

Social Observatory pilottihanke – tutkimusraportti Metso Mineralsista (Etelä-Afrikka)

# African Social Observatory

## Tutkimusraportti Metso Mineralsin Etelä-Afrikan toiminnoista

Devan Pillay

Marraskuu 2003

National Labour and Economic Development Institute (NALEDI)  
- Suomeksi toimittaneet: Päivi Pöyhönen ja Mirjam Korhonen

## Sisällysluettelo

1. Johdanto .....	2
2. Yrityksen perustiedot .....	2
2.1. <i>Metso Minerals</i> .....	2
2.2. <i>Metso Minerals Etelä-Afrikassa</i> .....	3
3. Tutkimusmetodi .....	3
3.1. <i>Otos</i> .....	3
3.2. <i>Tutkimuksen rajoitukset</i> .....	4
4. Etelä-Afrikan työlainsäädäntö.....	4
5. Tutkimustulokset.....	6
5.1. <i>Järjestäytymisvapaus</i> .....	6
5.2. <i>Työehtosopimusneuvottelut</i> .....	8
5.3. <i>Työpaikan uudelleenjärjestelyt</i> .....	10
5.4. <i>Koulutus</i> .....	10
5.5. <i>Syrjintä</i> .....	11
5.6. <i>Lapsityövoima</i> .....	11
5.7. <i>Terveys ja turvallisuus</i> .....	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
5.8. <i>Ympäristö</i> .....	11
6. Johtopäätökset.....	12
7. Lähdeluettelo.....	13

## 1. Johdanto

Tämä tutkimusraportti Metso Mineralsin Etelä-Afrikan toiminnasta on osa African Social Observatory –pilottihanketta.

Tutkimustulokset ja alustava raportti annettiin kommentoitavaksi Metso Mineralsin (Etelä-Afrikka) johdolle. Tämä raportti sisältää sekä tutkimustulokset että yritysjohton kommentit.

Raportti käsittelee seuraavia aiheita: yrityksen perustiedot, tutkimusmetodi, Etelä-Afrikan työläinsäädäntö, tutkimustulokset ja johtopäätökset sekä suositukset.

## 2. Yrityksen perustiedot

Metso-konserni, Suomessa sijaitseva monikansallinen yhtiö, on maailman suurin paperinvalmistuslinjojen sekä kiven ja mineraalien käsittelylaitteiden toimittaja ja sillä on toimintaa yli 50 maassa. Metso on syntynyt lukuisten yritysfuusioiden ja –ostojen kautta, joista suurin oli kahden suomalaisyhtiön Valmetin ja Rauman yhdistyminen 1999. Metson historia alkaa jo 1750-luvulta. Nykyään Metso-konserni on prosessiteollisuuden koneiden ja järjestelmien sekä huolto- ja asiantuntijapalvelujen maailmanlaajuinen toimittaja. Sillä on neljä liiketoiminta-alueita:

- Metso Paper
- Metso Minerals
- Metso Automation
- Metso Ventures (yksiköt: Metso Panelboard, Metso Drives ja Valmet Automotives)

Liiketoiminta-alueiden osuudet Metson liikevaihdosta ovat seuraavat: Paper 38 prosenttia, Minerals 38 prosenttia, Automation 13 prosenttia, Ventures 8 prosenttia ja Jatkojalostuskoneet 3 prosenttia. Metso-konsernin liikevaihto 2002 oli 4 691 miljoonaa EUR ylittäen edellisvuoden tuloksen (4 343 miljoonaa EUR) 8 prosentilla. Konsernin osakkeet noteerataan Helsingin ja New Yorkin pörssissä, ja niiden keskimääräiset kauppahinnat olivat 12,13 EUR ja 11,39 USD. Vuonna 2002 Metson henkilöstöä vähennettiin edellisvuoden 30 242:sta 28 489 työntekijään. Konsernin kestävä kehityksen raportissa vähennystä kutsutaan 'aika radikaaliksi'.

### 2.1. *Metso Minerals*

Metso Minerals kattaa noin viidenneksen kiven ja mineraalien käsittelyjärjestelmien maailmanmarkkinoista. Se toimittaa kokonaisratkaisuja, laitteita ja palveluja kaivos- ja rakennusteollisuudelle kuten kiven ja mineraalien käsittelylaitoksia, murskainyksiköitä, seuloja ja jauhinmyllyjä. Metso Mineralsilla on tuotantoa yli 40 yksikössä 23 maassa ympäri maailmaa sekä myynti- ja palveluyksiköitä, agentteja ja jakelijoita yhteensä 150 maassa. Yhtiöllä on kuusi myyntialuetta: Pohjois- ja Keski-Eurooppa, Etelä-Eurooppa ja Välimeren alue, Pohjois- ja Väli-Amerikka, Etelä-Amerikka, Aasian ja Tyynenmeren alue ja eteläinen Afrikka. Metso Mineralsin toiminta on organisoitu viiteen liiketoimintalinjaan:

- Murskaus ja seulonta
- Mineraalienkäsittely
- Tiivistys ja päällystys

- Kierrätys
- Kulutusosat, huolto ja varaosat

Metso Mineralsin liikevaihto 2002 oli 1 819 EUR (vrt. 913 EUR 2001) ja henkilöstön määrä 10 784 (vrt. 11 725 henkilöä 2001). Liikevaihdon kasvu johtui Svedalan yrityskaupasta 2001. Metso Mineralsin liikevoitto oli 51,4 miljoonaa EUR vastaten 2,8 prosenttia liikevaihdosta.

## ***2.2. Metso Minerals Etelä-Afrikassa***

Yksi Metso Mineralsin edeltäjäyhtiöistä on suomalaissyntyisen emigrantin Bruno Nordbergin Yhdysvaltojen Milwaukeeen perustama Nordberg Manufacturing. Ensimmäinen Nordberg-laite myytiin Etelä-Afrikkaan vuonna 1899. Myynti kasvoi vuodesta 1926 lähtien Symons-murskaimen tullessa markkinoille, ja vuonna 1940 niitä oli myyty jo enemmän kuin sata. Nordberg Manufacturing (Etelä-Afrikka) perustettiin 1961 ja siihen liitettiin maailmansotien aikainen varaosavalmistaja Central Engineering Works 1970. Toiminta vakautui seuraavien vuosien aikana. Yhtiön pääkonttori on Johannesburgissa, sivukonttorit Cape Townissa ja Durbanissa, huoltopalvelu Welkomissa ja tehdas sekä valimo Vereenigingissa.

Vuonna 1988 paikallinen yhtymä osti Nordbergin (Etelä-Afrikka) kansainvälisten sanktioiden vuoksi. Niiden kumoutuessa 1993 Metson edeltäjä Rauma-yhtymä osti Nordbergin. Vuonna 1998 Nordberg (Etelä-Afrikka) osti Scaw Metalsin omistuksessa olleen Lennings Manganese valimon Kwa-Zulu Natal'sta. 2001 Nordberg Manufacturing Company (Etelä-Afrikka) (Pty) Ltd muutti nimensä Metso Mineralsiksi.

Metso Minerals on Etelä-Afrikan ainoa hienonnis-, pyrometallurgisten ja mineraalien käsittelylaitteiden valmistaja ja myyjä. Vuonna 2002 yhtiön vienti ulkomaille oli 239 miljoonaa randia ja maahantuonti 123 miljoonaa randia.

## **3. Tutkimusmetodi**

Tutkimus perustuu pääasiassa kahteen kyselylomakkeeseen, joista toinen oli yritysjohdolle ja toinen työntekijöille. Paikallinen yritysjohto oli erittäin yhteistyöhaluinen koko tutkimuksen ajan ja antoi tarvittavat tiedot tutkijalle. Lisäksi tietoa saatiin Suomen Ammattiliittojen Solidaarisuuskeskukselta SASK:lta (FinnWatchin esitutkimus).

### ***3.1. Otos***

Tutkimus kohdistettiin Vereenigingin tehtaaseen ja työpaikkatason tuotantotyöläisiin. Tutkimukseen valittiin 276 henkilöstä 50 jokaisesta ammattiluokasta (C1-A1).

Seuraavat asiat otettiin huomioon otoksen määrittelyssä:

- työntekijöiden määrä kussakin palkkaluokassa;
- haastateltavien työntekijöiden määrä kussakin palkkaluokassa;
- ammattiyhdistykseen kuuluvien ja kuulumattomien työntekijöiden määrä kussakin palkkaluokassa;
- sukupuoli.

**Taulukko 1: Otoksen koostumus**

<i>Ammattiyhdistys</i>	<i>Henkilöiden lukumäärä</i>
MEWUSA	24
NUMSA	15
SOLIDARITY	7
UASA	1
Liittoon kuulumattomat	3
Yht.	50
Miehet	45
Naiset	5
Yht.	50

Edellä kuvatut viisikymmentä työläistä haastateltiin. Tutkija järjesti myös ryhmäkeskustelun tehtaan luottamusmiesten kanssa ja syvähaastatteluja yhden luottamusmiehen kanssa kustakin ammattiliitosta.

### **3.2. Tutkimuksen rajoitukset**

1. Tutkimus keskittyi pelkästään Vereenigingin tehtaaseen eikä sen johtopäätöksiä voida yleistää koko yritykseen.
2. Johto tutustui myös työntekijöiden kyselylomakkeeseen, mikä on voinut vaikuttaa johdon vastauksiin.

## **4. Etelä-Afrikan työlainsäädäntö**

Kappale tarjoaa lyhyen katsauksen Etelä-Afrikan työlainsäädäntöön.

Työmarkkinat olivat yksi Etelä-Afrikan apartheidin kulmakivistä. Nyt demokraattinen hallitus on asettanut vääristyneiden työmarkkinoiden korjaamisen etusijalle poistaakseen historialliset vääryydet. Pian valtaantulonsa jälkeen ANC-johtoinen hallitus saattoi voimaan useita uusia työlakeja. Nämä ovat:

- Laki työelämän suhteista – laki säätelee ammattiliittojen ja työnantajien suhdetta. Lain tarkoituksena on edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja varmistaa tasa-arvoiset työhönottokäytännöt sekä ILO:n työpaikkojen perusoikeuksien noudattaminen.
- Laki työsuhteista – laki määrittää minimiehdot koskien kaikkia työntekijöitä ja erityisesti niitä, jotka alittavat tietyn palkkatason.
- Laki työntekijöiden tasa-arvosta – laki pureutuu Etelä-Afrikan historian rasistiseen työvoimapolitiikkaan. Se pyrkii poistamaan työhönoton esteet ja edistämään historiallisesti heikommassa asemassa olleiden ryhmien asemaa. Työntekijöiden määrästä riippuen laki määrää yritykset toimittamaan työministeriölle tasa-arvosuunnitelman.
- Laki ammattitaidon kehittämisestä – laki tukee erityisesti mustien työntekijöiden ammattitaidon kehittämistä ja pyrkii lisäämään yleisesti laiminlyötyä koulutusta.

Laki työelämän suhteista säätelee työntekijöitä ja työnantajia edustavien elinten perustamista. Ammattiyhdistyksen täytyy todistaa, että sillä on riittävä edustus voidakseen nauttia lain suomista

oikeuksista kuten työpaikalle pääsemisestä ja sopimisesta jäsenmaksun suorasta perinnästä palkanmaksun yhteydessä. Muut oikeudet kuten luottamusmiesvaalit, riita- ja kurinpitoasioissa avustaminen sekä oikeus saada tietoja riippuvat siitä, onko ammattiliitto tunnustettu edustavimmaksi liitoksi.

Työnantajat ovat arvostelleet työsuhdelakia palkkaus- ja irtisanomiskäytäntöjen vaikeutumisesta. Lain ehdot on kuitenkin määritelty laveasti ja irtisanomiset helppo toteuttaa – jopa siinä määrin, että puoli miljoonaa työpaikkaa katosi viiden ensimmäisen vuoden aikana lain voimaantulosta. Laki vaatii työnantajalta pätevää syytä ja oikeaa menettelytapaa irtisanomistapauksissa. Se pureutuu historialliseen syrjintään, jolloin ammattitaidotonta afrikkalaista työvoimaa pidettiin helposti korvattavana. Laki pyrkii muuttamaan työnantajien sitkeässä istuvia johtamistapoja ja asenteita. Lain myötä perustettiin myös sovittelu- ja välimiesmenettely (Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, CCMA) ratkaisemaan työnantajien ja työntekijöiden kiistoja. Laki rohkaisee työnantajia ja ammattiliittoja yhteisymmärrykseen kollektiivisen työehtosopimusneuvottelujen kautta.

Erityisesti kaksi lakia, työntekijöiden tasa-arvo- ja ammattitaidon kehittämislaki, vaativat yrityksiltä komiteoiden perustamista ja toimeenpanosuunnitelmia.

1. Laki työntekijöiden tasa-arvosta (1998) pyrkii korjaamaan menneet työelämän vääryydet koskien työhönottoa ja työluokituksia. Jokaisen työnantajan on edistettävä tasavertaista työhönottoa ja poistettava kaikki syrjintä rekrytoinnissa, työn luokittelussa, palkoissa, työeduissa, työsopimuksissa ja –ehdoissa, ylennyksissä ja irtisanomisissa. Laki viittaa erityisesti heikommassa asemassa oleviin ryhmiin, joita ovat mustat, naiset ja vammaiset. Yritysten tulee kehittää työluokituksia, tunnistaa em. ryhmien työllistämiseet ja tehdä kehityssuunnitelmia. Yritysten on yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa raportoitava työministeriölle. Lakia sovelletaan vain tietyn kokoisissa yrityksissä (riippuen työntekijämäärästä ja liikevaihdosta). Se ei määrittele tarkkoja tavoitteita jättäen sen yksittäisten yritysten vastuulle.

Laissa vaadittujen 1-5 -vuotissuunnitelmien pääpiirteet ovat:

- a. Edistää tasavertaista työllistämistä
- b. Määrittää vuositavoitteet, toimeenpanon vastuuhenkilöt sekä heikommassa asemassa olevien työnsaanti- ja osallistumismahdollisuuksien parantamistoimet
- c. Asettaa numeerisia tasavertaisuustavoitteita ammattiluokille sekä aikataulu ja strategia tavoitteiden saavuttamiseksi
- d. Asettaa vuosiaikataulu muiden kuin numeeristen tavoitteiden saavuttamiseksi
- e. Määrittää seuranta- ja evaluointitoimenpiteet ja ratkaista suunnitelman toteuttamiseen liittyvät kiistat

Lain mukaan yhtiön on nimettävä yksi tai useampi keskitason johtajista vastaamaan suunnitelman seurannasta ja toteutumisesta.

2. Laki ammattitaidon kehittämisestä asettaa työnantajille veron, joka ohjataan kaikkia sektoreita tukevaan koulutusrahastoon. Työnantajat on velvoitettu maksamaan rahastoon prosentti palkkakuluista, mikä on matala verrattuna kansainväliseen tasoon. Koulutussuunnitelmien toteutuessa työnantajat saavat verokulunsa takaisin rahaston kautta. Laki siis velvoittaa kaikki työnantajat osallistumaan ammattikoulutuskulujen kattamiseen ja palkitsee koulutuksen toteuttamista.

Seuraava taulukko kuvaa, kuinka Etelä-Afrikan työlaainsäädäntö saattaa voimaan ILO:n työelämän perusoikeudet ja kertoo konventioiden ratifiointivuodet.

<i>ILO:n keskeiset työelämän normit</i>	<i>Kansallinen lainsäädäntö</i>
Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen (konventio 87), ratifioitu 1996	Konventio on saatettu voimaan lailla työelämän suhteista (No. 66, 1995).
Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden suojeleminen (konventio 98), ratifioitu 1996	Konventio on saatettu voimaan lailla työelämän suhteista. Se velvoittaa työnantajat antamaan tietoa työehtosopimusneuvotteluja varten.
Kaiken työmarkkinoilla ja ammatin harjoittamisessa tapahtuvan syrjinnän kieltäminen (konventiot 100 ja 101), ratifioitu 2000 ja 1997	Konventio on saatettu voimaan lailla työntekijöiden tasa-arvosta. Laki ei kuitenkaan esitä samaa palkkaa samasta työstä, vaan jättää sen ammattiyhdistysliikkeen ja työnantajien työehtosopimusneuvottelujen varaan. Naisten ja miesten sekä mustien ja valkoisten välillä on yhä suuria palkkaeroja. HIV/AIDS -tartunnan saaneiden syrjintä on myös kielletty tässä laissa.
Työhön pääsemisen vähimmäisikä (konventio 138), lapsityön pahimpien muotojen kieltäminen (konventio 182), molemmat ratifioitu 2000	Konventio on saatettu voimaan osana lakia työsuhteista. Laki kieltää työnantajia palkkaamasta alle 15-vuotiaita lapsia.
Pakkotyön kieltäminen (konventio 29 ja 105), ratifioitu 1997	Konventio on saatettu voimaan lailla työsuhteista.

Etelä-Afrikka on ratifioinut kaikki ILO:n työelämän peruskonventiot ja toimeenpano on suurelta osin valmis. Jokaista näistä perusoikeuksista tarkastellaan erikseen tutkimustuloksissa.

## 5. Tutkimustulokset

Tutkimus kattaa kahdeksan aluetta, jotka ovat järjestäytymisvapaus, työehtosopimusneuvottelut, työpaikan uudelleenjärjestelyt, koulutus, syrjintä, lapsityövoima, työsuojelu- sekä ympäristöasiat.

### 5.1. Järjestäytymisvapaus

Kaikki neljä yrityksessä toimivaa ammattiyhdistystä ovat tes-neuvottelukunnan jäseniä. Nämä ovat:

- *National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA)*
- *Metal and Electrical Workers Union of South Africa (MEWUSA)*
- *Solidarity, ja*
- *United Association of South Africa (UASA)*

Tutkimus vahvistaa, että työntekijöillä on vapaus liittyä haluamaansa ammattiliittoon. Yritys tunnustaa kaikki em. liitot ja vähentää jäsenmaksut suoraan palkasta. Yritys on ilmoittanut olevansa halukas tekemään yhteistyötä kaikkien tes-neuvottelukuntaan kuuluvien liittojen kanssa.

Luottamusmiesten määrä oli työntekijöille epäselvä vastausten vaihdellessa yhdestä kuuteentoista. Vaikka johto tapasi luottamusmiehiä säännöllisesti, nämäkään eivät tienneet oikeaa vastausta.

Eräänä syynä voi olla vaihtelut jäsenmäärissä. Vaikka NUMSA on edustavin liitto Metso Mineralsin (Etelä-Afrikka) yhtiötasolla, Vereenigingin tehtaalla MEWUSA edustaa työntekijöiden enemmistöä. Seuraava taulukko kertoo luottamusmiesten määrän ammattiyhdistyskohtaisesti.

**Taulukko 3: Luottamushenkilöiden määrä ammattiyhdistyskohtaisesti**

<i>Ammattiyhdistys</i>	<i>Luottamushenkilöiden lukumäärä</i>
MEWUSA	5
NUMSA	4
SOLIDARITY	1
UASA	1

Vastaajista 8 prosenttia ilmoitti johdon yrittävän estää näitä liittymästä ammattiliittoihin väittämällä liittojen syyllistävän palkanmaksun keskeyttäviin lakkoihin. Huolestuttava kommentti eräältä työntekijältä oli: 'he eivät halua ylentää ammattiliiton jäseniä johtoasemiin'. Toisen kommentin mukaan 'he sanovat työntekijöille, etteivät nämä tule olemaan talossa pitkään mikäli liittyvät liittoon.'

Vastaajista 6 prosenttia kertoi johdon syrjivän ammattiliittoihin kuuluvaa henkilöstöä. Eräiden mukaan johto suosii tiettyihin liittoihin kuuluvia työntekijöitä. Tämä on hyvin huolestuttavaa, ja tutkijoiden tietoon tuli tapaus, jossa ylioppilastutkinnon suorittanut MEWUSA:n jäsen ohitti alemman korkeakoulututkinnon suorittaneen NUMSA:n jäsenen johtajapaikanhaussa. Tutkijan näkemys on, että varsinkin alemman portaan johdossa saattaa olla puolueellisuutta.

Ammattiliitoilla ja yrityksellä on toimivat välit. Lakkoja ei ole järjestetty viiden viime vuoden aikana lukuun ottamatta valtakunnallista palkankorotuksia koskevaa lakkoa 1999. Yritysjohto ja luottamusmiehet ovat sopineet kuukausikokouksista, jotka eivät tosin aina toteudu riippuen johdon aikataulusta. Kokousta siirrettäessä uutta päivämäärää ei yleensä ehdoteta, jolloin luottamusmiehet olettavat käsiteltävien asioiden siirtyvän seuraavaan kokoukseen. Luottamusmiesten mukaan johto kutsuu joskus kokouksen koolle ilman ennakkovaroitusta, jolloin luottamusmiehet eivät ole ehtineet kunnolla valmistautua siihen.

Työntekijöiden mukaan ammattiliiton edustajat pääsevät sisään työpaikoille. Luottamusmiehet taas kertoivat vaikeudesta olla yhteydessä luottamismieheettömien osastojen työntekijöihin.

Alla oleva taulukko kuvaa ammattiyhdistyksen vapautta levittää tietoa työntekijöille yrityksessä/tehtaassa. Edellä mainitut vaikeudet voivat olla syynä siihen, että vain 52 prosenttia vastasi kysymykseen 'aina' ja 36 prosenttia 'useimmiten'.

**Taulukko 4: Ammattiyhdistysten vapaus levittää tietoa**

<i>Taso</i>	<i>Prosentti</i>
Aina	52
Useimmiten	36
Harvoin	6
Ei koskaan	2
Ei vastausta	4
Yhteensä	100

Yritys noudattaa pääsääntöisesti kansallista lainsäädäntöä ja kansainvälistä sitoumusta järjestäytymisvapaudesta.

## 5.2. Työehtosopimusneuvottelut

Kaikki työehtoasiat neuvotellaan vuosittain metalli- ja konepajateollisuuden tes-neuvottelukunnassa. Tutkimus osoitti, että useimmat työntekijät (74 prosenttia) luulivat neuvottelut käytävän tehdas- tai yritystasolla. Vain 14 prosenttia tiesi, että neuvottelut tapahtuvat tes-neuvottelukunnassa.

Alapuolella oleva taulukko kuvaa ammattiluokakohtaisia tuntipalkkoja. Kaikissa muissa paitsi B3-luokassa<sup>1</sup> tuntipalkat ylittävät tes-neuvottelukunnassa sovitut minimipalkat.

On tärkeää panna merkille, että luokkaan C1 kuuluvista 88 työntekijästä<sup>2</sup> 20 on mustia (77 prosenttia työntekijöistä on valkoisia). Tälle luokalle maksetaan tuntipalkkaa ZAR 7,88 enemmän kuin sovittu minimituntipalkka. Luokkaan B3 kuuluu 31 mustaa työntekijää (yhteensä 38 työntekijästä) ja luokissa B2-A1 mustien työntekijöiden osuus on 100 prosenttia. Luokissa B3-A1 suurin palkkaero (eli ero minimituntipalkan ja yrityksen maksaman tuntipalkan välillä) on luokassa A2 ZAR 2,62 tunnilta.

### Taulukko 5: Tuntipalkat työnvaativuusluokittain

Ammattiluokka	Tuntipalkka (ZAR*)
C1	35,49
B3	26,05
B2	22,67
B1	19,22
A2	17,04
A1	14,51

\* marraskuussa 2003 valuuttakurssi  
keskimäärin ZAR = EUR 0,125

Vastaajista 78 prosenttia ilmoitti ei-vakituisten ja urakkatyöntekijöiden saavan parempaa palkkaa kuin vakituinen henkilöstö. Jotkut edellisistä ovat yrityksen uudelleen rekrytoimia eläkkeelle jääneitä entisiä työntekijöitä. Kaikki ei-vakituiset työntekijät on palkattu välitystoimiston kautta. Näiden palkkamenot olivat yhteensä 396 620 ZAR kuussa. Työntekijöiden hankkiminen välitystoimistojen kautta on yleisesti kasvava trendi Etelä-Afrikassa ja sallii maan työläinsäädännön kiertämisen.

Vakituisilla työntekijöillä on seuraavat työsuhte-edut:

- Työeläkerahasto
- Terveystenhoito
- Lainat
- Koulutustuki
- Palkalliset lomat
- Palkallinen sairausloma
- Terveyspalvelut työpaikalla
- Bonuskannustimet

<sup>1</sup> B3-ammattiluokassa maksetaan minimipalkka.

<sup>2</sup> Tämä luku sisältää C1-luokan työntekijät, jotka eivät kuuluneet tutkimusotokseen vaan tekivät toimistotyötä (hallinto).

- Irtisanomiskorvaus
- Palkallinen äitiysloma

Työntekijät nostivat esiin seuraavia seikkoja:

- Vaikka terveydenhoito kuuluu kaikille työntekijöille, vähätuloisimmat eivät pysty kustantamaan sairausvakuutusta. Yrityksen mukaan ammattitaidottomat työntekijät saavat yhteensä vain 0,5 prosenttia etujen arvosta. Tämä johtuu sairausvakuutuksen kalleudesta Etelä-Afrikassa.
- Koulutustukea pidettiin hyvänä asiana, joskin liian pienenä. Yrityksen mukaan kyseessä ei ole stipendi, vaan tukipalkkio 50/50 –kustannusjaolla. Mikäli työntekijä päättää opintonsa menestyksekkäästi, hänelle palautetaan hänen osuutensa opiskelukustannuksista sekä maksetaan vielä 10 % kokonaiskustannuksista. Kyselyvastaukset osoittivat, että työntekijöille ei ole tiedotettu tarpeeksi tästä politiikasta. Vaikka politiikka vaikuttaa rohkaisevalta, tutkija huomauttaa seuraavista seikoista. Opiskeluhakemuksen hyväksyy ja vie eteenpäin henkilöstöosastolle osastopäällikkö, mikä antaa tälle liikaa harkintavaltaa työntekijän suhteen. Lisäksi opiskelualan tulee liittyä joko nykyiseen tai tulevaan työtehtävään yrityksessä, mikä rajoittaa työntekijöiden opiskelu- ja uravalintoja.
- Bonuskannustinten jakamisperiaate herätti tyytymättömyyttä, sillä ne perustuivat voittoon eivätkä tuotantomäärään. Työntekijät eivät voi itse vaikuttaa tarpeeksi johdon määrittämiin tuottavuustekijöihin ja voivat jäädä ilman bonuksia, vaikka haluttu tuotantomäärä saavutettaisiin.
- Henkilöstön mukaan terveysasema on suljettu yöllä vaarantaen yötyöntekijät.

Ei-vakituinen henkilöstö ei ole oikeutettu näihin etuihin, minkä vuoksi heille maksetaan korkeampaa palkkaa. Heidän nettopalkkansa on kuitenkin suurempi vähennysten ollessa pienempiä.

Tes-neuvottelukunnan sopimuksen mukaan normaali- ja ylityötuntien sallittu enimmäismäärä viikossa on 40 ja 10. Tutkimus osoitti, että vaikka normaalituntimäärän suhteen ei ole ongelmia, työntekijät tekevät ylitöitä joskus jopa enemmän kuin 40 tuntia viikossa työskennellen 12 tuntia päivässä viikonloppuisin. Eräs työntekijä kertoi työskennelleensä seitsemänä päivänä viikossa tammikuusta 2003 lähtien. Työntekijät sanoivat pelkäävänsä ylitöistä kieltäytymistä osastopäällikön silmätikuiksi joutumisen uhan vuoksi. Heidän mukaansa ylitöitä ei esimerkiksi saa enää viikonloppuisin ellei suostu ylitöihin viikolla (maanantaista perjantaihin). Suurten ylityötuntimäärien johdosta yritys rikkoo sekä tes-neuvottelukuntasopimusta että ILO:n työelämän konventiota 155, jonka Etelä-Afrikka ratifioi helmikuussa 2003.

Seuraavat vastaukset<sup>3</sup> kuvaavat ammattiliiton pyytämien neuvotteluille välttämättömien yritystietojen saamista:

#### Taulukko 6: Ammattiliiton yritykseltä pyytämät tiedot neuvotteluja varten

	<i>Prosenttiluku</i>
Ei koskaan	19
Vähän	35
Kohtuullisesti	16
Täysin	30
Yhteensä	100

<sup>3</sup> Vain 43 haastateltua 50:stä vastasi tähän kysymykseen.

Luottamusmiehet vahvistivat yritysjohdon haluttomuuden antaa tietoa. He syyttivät johtoa viivyttelytaktiikan käyttämisestä joskus. Esimerkiksi pyyntöön ei-vakituisten työntekijöiden tarkasta määrästä tehtaassa ei ole vielä saatu vastausta. Kuitenkin kun tietoa annettiin, se tehtiin ajallaan. Työntekijöistä 48 prosenttia piti saatua tietoa asianmukaisena, toisin kuin 24%. Luottamusmiehet olivat asiasta samaa mieltä.

Yritystä vastaan ei ole nostettu kanteita työehtosopimusten rikkomisesta. Ylityökysymys on kuitenkin otettu esille henkilöstöosaston kanssa.

Laki työelämän suhteista oikeuttaa luottamusmiehille vapautuksen työtehtävistä normaalin työajan puitteissa ammattiliittotyötä varten. Yritys noudattaa tätä täysin.

### **5.3. Työpaikan uudelleenjärjestelyt**

Ylivoimainen enemmistö vastaajista kertoi yrityksen käyttävän vuokratyövoimaa ja ulkoistetun työn määrän olevan kasvussa. Johdon mukaan vain 4 prosenttia henkilöstöstä on ei-vakituista<sup>4</sup>. 45 prosenttia vastaajista sanoi ettei tiennyt keskusteliko johto ammattiliiton kanssa työpaikan uudelleenjärjestelyistä, 40 prosentin mielestä johto ei keskustele asiasta ja vain 5 prosentin mukaan johto keskustelee. Luottamusmiehet kuitenkin vahvistivat johdon keskustelevan tästä heidän kanssaan.

Viiden viimeisen vuoden aikana yritys on ulkoistanut turvallisuus- ja toimistosivouspalvelut. Henkilöstöä ei kuitenkaan supistettu ja em. palveluiden työntekijät uudelleensijoitettiin yritykseen.

Työntekijöistä 68 prosenttia oli epätietoisia siitä vaatiiko johto alihankkijoita/toimittajilta kaiken työläinsäädännön noudattamista. Yrityksen ei-ydinpalvelujen alihankintavalintakriteereitä ovat hinta ja palvelun taso.

Yritys on toiminnan aloittamisesta lähtien Etelä-Afrikassa kasvanut pääasiassa yritysostojen kautta. Kolmen viimeisen vuoden aikana yrityksen työvoimamäärä on kasvanut (eräät osastot ovat kasvaneet). Samana ajanjaksona tehtiin joitakin henkilöstösupistuksia, mikä vaikutti muutaman ylemmän johtohenkilön asemaan Svedalan sulautumisen johdosta.

### **5.4. Koulutus**

Yrityksen ja Vereenigingin tehtaan ammattitaitoluokat on kuvattu seuraavassa taulukossa.

**Taulukko 7: Yrityksen ja Vereenigingin tehtaan työnvaativuusluokat**

<i>Ammattitaitoluokka</i>	<i>Yritys (%)</i>	<i>Vereeniging (%)</i>
Korkea ammattitaito, asiantuntijat, johto	9	6
Ammattitaitoinen tuotantohenkilöstö	78	74
Ammattitaidoton henkilöstö	13	20

<sup>4</sup> Ei-vakituinen viittaa tilapäisiin, osa-aikaisiin tai alihankintatyöntekijöihin.

Yritys noudattaa Etelä-Afrikan ammattitaidon kehittämislakia ja siihen liittyvää verolakia. Sillä on myös opintolainapolitiikka, kuten edellä tuli ilmi. Vastaajista 56 prosenttia kertoi saaneensa jonkinlaista koulutusta, useimmiten yritysjohdon päätöksestä. Yritys käyttää noin 2 prosenttia palkkakuluista koulutukseen.

### **5.5. Syrjintä**

Useimpien vastaajien mukaan valituksia syrjinnästä ihonvärin, sukupuolen, uskonnon, vajaakuntoisuuden tai muun ominaisuuden perusteella ei ole ollut. Muutamat työntekijät nostivat esiin rasisen syrjintätapauksen, jossa valkoiset työntekijät kohtelivat huonosti mustia työntekijöitä. Kokouksia johdon kanssa on pidetty, mutta päätöksiä ei ole vielä tehty. Valkoisia työntekijöitä mainittiin suosittavan ylennyksissä mustien kustannuksella. Luottamusmiesten mukaan joitakin sisäisesti käsiteltyjä rasimitapauksia on ollut ja toisista yhä keskustellaan.

Vaikka yrityksellä on työntekijöiden tasa-arvosuunnitelma, enemmistö työntekijöistä ei tuntenut sitä tai luuli sen puuttuvan kokonaan. Vastaajista 80 prosenttia sanoi ettei yrityksellä ole tai että he eivät tiedä onko yrityksellä sukupuolista häirintää koskeva käyttäytymissäännöstö. Vain 52 prosenttia haastatelluista tiesi, että yrityksellä on HIV/AIDS:ia koskeva ammattisäännöstö.

Vaikka Etelä-Afrikka on ratifioinut ILO:n konventiot 100 ja 111, näyttää yrityksessä yhä esiintyvän syrjintää. Kaikki syrjinnän muodot on kielletty maan kaikissa laeissa

### **5.6. Lapsityövoima**

Kaikki vastaajat sanoivat, ettei yritys käytä lapsityövoimaa. Vastaajista 68 prosenttia kertoi, ettei yritys kiellä alihankkijoitaan työllistämästä alle 16-vuotiaita.

Vaikka yritys noudattaa työlainsäädäntöä ja ILO:n konventioita 138 ja 182, se ei varmista että alihankkijat tekevät samoin.

### **5.7. Työsuojelu**

Metsolla on 'Human Care' –toimintamalli, joka soveltaa elinkaariajattelua henkilöstön työelämänsäkaareen. Elinikäisen oppimisen lisäksi Metso pyrkii varmistamaan jokaisen työpaikan kaikkien työntekijöiden fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin kehityksen.

Vastaajista 90 prosenttia tiesi työsuojelukomitean olemassaolosta. Koulutusta järjestettiin ajoittain. 48 prosentin mielestä koulutus oli riittämätöntä, vain 20 prosentin mielestä sitä oli paljon ja loput sanoivat sen olevan riittävää. Vastaajista 72 prosenttia sanoi yrityksen olevan halukas keskustelemaan työsuojeluongelmista työpaikalla ja puolet heistä kertoi saman koskevan vuokratyövoimaa.

### **5.8. Ympäristö**

Metso-yhtiö sanoo panostavansa ekologiseen kestävyYTEEN kaikissa toiminnoissaan. Metso korostaa energian, raaka-aineiden ja rahan säästämistä sekä ilmanpäästöjen ja muiden ympäristövaikutusten

minimointia. Metso Minerals on perustanut erillisen liikelinjan, joka keskittyy metallin kierrätysratkaisuihin.

Metso valittiin 2002 neljännen kerran peräkkäin Dow Jones Sustainability –indeksiin ja ensimmäisen kerran FTSE4 Good Global -indeksiin. Indeksiin sisällyttäminen on tunnustus hyvästä ympäristön huomioimisesta, yhtiön sosiaalisesta vastuusta ja ihmisoikeuksien kunnioittamisesta. *'Tuotekehityksen tehtävänä on varmistaa uusien tuotteiden ja palvelujen ympäristövaikutusten huomioon otto. Monet ympäristölait ja -asetukset ohjaavat yhtiön toimintaa. Lisäksi ISO 14001-standardin mukaiset ympäristöjärjestelmät ovat olennainen osa Metson ympäristöjohtamista.'*

Metso kehittää Global Reporting Initiative (GRI) -kestävän kehityksen raportointiohjeiston linjan mukaista raportointia. Metson strategiaa, toimintaa ohjaavia periaatteita ja johtamisjärjestelmiä sekä talouden, ympäristö- ja sosiaalisen vastuun kehitystä seurataan avainindikaattoreilla. Vuonna 2002 yhtiö yhdisti ensimmäistä kertaa erilliset ympäristö-, henkilöstö- ja teknologiaraportit GRI:n ohjeistoon perustuvaan kestävän kehityksen raporttiin.

Työntekijät totesivat, että yhtiöllä on selkeä politiikka ympäristöstandardeista.

Vain 34 prosenttia vastaajista tiesi yrityksellä olevan sosiaalisen vastuun ohjelma. Metso järjestää vuosittain Suomen yksiköissään henkilöstökeräyksen (tunti lapselle) yhteistyössä Suomen lasten ja nuorten säätiön kanssa. Vuonna 2002 puolella tuotosta (75 000 EUR) avustettiin SOS-lapsikylää Etelä-Afrikan Johannesburgissa ja puolella kahta suomalaista nuorisohanketta, Nuorten Akatemian Mahis-projektia sekä Mannerheimin Lastensuojeluliiton Löytöretki vanhemmuuteen –projektia. Metso Minerals (Etelä-Afrikka) aloitti Johannesburgissa toimivan Ennerdalen SOS-lapsikylän taloudellisen tukemisen jo vuonna 1982. Tämä kylä on yksi kuudesta Etelä-Afrikassa. Kyläorganisaatio kuuluu SOS Kinderdorf International –lastensuojelujärjestöön. Kylässä asuu 146 lasta 15 talossa ja siellä on sosiaalikeskus paikalliselle yhteisölle sekä koulutuskeskus äideille.

Lisäksi yritys avustaa Isitheben maaseutuyhteisöä teiden kunnossapidolla, lahjoituksilla ja hyväntekeväisyysponsoroinnilla, mukaan lukien saattokotihanke.

## **6. Johtopäätökset**

1. Yritys noudattaa pääsääntöisesti kansallista työlainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja ILO:n kahdeksaa tärkeintä työelämän perusnormistoa.
2. Tällä hetkellä luottamusmiehet voivat tavata liiton jäseniä vain lounastauolla keskustellakseen työpaikan asioista. Lounastauko ei riitä kaikkien työpaikkaan liittyvien aiheiden käsittelyyn. Siksi useat työntekijät eivät ole tietoisia tai eivät ymmärrä yrityksen politiikkaa. Nämä eivät näytä tietävän yritysjohton ja luottamusmiesten yhdessä perustamista komiteoista eivätkä niiden päätöksistä. Työntekijät eivät myöskään olleet tietoisia yrityksen tuesta paikallisyhteisöille ja erityisesti sosiaalisen vastuun hankkeista. Tiedotusta työntekijöille ja erityisesti luottamusmiesten sekä työntekijöiden välistä viestintää tulisi kehittää.
3. Alemman portaan johtajia on syytetty useista syrjinnän muodoista. Yrityksessä on ollut ihonväriä koskevia syrjintätapauksia. Tällainen toiminta ei sovi yrityskuvaan ja voi laskea henkilöstön motivaatiota vaikuttaen epäsuotuisasti tuottavuuteen.

Yrityksessä on politiikka, joka ei salli työntekijöiden kulkemista toiselle osastolle. Luottamusmiehet ovat todenneet tämän estävän heitä konsultoimasta ay-jäseniä. Poliitiikkaa on havaittu sovellettavan vain mustiin työntekijöihin.

Työntekijöiden tasa-arvokomitean, ammattitaidon kehittämiskomitean ja rekrytointipolitiikan myötä syytöstä valkoisten suosimisesta ylennyksissä pitäisi tutkia tarkemmin. Rekrytointipolitiikassa ei ole rekrytoinnin oikeudenmukaisuuden takaavia ehtoja. Se ei esimerkiksi edellytä ammattiliiton edustusta rekrytointitilanteessa lukuun ottamatta työntekijöiden tasa-arvokomitean jäsentä, joka voi helposti kuulua myös yritysjohtoon.

4. Vuokratyövoiman määrän kasvu viittaa ammattitaidon kehittämis- ja tasa-arvosuunnitelmien epäonnistumiseen yrityksen työvoimatarpeisiin vastaamisessa. Ammattiliittojen pitäisi olla asian suhteen aktiivisempia.
5. Joidenkin työntekijöiden ylityötuntimäärä on äärimmäisen huolestuttava. Ylityötuntikorvauksia maksettaessa suhteettomat ylityötuntimäärät aiheuttavat vakavan riskin työntekijöiden henkiselle ja fyysiselle terveydelle. Suuret ylityötuntimäärät viittaavat lisätyöntekijöiden tarpeeseen, mutta välttääkseen yhtiön *'tiukkoja sääntöjä koskien irtisanomisia ja henkilöstömäärän supistuksia'*<sup>5</sup> työntekijät 'pakotetaan' tekemään ylitöitä.
6. Viime vuosien aikana yritykset ovat uudelleenjärjestäneet toimintojaan keskittyen ydinliiketoimintaan ja luottaen toimittajiin tuotantopanoksissa. Neoliberalismi ja tiukka globaali kilpailu asettavat paineita palkka- ja muiden työehtojen heikentämiseen. Tutkimus osoitti monikansallisten yhtiöiden varmistavan yhä enenevässä määrin toimittajaketjunsä täyttävän paikalliset ja kansainväliset työnormit. Metso Minerals (Etelä-Afrikka) epäonnistuu tässä suhteessa. Kun yritys esittää sitoutuneensa paikallisiin ja kansainvälisiin työelämän normeihin, täytyy sen vaatia samaa myös alihankkijoiltaan.

## 7. Lähdeluettelo

FinnWatch: Esitutkimus

Metso Minerals: Vuosiraportti 2002

Metso Minerals: Työhönoton tasa-arvopolitiikka

Metso Minerals: Ympäristöpolitiikka

Metso Minerals: Eettinen politiikka

Metso Minerals: Tilinpäätös 2002

Metso Minerals: Rekrytointipolitiikka

Metso Minerals: Opintolainapolitiikka

Metso Minerals: Kestävän kehityksen raportti

[www.metso.com](http://www.metso.com)

[www.metsominerals.com](http://www.metsominerals.com)

---

<sup>5</sup> Yrityskyskyselylomake. Aikaisemmin on mainittu tämän olevan liikeyrityksen havainto.

## Liite raporttiin

### METSO MINERALSIN (ETELÄ-AFRIKKA) KOMMENTIT

#### SOCIAL OBSERVATORY - PILOTTIHANKKEEN RAPORTTIIN

---

## 6. Johtopäätökset

Huomioon ottaen Etelä-Afrikan historian ja nationalistisen puolueen aikaisemman korkean kannatuksen Vereenigingissa, yritys on tyytyväinen hyviin työnantajan ja työntekijöiden ja heidän järjestöjensä suhteisiin ja siihen, että tämä on tunnustettu raportissa. Nämä sisältävät:

- ◆ järjestäytymisvapauden
- ◆ hyvät suhteet yrityksen ja ammattiliittojen välillä, minkä osoituksena on työtaisteluiden puuttuminen
- ◆ ponnistelut työntekijöiden tasa-arvon ja ammattitaidon kehittämisen hyväksi
- ◆ yrityksen tunnustetun terveys-, työturvallisuus- ja ympäristöpolitiikan.

Vastauksena NALEDIN tekemän tutkimusraportin johtopäätöksiin (osa 6) yritys haluaa kommentoida seuraavaa:

### Kappale 2

Ammattiliittojen mukaan niiden luottamusmiesten velvollisuutena on palautteen antaminen ja jäsenten pitäminen informoituina kaikista työpaikkaan liittyvistä asioista. Yritys myöntää pyynnöstä luottamusmiehille lisää aikaa näiden tehtävien suorittamiseen.

### Kappale 3

1. Naledin tutkijan Devan Pillayn lausunto "Alemman portaan johtajia on syytetty useista syrjinnän muodoista" viittasi itse asiassa työnjohtajiin ja päällysmiehiin. Vaikka kaikki rasismien muodot ovat jyrkästi yrityksen politiikan vastaisia, on mahdollista, että joku työnjohtaja on antanut sopimattomia kommentteja, jotka heijastavat maan historiaa. Yritys on kouluttanut kaikki työnjohtajat koskien työmarkkinasuhteita.
2. Osastojen välisessä liikkumisessa täytyy noudattaa virallisia menettelytapoja, mikä koskee kaikkia tehdastyöntekijöitä.
3. Työntekijöiden tasa-arvokomitea perustettiin työntekijöiden tasa-arvolain osan 16 perusteella, ja siihen kuuluvat vaaleilla valitut jäsenet, luottamusmiehet ja johdon edustajat. Vain yritysjohtoon kuulumattomia edustajia kutsutaan osallistumaan työhaastatteluihin.
4. Kappaleen 5.6 mukaan 68% haastatelluista työntekijöistä oli sitä mieltä, ettei yritys vaadi alihankkijoitaan olemaan työllistämättä alle 16-vuotiaita. On kuitenkin luultavaa, että harvat, jos kukaan, työntekijöistä olisivat tietoisia siitä, onko Metso esittänyt tämän vaatimuksen alihankkijoilleen.

## **Kappale 5**

1. Vereenigingin yksikkö tekee ylityksiä keskimäärin 20%, mikä pysyy hyvin työehtosopimuksessa sovitun 10 viikkoilytötunnin rajoissa. Tämä voi kuitenkin ylittyä tietyissä tilanteissa kuten toimintahäiriöiden tai huoltotoimenpiteiden aikana joidenkin työntekijöiden osalta.
2. Ylityöt ovat vapaaehtoisia – ketään ei pakoteta tekemään ylityksiä.

## **Kappale 6**

Metson eettisissä periaatteissa (ihmisoikeusosio) on selkeästi ilmoitettu, ettei yritys käytä lapsityövoimaa eikä toimittajia tai alihankkijoita, jotka niin tekevät.

On kuitenkin todettava, ettei Metso Minerals (Etelä-Afrikka) ole käytännössä arvioinut toimittajiaan ja alihankkijoitaan varmistuakseen käyttävätkö nämä lapsityövoimaa vai eivät.

Yritys toteaa, että yksittäisten työntekijöiden negatiiviset näkemykset voivat heijastua tutkimustuloksiin. Silti yritys on tyytyväinen, että raportissa on positiivinen näkemys Metson työntekijäsuhteista.