapainossa työelämän tarpeiden kanssa. Etenkin metsureita, metsäkoneen ja puutavara-auton kuljettajia sekä bioenergia- ja puualan ammattilaisia valmistuu tarpeeseen nähden liian vähän. Metsäalan koulutuksen määrän, rakenteen, sisällön ja opetusmenetelmien kehittämisessä täytyy huomioida työelämän teknistyminen, työtehtävien monipuolistuminen ja tarve töiden uudelleen organisoimiseen. Työelämässä tarvitaan aiempaa monialaisempaa osaamista ja työnjohto- ja esimiestaitojen erityisosaamisessa. (Maa- ja metsätalousministeriö 2008, 28.)

Kansalliset metsäohjelman väliraportin väliarviossa 2013, todettiin metsäalan toimintaympäristön muutoksen olleen viime vuosina nopeaa sekä kansainvälisesti että Suomessa. Metsälain uudistus ja palveluiden vapautuminen avaavat metsäpalveluille uuden kentän. Talouden epävarmuus värittää nyt (2013) toimintaympäristöä ja investointihalukkuutta. Metsäalan organisaatioiden sekä säädösten uudistuminen tuo muutoksia toimintaympäristöön ja luo osaltaan edellytyksiä metsäalan palvelutoiminnan kehittymiselle. (Luoma, Raivio, Hakala, Aho, Kangas, Koistinen 2013, 14.)

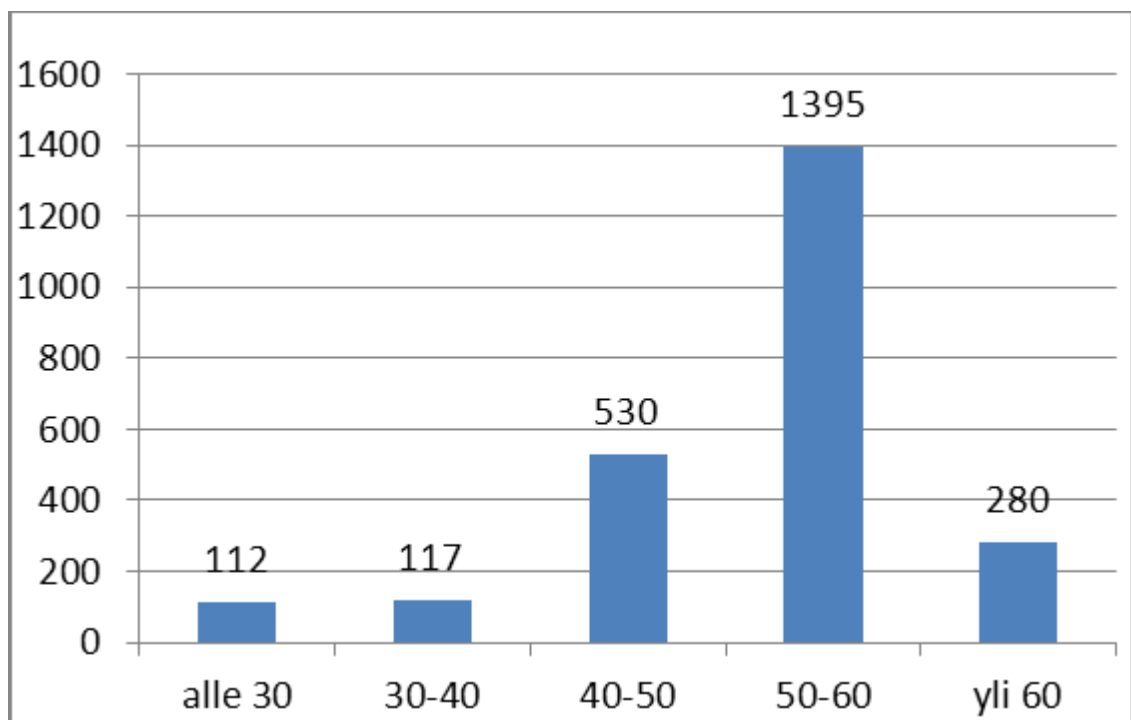


## 10.2 Metsätalouden työvoiman ikäjakauma

Metsätehon raportissa 224 vuodelta 2013, todetaan työvoimatarpeen kasvavan metsäalalla nykyisestä 19700 henkilöstä 900- 2300 henkilöllä vuoteen 2020 mennessä.

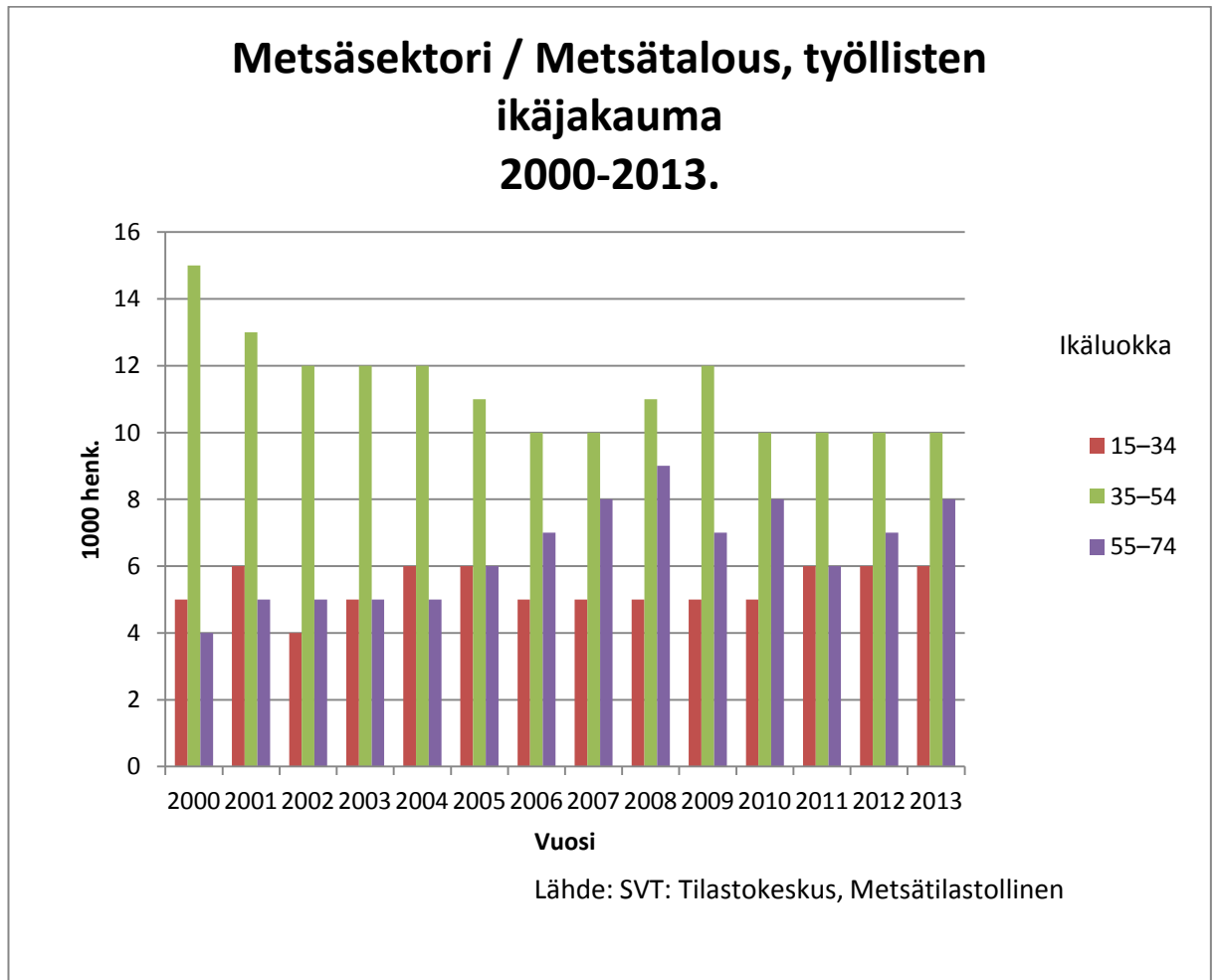
Lisätarve kohdistuu metsäkoneen ja puutavara-auton kuljettajiin. Metsurien tarve vähennee metsänhoitotöiden koneellistumisen myötä. Osaavan työvoiman puute on yksi merkittävä este puunkorjuu- ja puunkuljetusyritysten kannattavalle kasvulle. (Strandström, Pajuoja, 2013, 3.)

Puu- ja erityisalojen liiton jäseninä oli 2434 metsuria huhtikuussa 2012. Joukko kattaa kaikki työmarkkinoilla olevat metsurit, sillä heidän järjestäytymisasteensa on 100 % (Lepola 2012). Metsureista 50–60-vuotiaiden osuus on 57 % ja yli 60-vuotiaiden 12 %. Vastaavasti alle 40-vuotiaita on työmarkkinoilla 227 metsuria eli 9 % ammattikunnasta. Metsureiden ikäjakauma osoittaa, (kuvio 6) suurten määrien metsureista siirtyvän eläkkeelle tulevaisuudessa.



KUVIO 6. Metsureiden ikäjakauma 2012 (Lepola, 2015).

Kuviossa 7 esitetään työllisten ikäjakauma Tilastokeskuksen (2015) mukaan.



KUVIO 7. Työllisten ikäjakauma metsätaloudessa (Tilastokeskus 2015).

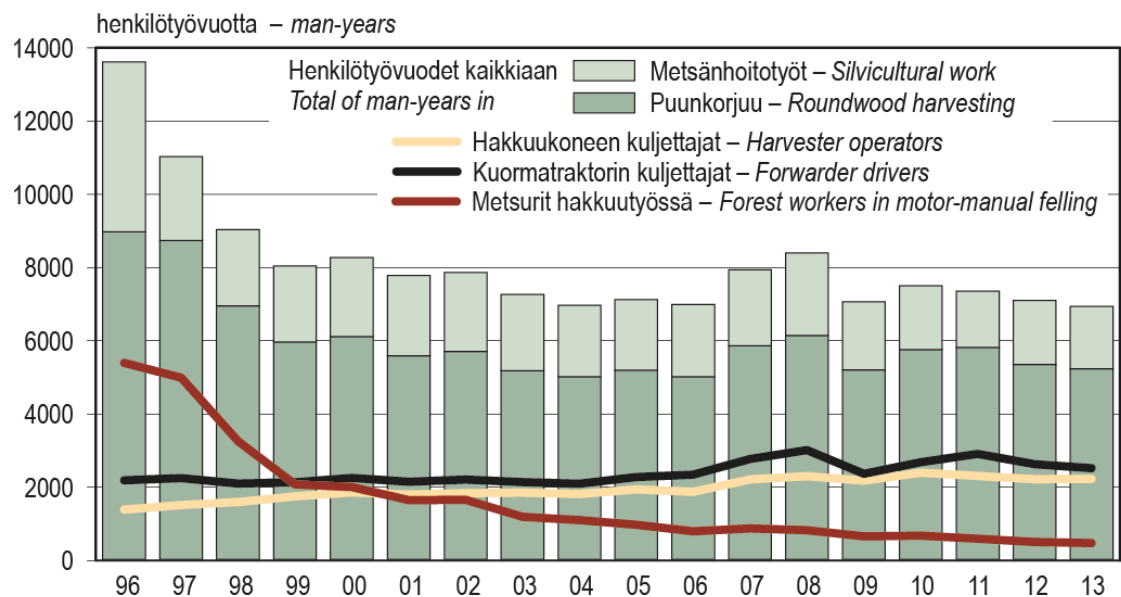
Vuoden 2013 metsätalouden työllisistä oli 25 % 15- 34 vuotta, 42 % 35- 54 vuotta ja 55- 74 vuotta vanhojen osuus oli kokonaismäärästä (24 300) 33 %. Työllisten määrä kasvoi 5 prosenttia edelliseen vuoteen (2012) verrattuna. Työllisten määrän kasvua selittää sekä markkinahakkuiden että energiapuun korjuun lisääntyminen. (Tilastokeskus 2015.) Työvoimakustannusten osuus metsätalouden kokonaistuotoksen arvosta vuonna 2013 oli 13,4 prosenttia, mikä oli lähes sama kuin vuotta aiemmin mutta yli kymmenvuotiskauden 2004–2013 keskiarvon (12,3 %) (Tilastokeskus 2015).

### 10.3 Metsätalouden töiden kausiluonteisuus

Toimihenkilöitä lukuun ottamatta metsätalouden töille on ominaista kausivaihtelu. Metsätaloudessa on vuoden mittaa paljon lyhytaikaisia työjaksoja, mikä vaikeuttaa työpanosten arviointia. Elo-huhtikuun hakkuut ovat viime vuosina olleet keskimäärin 4-5 miljoonaa kuutiometriä kuukaudessa, kun taas kesä kautena touko- heinäkuussa hakkuut ovat olleet runsaat puolet siitä. Tätä työvoimavaihtelua tasoittaa metsänhoitotöiden huippusesongin asettuminen touko-kesäkuuhun, jolloin uudistamistyömäärät (istutus, kylvy) ovat suurimmillaan. ( Västilä 2014, 47).

#### Työpanos metsätalouden töissä 1996- 2013

Metsätalouden töiden osuuksia puunkorjuun ja metsänhoitotöiden välillä on esitetty kuviossa 8.



Metsänomistajien omatoimiset metsätyöt eivät sisälly kuvan tietoihin.

*The labour input of self-employed private forest owners is excluded.*

Lähteet: Metsäntutkimuslaitos; Koneyrittäjien liitto; Metsäteho; SVT: Tilastokeskus

Sources: Finnish Forest Research Institute; Trade Association of Finnish Forestry and Earth Moving Contractors; Metsäteho; OSF: Statistics Finland

#### Työpanos puunkorjuussa ja metsänhoitotöissä 1996–2013

*Labour input in roundwood harvesting and silvicultural work, 1996–2013*

Metsätilastollinen vuosikirja 2014

KUVIO 8. Työpanos puunkorjuun ja metsänhoitotöissä 1996–2013 (Luonnonvarakeskus 2015.)

Metsureiden työpanos verrattuna vuosittaisiin puunkorjuun kokonaistyöpanokseen on varsin pieni. Metsureiden hakkuutyömäärät ovat laskeneet huomattavasti vuodesta 2000, työpanoksen kokonaismäärien pysyessä vuodesta 2000 lähes samalla tasolla. Metsurityövoimaa on käytetty metsänhoitotoissa pääsääntöisesti istutus ja taimikonhoitotoissa. Metsurityön kausiluonteisuutta helpottamaan on metsäalan työehtosopimukseen kirjattu mahdollisuudet työajan tasoittamiseen (2013, 9) sekä metsäalan työehtosopimuksen sopijapuolien sopimus metsäalan työaikapankista (2013, 59.) (Metsäalan työehtosopimus 2013, 9, 59)

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Metsäalan palkkauksen haasteet tulevaisuudessa liittyvät metsäpalvelusektorin kehittymiseen, paikkatietojärjestelmien ja metsäsuunnitelmien päivittämiseen toteutus- ja historiatietojen osalta. Metsätöiden prosessien ohjauksen kannalta on välttämätöntä tietoteknisten sovellusten tehokas hyödyntäminen myös manuaalisissa metsätöissä. Metsävaratiedon vapaa käyttö, metsäsuunnitelmien hyödyntäminen maastossa ja työntekijöiden oman työn suunnittelu palvelukuvauksen mukaisesti, vaativat tietotekniikan käyttöä maastossa. Palveluita tuottavan yrityksen osalta kassavirtaa nopeuttaa kun päätyneiden työkohteiden laskutus tiedot saadaan ajantasaisesti töiden suorittajalta. Jäävän puuston, puulajijakaumat sekä muut puustotiedot voidaan kerätä suoritetun toimenpiteen yhteydessä ja päivittää tieto metsänomistajan metsäsuunnitelmaan. Työntekijöiden ammattitaitovaatimukset tulee päivittää tulevaisuuden työelämän tarpeita huomioiden. Metsien käsittelyn ja palvelun tuottamisen kannalta voidaan esittää kysymys, onko eroa kaadetaanko puu monitoimikoneella vai moottorisahalla, kysymys taitaa olla enemmän hinnoittelu perusteinen.

Metsäalan työehtosopimuksen mahdollistama töiden yksityiskohtainen vaativuusryhmitely, työlajeittain, on mielestäni tuotteistamista. Tuotteiden markkinointi, liiketoimintasuunnitelmien laadinta, riskienhallinta, kustannustietoisuus ovat menestystekijöitä yrittämiseen metsäpalveluiden tuottamisessa. Ennustettu metsänhoitotöiden koneellistuminen (Strandström & Pajuoja 2013) tulee tapahtua kustannustehokkaasti, koska, esimerkiksi, raivaussaha ja metsäkone tarvitsevat kuljettajan. Oikea työväline oikeaan paikkaan. Sitoutuneiden pääomien huomioiminen urakointikustannuksissa ei voi tapahtua palkkauksen ehtoja kaventamalla, koska se syö alan houkuttelevuutta, eikä ole mahdollista työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella. Metsäalan palkkakehitystä on syytä tarkastella kriittisesti, onhan se jälleen kerran kansallinen kysymys, biotalouden ja uusiutuvien luonnonvarojen hyödyntämisen myötä.

Suomalainen työehtojen ja sopimusten neuvottelujärjestelmä on ollut ja on yhä edelleen varsin toimiva. Työelämää säätelevää lainsäädäntöä laaditaan yhä enemmän Eurooppatasolla. Paikallisen sopimisen lisääminen tulee tapahtua yrityksen tarpeita silmällä pitäen. Paikallisessa sopimisessa on määriteltävä ne painopistealueet, jotka yrityksen toiminnan kannalta ovat tärkeitä. Luotettavien mittareiden käyttö auttaa toiminnan kehittämisessä. Metsäalan työehtosopimuksessa oleva henkilökohtainen palkanosa on myös johtamisen apuväline, jossa voidaan tarkastella toteutumaa ja tavoitteita, eli missä työntekijä on onnistunut ja missä taas on parantamisen varaa. Mikäli työehtosopimusten veroisia sopimuksia sovittaisiin työpaikoilla, merkitsisi se usein työrauhan menettämistä sekä loisi epävakautta. Metsäalan työehtosopimuksessa oleva tuotospalkan periaate, ”jaetaan kun jaettavaa syntyy” sisältää suuren viisauden. Metsäalan työntekijöiden (metsäkoneenkuljettajat sekä metsurit) työehtosopimusten yhdistämistä tai samankaltaistamista olisi hyvä miettiä, ajatellen tulevaisuuden metsäpalveluiden tuottamisessa sekä markkinointia. Metsäpalveluiden tuotteistaminen ja liiketoiminta osaaminen ovat avaintekijöitä menestykseen, yrittäjyyden lisääminen ei sinällään ole mielestäni itseisarvo. Palveluiden ostajan on hyvä tiedostaa hintataso, jotta oikea aikaiset toimenpiteet talousmetsissä toisivat lisäarvoa metsän kvartaalilla.

## LÄHTEET

Heinonen, V.2001. Pois isäntien varjoista. Maaseututyöväenliitto vuosina 1945- 1993. Puu- ja erityisalojen liitto.

Huovinen, V.1984. Puukansan tarina. Keuruu: Otava.

Kairinen, M.,Uhmavaara, J.,Murto, J. Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston työoikeuden tutkimusprojekti 2005–2008. 2008. Turku: Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapaino Uniprint.

Kekkonen, K. 2011. Hyvää vauhtia metsätöille, Puunkorjuu ja Suomi muutoksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

L 1996. Työaikalaki. Säädös säädöstietopankki Finnlexin sivuilla. Viitattu 5.4.2015 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605#L1P1>

L 2015. Työsopimuslaki.Yleissitovuus.Yleissitovuuspäätökset. Vahvistulautakunnan päätökset Finnlexin sivuilla.Viitattu 18.3 2015. <http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/>

Lepola, S. toimitsija., Edunvalvontaosaston päällikkö., Puu- ja erityisalojen liiton puheenjohtaja. Puhelinhaastattelu, 8.4.2015. Haastattelija Sirviö, J. Jyväskylässä.

Luoma, P., Raivio, T., Hakala, L., Aho, M., Kangas, K., Koistinen, A Kansallinen metsäohjelma 2015. Väliarviointi 2013. Verkkojulkaisu. Luettu 8.4.2015. [http://www.mmm.fi/fi/index/etusivu/metsat/kmo/asiakirjat\\_ja\\_raportit/arviointiraportit.html](http://www.mmm.fi/fi/index/etusivu/metsat/kmo/asiakirjat_ja_raportit/arviointiraportit.html)

Luonnonvarakeskus. 2014. Metsätilastollinen vuosikirja. Verkkosivusto. Luettu 12.4.2015.[http://www.metla.fi/metinfo/tilasto/julkaisut/vsk/taulukot/2014/luku07/vsk14\\_k7-8.png](http://www.metla.fi/metinfo/tilasto/julkaisut/vsk/taulukot/2014/luku07/vsk14_k7-8.png)

Luonnonvarakeskus. 2015. Laki puutavaran mittaamisesta. Verkkosivusto. Luettu 4.4.2015. <http://www.metla.fi/metinfo/tietopakettit/mittaus/mittauslait.htm>

Maa- ja metsätalousministeriö.2013. Asetus puutavaran mittauksen mittausmenetelmäryhmien ja mittausmenetelmien tarkemmasta sisällöstä. Verkkosivusto. Luettu 4.4.2015. <http://finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/400001/41198>

Maa- ja Metsätalousministeriö.2015. Kansallinen metsäohjelma – metsäalasta vastuullinen biotalouden edelläkävijä. 2015. Maa- ja metsätalousministeriön julkaisuja. Verkkojulkaisu. Luettu 8.4.2015. <http://www.mmm.fi/fi/index/etusivu/metsat/kmo.html>

Makkonen, O. 1954. Metsätöiden vertaileva tutkimus. Helsinki. Verkkojulkaisu. Luettu. 6.4.2015. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/.../61-1954\\_Makkonen.pdf?...1](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/.../61-1954_Makkonen.pdf?...1)  
Makkonen, O. 1980.

Metsätöiden palkkauksen ja työolosuhteiden kehitys Suomessa ennen työehtosopimusta. Suomen metsätieteellinen seura. Silva Fennica;237- 255. Verkkojulkaisu. Luettu.7.4.2015. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/.../15-No%203\\_Makkonen.pdf?](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/.../15-No%203_Makkonen.pdf?)

Metsäalan Työehtosopimus 1.12.2013–31.1.2017.2014. Maaseudun työnantajaliitto, Metsähallitus, Metsäteollisuus ry, Yksityismetsän Työnantajat, Puu- ja erityisalojen liitto. Orivesi

Metsäalan työehtosopimus 1.6.2010- 31.8.2012.2010. Maaseudun työnantajaliitto, Metsähallitus, Metsäteollisuus ry, Yksityismetsätalouden Työntajat, Puu- ja erityisalojen liitto. Orivesi.

Metsähallitus & Puu- ja erityisalojen liitto. 2010. Työehtosopimuspöytäkirja.

Nevalainen, A. toimitsija, työehtosihteeri. 2015. 1990 - 2009. Puhelinhaastattelu.7.4.2015. Haastattelija Sirviö, J. Jyväskylä.

Riikilä, M 2014. Moottorisaha. Sata vuotta Suomessa. Metsäkustannus Oy, Latvia: Jelgava Printing House.

Savela, S. 1992. Kuusikymmentä vuotta metsäpalkkatarkkailua Suomessa 1932–1992. Tampere. Pirkan painotuote Ky.

Soikkeli, P. 1999. Metsurityön ja metsäpalkkauksen kehittäminen. Metsähallituksen metsätalouden julkaisuja 25.Helsinki. Oy Edita Ab.

Strandström, M. & Pajuoja, H. Metsäsektorin työvoimatarve, Savotta 2020. 2013 Metsäteho. Verkkojulkaisu. Luettu 8.4.2015.  
<http://www.metsateho.fi/metsasektorin-tyovoimatarpeet-arvioitu-uudelleen/>

Tolonen, H. & Sirviö, J. 2008. Paikallinen sopimus, töidenkuvaukset. Metsähallitus.

Työmarkkina-avain.2015. Toim. L-Seretin. Verkkosivusto. Luettu 11.4.2015.  
<http://www.tyomarkkinaavain.fi/J30/tyomarkkinajarjestelma>

Työsuojeluhallinto. 2015. Oikeustapauksia. Verkkosivusto. Luettu 11.4.2015.  
[http://193.167.190.177/tyosuojelu/oikeus99.html#\\_Toc17868800](http://193.167.190.177/tyosuojelu/oikeus99.html#_Toc17868800)  
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/oikeustapauksia>

Väisänen, M. tietojärjestelmäasiantuntija.2015. Haastattelu 7.3.2015. Haastattelija Sirviö, J. Jyväskylä.



## LIITTEET

### Liite 1. Yksityiskohtainen vaativuusryhmittely työlajeittain Metsähallituksessa

#### **Puutavaran valmistus**

Työskentely perustuu työmaan kartta- ja korjuusuunnittelutietoihin sekä työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* tarvittavat omaan työhön liittyvät leimikko- ja korjuun suunnittelun maastotehtävät
- \* sopiminen työryhmässä työn järjestelystä ja hakkuun toteutuksesta
- \* puutavaran valmistus työmenetelmän ja työohjeiden mukaisesti
- \* palkanmaksun tai laskutuksen edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* hakkuutavan mukainen puiden valinta
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* osallistuminen oman työn laatumittauksiin
- \* tarvittava yhteydenpito työnjohtoon ja metsäkuljetukseen
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

#### **Vaativuusryhmä 2**

#### **Taimikonhoito**

Työskentely perustuu työmaan kartta- ja kohdetietoihin sekä työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* käsiteltävän alueen ja säästettävien kohteiden maastosuunnittelu oman työn osalta.
- \* sopiminen työryhmässä työn toteutuksesta
- \*kasvatettavan puuston valinta laatukasvatuksen periaatteiden ja työohjeiden mukaisesti sekä työn toteutus
- \* kasvatettavan puuston tiheyden seuranta
- \* palkanmaksun, laskutuksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* osallistuminen oman työn laadun mittaamiseen
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten.

- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Uudistusalan raivaus**

Työskentely perustuu työmaan kartta- ja kohdetietoihin sekä työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä. Työ tehdään korjuun jälkeen.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* sopiminen työryhmässä kohteen toteutuksesta
- \* käsiteltävän alueen ja säästettävien kohteiden rajaaminen ja tarpeelliset maastomerkinnot
- \* puuston raivaus ja jätettävän kehityskelpoisen puuston valinta työohjeiden mukaisesti
- \* palkanmaksun tai laskutuksen edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* kuviotietojen keruu tarvittaessa
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Korjuukohteiden ennakkoraivaus**

Työskentely perustuu työmaan karttaan ja työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* Työkohteet ovat joko kasvatus- tai uudistushakkuu aloja.
- \* sopiminen työryhmässä kohteen toteutuksesta
- \* käsiteltävän alueen ja säästettävien kohteiden rajaaminen ja tarpeelliset maastomerkinnot
- \* hakkuukoneen työskentelyä haittaavan puuston raivaus työohjeiden mukaisesti
- \* korjuukohteeseen liittyvien pienialaisten taimikoiden hoito

- \* palkanmaksun tai laskutuksen edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon, korjuuyrittäjään tai toimeksiantajaan
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Istutus**

Työskentely perustuu työmaan kartta- ja kohdetietoihin sekä työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

### **Työhön sisältyy:**

- \* taimien vastaanotto
- \* istutettavien alueiden rajaus ja tarvittavat merkinnät
- \* sopiminen työryhmässä työn toteutuksesta
- \* istuttaminen työohjeiden mukaisesti
- \* istutustiheyden seuranta
- \* taimien nouto välivarastolta
- \* huolehtiminen taimien kunnosta
- \* taimialustojen niputus ja palautus
- \* palkanmaksun, laskutuksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten
- \* osallistuminen oman työn laadun mittaamiseen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
  - yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
  - Huolehtiminen työvälineistä
- \* työmaahuollon järjestäminen
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle
- \* taimialustojen taimimäärän (otanta) ja taimien alkuperän tarkastaminen ja kirjaus.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Kylvö**

Työskentely perustuu työmaan karttaan ja työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä.

### **Työhön sisältyy:**

- \* työvälineiden ja siemenien nouto varastolta ja palauttaminen

- \* huolehtiminen siementen asianmukaisesta säilyttämisestä
- \* kylvettävän alueen rajaukset ja merkinnät
- \* sopiminen työryhmässä töiden toteutuksesta
- \* välineiden tarkastaminen ja kunnosta huolehtiminen
- \* kylvö työohjeiden mukaisesti
- \* kylvövälien tiheyden seuranta
- \* palkanmaksun, laskituksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Heiniminen**

Työskentely perustuu työmaan karttaan ja työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä tai itsenäisesti.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* työvälineiden nouto varastolta ja palauttaminen.
- \* käsiteltävän alueen rajaukset ja merkinnät
- \* sopiminen työryhmässä töiden toteutuksesta
- \* välineiden tarkastaminen ja kunnosta huolehtiminen
- \* heiniminen työohjeiden mukaisesti
- \* palkanmaksun, laskituksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* kuviotietojen toimittaminen kuviorekisterin päivittämistä varten
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* siirtyminen omatoimisesti seuraavalle työmaalle.

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Kulotus**

Työskentely perustuu työmaan karttaan ja työohjeisiin. Työntekijät toimivat itseohjautuvana työryhmänä.

**Työhön sisältyy:**

- \* sopiminen työryhmässä töiden toteuttamisesta
- \* etukäteiskastelu
- \* raivaus ja mahdollisten palopesäkkeiden hajottaminen
- \* palokujien valmistelu
- \* palokaluston ja pumppujen levittäminen alueelle
- \* vesipaikkojen valmistelu
- \* linnunpesien suojaus
- \* polttaminen työohjeiden mukaisesti
- \* jälkisammutus
- \* palkanmaksun, laskituksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät.
- \* sammutuskaluston huolehtiminen pois työmaalta
- \* sammutuskaluston huolto
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen.

**Vaativuusryhmä 2****Pystykarsinta**

Työskentely perustuu karttatietoihin ja työohjeisiin. Työntekijät toimivat itseohjautuvana työryhmänä.

**Työhön sisältyy:**

- \* karsintavälineiden nouto varastolta
- \* työvälineiden kunnosta huolehtiminen
- \* sopiminen työryhmässä töiden toteuttamisesta
- \* karsittavien puiden valinta
- \* karsiminen ja karsittujen runkojen merkintä tarvittaessa työohjeiden mukaisesti
- \* karsittujen runkojen lukumäärän kirjaaminen kuviotietoja varten
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* palkanmaksun, laskituksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen.

**Vaativuusryhmä 2****Käpyjen keräys**

Työskentely perustuu karttaan ja työohjeisiin. Työnjohto osoittaa kohteen.

**Työhön sisältyy:**

- \* keräysvälineiden nouto varastolta
- \* sopiminen työryhmässä töiden toteuttamisesta
- \* käpyjen keräys työohjeiden mukaisesti
- \* säkitys
- \* alkuperän, lähtöisyysalueen merkitseminen
- \* keräysmäärien seuranta
- \* käpyjen huolehtiminen välivarastolle
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* palkanmaksun, laskutuksen tai työn laadun edellyttämät mittaus- ja kirjaustehtävät.
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen

**Vaativuusryhmä 2****Laatuseurannat ja motokontrollit**

Mittaus tehdään annettujen laatuseurantaohjeiden mukaisesti työntekijöille ja koneille. Lisäksi työhön kuuluu oman työohjelman suunnittelu siten, että annetut tavoitteet saavutetaan.

**Työhön sisältyy:**

- \* osaa soveltaa työ-, laatu- ja ympäristöohjeita käytännön toiminnaksi
- \* mittauksen ajankohdasta päättäminen ja mittauksien kohdistaminen työnjohdon antamien ohjeiden mukaisesti
- \* huolehtiminen siitä, että mittauksia tehdään sovittu määrä vuosi työntekijää/yrittäjää/konetta kohti
- \* puutavaran hankinta- ja metsänhoitotöiden laadun mittaaminen tiedonkeruulaitteella tai kirjaaminen lomakkeelle
- \* koneiden mittalaitteiden tarkastusmittaus
- \* koneiden ja työntekijöiden tekemien mittausten tarkastaminen työnjohdon antamien ohjeiden mukaan
- \* puutavaran laadun tarkastaminen tienvarressa
- \* laatumittausten tekeminen ja tulosten kertominen työntekijöille ja kuljettajille
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* mittaustulosten tallentaminen tietojärjestelmään seuranta varten
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

### **Vaativuusryhmä 3**

#### **Metsänhoitotöiden maastosuunnittelu**

Työ perustuu toimihenkilön antamiin ohjeisiin. Suunnittelun tavoitteena on varmistaa maasto- ja karttamerkinnoilla se, että työkohte voidaan toteuttaa ympäristö- ja laatu järjestelmän periaatteiden mukaisesti. Työ edellyttää työntekijältä ilmakuvien tulkintaa, GPS - laitteen, maastotallentimen käyttöä ja metsänhoitotöiden sekä metsänkäsittelyn menetelmien hallintaa ja kykyä soveltaa ohjeita käytännön toiminnaksi.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* oman työn suunnittelu
- \* työkohteen kartta- ja kuviotietojen hakeminen suti-gis järjestelmästä ja tietojen tarkastus.
- \* toimenpiteiden määrittäminen ja tarvittavat maastomerkinnot
- \* toimenpiteiden kirjaus ja karttamerkinnot
- \* ympäristöohjeiden huomiointi
- \* yhteydenpito esimieheen oman työn etenemisestä
- \* suunnitelmien tietojen siirto paikkatietojärjestelmään
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

### **Vaativuusryhmä 4**

#### **Korjuukohteiden maastosuunnittelu**

Työ perustuu toimihenkilön antamaan materiaaliin ja/tai ohjeisiin. Suunnittelun tavoitteena on varmistaa maasto- ja karttamerkinnoilla se, että työkohte voidaan toteuttaa ympäristö- ja laatu järjestelmän periaatteiden mukaisesti. Työ edellyttää työntekijältä ilmakuvien tulkintaa ja GPS - laitteen, maastotallentimen käyttöä sekä puunkorjuun, puutavaralajien sekä metsänkäsittelyn menetelmien hallintaa ja kykyä soveltaa ohjeita käytännön toiminnaksi.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* oman työn suunnittelu
- \* kuviojoukon haku paikkatietojärjestelmästä
- \* kuvio- ja karttatietojen päivittäminen tiedonkeruulaitteelle
- \* työkohteen kartta- ja kuviotietojen tarkastus maastossa
- \* ennakkoraivaustarpeen määrittäminen
- \* kertymän määrittäminen puutavaralajeittain

- \* korjuukelpoisuuden määrittäminen
- \* korjuukohteiden vaaratekijöiden maasto- ja GPS - merkinnät
- \* työkohteen ja hakkuutapa-alueiden maasto- ja GPS - merkinnät
- \* säästettävien kohteiden maasto- ja GPS - merkinnät.
- \* puunkorjuun toteutukseen liittyvä teiden ja varastopaikkojen ennakkosuunnittelu ja sen edellyttämät maasto- ja gps-merkinnät.
- \* jälkitoimenpiteiden esittäminen, esim. ojanperkaus
- \* rajalinjojen paikantaminen ja tarvittaessa avaaminen
- \* työkohdetietojen siirto paikkatietojärjestelmään
- \* ympäristöohjeiden huomiointi
- \* yhteydenpito esimieheen oman työn etenemisestä
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät

#### **Vaativuusryhmä 4**

#### **Kunnostusojituksen maastosuunnittelu**

Työ käsittää ojitussuunnitelman laadintaan liittyvät maasto- ja suunnitelmatyöt. Työ edellyttää työntekijältä ilmakuvien tulkintaa ja GPS – laitteen käyttöä. Työnjohto osoittaa kohteet.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* ojalinjaston suunnittelun tarkentaminen
- \* ojitussuunnittelun maastotyöt: esim. ojalinjojen kepittäminen
- \* ojitusalueen puuston hakkuun suunnittelu
- \* vesiensuojelutoimenpiteiden suunnittelu ja vesiensuojelurakenteiden merkintä maastoon
- \* ojaluetelun ja – kartan laatiminen
- \* ympäristöohjeiden huomiointi
- \* maastosuunnitelman tietojen tallentaminen tiedostoon ja laskentatyöt.
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* suunnitelmien toimittaminen työnjohdolle jatkotoimenpiteitä varten
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

#### **Vaativuusryhmä 4**



### **Metsäautotien peruskorjauksen ja rakentamisen maastosuunnittelu**

Työ käsittää teiden kokonaissuunnittelun osoitetuille kohteille. Työ edellyttää työntekijältä karttojen käyttöä, ilmakuvioiden tulkintaa ja GPS - laitteen käyttöä.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* tielinjan suunnitteleminen kartalle ja maastoon
- \* keskilinjan ja ohituspaikkojen merkitseminen maastoon
- \* kaarteiden ajo
- \* rumpujen ja laskuojien maastomerkitä
- \* paalutus
- \* työhön liittyvät mittaus- ja kirjaustehtävät
- \* maastolomakkeen täyttäminen (pengerrys, massat, yms.) kustannuslaskentaa varten
- \* tarvittavien asiakirjojen laatiminen
- \* ympäristöohjeiden huomiointi
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät
- \* yhteydenpito työnjohtoon
- \* suunnitelmien toimittaminen työnjohdolle jatkotoimenpiteitä varten.

### **Vaativuusryhmä 4**

#### **Tilapäisten työntekijöiden metsänhoitotöiden toteutuksen ohjaus**

Työskentely perustuu toimihenkilön antamiin työohjeisiin sekä kartta ja kohdetietoihin. Työ on muiden tilapäisten työntekijöiden ohjaamista niin, että kunkin työlahin työohje toteutuu laatu-määrätavoitteen mukaisesti. Työhön liittyy kiinteä yhteistyö työntekijöiden ja toimihenkilön kanssa. Työ edellyttää itsenäistä ja aloitteellista toimintaa ja kykyä soveltaa työssään laatu- ja ympäristöjärjestelmää. Työhön sisältyy toteutustietojen keruuta kuviotietojen päivittämistä varten.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* oman työn suunnittelu niin, että muiden työntekijöiden ohjaaminen on mahdollista
- \* tehtävän työn opastaminen muille työntekijöille näyttämällä työn oikea suoritustapa
- \* työntekijöiden ohjaaminen työn suorituspaikalle
- \* toteutuksen ohjaus työohjeen mukaisesti
- \* laatumittaus ja välitön palaute työntekijöille
- \* kuviorajojen muutokset sekä niiden edellyttämät maastomittaukset
- \* työntekijöiden työpäiväkirjojen tarkastaminen

- \* yhteydenpito esimieheen tai toimeksiantajaan
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen.

### **Vaativuusryhmä 3**

#### **Palvelutyöt**

Työskentely perustuu työmaan karttaan ja työohjeisiin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä tai itsenäisesti.

#### **Työhön sisältyy:**

- \* Puolustusvoimien palvelutyöt
- \* Soranottoalueiden raivaus (Morenia)
- \* rajalinjojen raivaus rajankäyntitoimituksissa
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon ja/tai työtilaajan työnjohtoon
- \* tarvittavien tilitystietojen kirjaus (Ajo- ja työpäiväkirja).

### **Vaativuusryhmä 2**

#### **Luonnonsuojelualueiden hoitotyöt**

Työskentely perustuu työnjohdon antamiin ohjeisiin ja toimenpidekarttoihin. Työntekijät työskentelevät itseohjautuvana työryhmänä. Vaativat kohteet edellyttävät jatkuvaa työnjohtoa ja lehtojen osalta tiettyjen puu- pensaslajien tuntemusta.

#### **Työhön sisältyy:**

- \*käsiteltävien alueiden ja säästettävien kohteiden rajaaminen
- \*tarvittavien työvälineiden nouto
- \*sopiminen työryhmässä kohteen toteutuksesta ja työmenetelmistä
- \*luonnonhoitotyöt työohjeiden mukaisesti esim. niitto, aluskasvillisuuden poisto, kasvillisuuden kulotus, hakkuu- ja raivaustähteen käsittely
- \*työssä tarvittavien koneiden ja laitteiden käyttö esim. niittokone, kantojyrsin ym. laitteet
- \*palontorjuntaan ja jälkivartiointiin liittyvät tehtävät
- \*käsittelyalojen ja työlajeittaisen ajankäytön kirjaus
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen

- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät

## **Vaativuusryhmä 2**

### **Muut ennallistamistyöt**

Työskentely perustuu työnjohdon antamiin ohjeisiin ja työkohteelta esitettyihin kartta- ja kohdetietoihin. Työntekijät työskentelevät ohjeistukset jälkeen itseohjautuvana työryhmänä

### **Työhön sisältyy:**

- \*käsiteltävien alueiden ja säästettävien kohteiden rajaaminen
- \*tarvittavien työvälineiden nouto
- \*sopiminen työryhmässä kohteen toteutuksesta työmenetelmistä
- \*uhanalaisten lajien elinympäristön hoito työohjeen mukaisesti esim. aluskasvillisuuden käsittely, lahopuun siirto ja tiettyjen kasvilajien poisto
- \*jalopuiden istutus
- \*aitaus ja myyräsuojausten teko, haapa-alueiden suojaaminen hirviltä
- \*ennallistamiskohteiden seurantaan ja dokumentointiin liittyvät työt, esim. lahopuunitaukset, näytteiden keruu työohjeen mukaan
- \*patojen tekoa käsityönä ojiin
- \*metsien polttoon ja kulotukseen liittyvät työt
- \*palontorjuntaan ja jälkivartiointiin liittyvät tehtävät
- \*käsittelyalojen ja ajankäytön kirjaus työlajeittain
- \* ympäristöohjeiden noudattaminen
- \* työturvallisuusohjeiden ja -määräysten noudattaminen
- \* yhteydenpito työnjohtoon tai toimeksiantajaan
- \* palkanmaksun edellyttämät kirjaustehtävät.

## **Vaativuusryhmä 2**

