

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
YHTEISKUNTATIETEIDEN TIEDEKUNTA
SOSIOLOGIAN LAITOS

METSÄ-BOTNIAN SELLU JA URUGUAYN PUUPLANTAASIEN TYÖOLOJAT

Mauricio Tubío, Paola Mascheroni, Jessica Ramírez,
Alberto Riella (koordinaattori)

SISÄLLYS

	<i>Sivu</i>
I. JOHDANTO	3
II. METSÄNISTUTUS URUGUAYSSA.....	4
2.1 Metsänistutuksen kehitys Uruguayssa.....	4
2.2. Forestal Orientalin toiminta.....	5
III. TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ JA TYÖVAIHEET ALKUTUOTANNOSSA – FORESTAL ORIENTAL	7
3.1 Rekrytointikäytännöt ja työpaikkojen määrä.....	7
3.2 Metsänhoitoon ja puunkorjuuseen liittyvät työtehtävät	9
3.3 Työskentely-ympäristö metsänhoito- ja puunkorjuutyössä.....	10
IV. ELIN- JA TYÖOLOT.....	12
4.1 Kyselyn menetelmät	12
4.2 Sosiodemografinen tausta ja asuinympäristö	13
4.4 Työhistoria	15
4.5 Työ metsäalalla.....	15
4.6 Työolot	15
4.7 Tulot	19
4.8 Työturvallisuus ja työtapaturmat	20
4.9 Itsensä toteuttaminen työssä	21
4.10 Ammattiyhdistystoiminta.....	21
V. YHTEENVETO FORESTAL ORIENTALIN TYÖPAIKKOJEN LAADUSTA	23

I. JOHDANTO

Viime vuosikymmeninä metsäalan taloudellinen kehitys Uruguayssa ja sen lähialueilla on ollut ennennäkemättömän nopeaa. Suomalaisen metsäyhtiö Metsä-Botnian Uruguayhyn rakentama sellutehdas tuo muutoksia maan taloudelliseen ja sosiaaliseen asetelmaan. Omat haasteensa luo yhtiön taloudellisen ja teknologisen dynaamisuuden ja paikallistasolla tapahtuvan sosiaalisen kehityksen sovittaminen yhteen alueilla, joille on sijoittunut yhtiön toimintaa.

Metsäalan kasvun tuo haasteita myös ammattiyhdistysliikkeelle. Metsäteollisuuden tuotantoketjun eri vaiheita edustavien ammattiyhdistysten on syytä parantaa yhteistyötään ja ay-toimintaa on vahvistettava koko tuotantoketjun osalta, taimitarhoista aina sahoille ja sellutehtaisiin saakka.

Tässä kontekstissa toteuttamamme tutkimuksen yleistavoitteena oli määritellä tarkasti ja objektiivisesti niiden työpaikkojen luonne ja laatu, jotka ovat syntyneet metsäsektorin alkutuotantovaiheeseen Metsä-Botnian ja sen alihankkijoina toimivien yritysten myötä.

Empiirisen aineiston keräämiseen sovellettu tutkimusstrategia oli kolmesta osasta koostuva poikittaistutkimus. Ensimmäisen osan tavoitteena oli määritellä työpaikkojen määrä, luonne ja sijainti kirjallisten lähteiden perusteella. Toisen osan tavoitteena oli kuvata metsätyötä kvalitatiivisesti havainnoinnin sekä työntekijöiden ja urakoitsijoiden haastattelujen pohjalta. Kolmannen osan muodosti kysely, johon vastasi edustava otos kaikista Metsä-Botnian ja sen alihankkijoina toimivien yritysten metsäalan työntekijöistä. Kyselyn tarkoituksena oli tutkia työpaikkojen laatua sekä työntekijöiden ja heidän perheidensä elinoloja.

Tutkimus toteutettiin uruguaylaisen Universidad de la República -yliopiston yhteiskuntatieteiden laitoksen ja Suomen ammattiliittojen solidaarisuuskeskuksen SASKin välisellä sopimuksella, ja se oli osa Uruguayn paperi- ja selluloosatyöntekijöiden keskusjärjestön CUOPYCin koordinoimaa hanketta metsäteollisuuden tuotantoketjun vahvistamiseksi (*Fortalecimiento de la cadena forestal-celulósica-papelera-química*). Kiitämme SASKia sen taloudellisesta tuesta, joka mahdollisti tutkimuksen kenttätyön toteutuksen, sekä CUOPYCiä sen yhteistyöstä tutkimuksen kehittämiseksi. Haluamme kiittää myös metsäyhtiö Forestal Orientalia ja sen alihankkijoita yhteistyöstä ja tutkimuksen kannalta tärkeiden tietojen antamisesta, sekä niiden tarjoamasta mahdollisuudesta vieraila eri työpaikoilla. Haluamme vielä lopuksi osoittaa erityisen kiitoksemme kaikille työntekijöille, jotka käyttivät aikaansa kyselyn täyttämiseen ja kysymyksiimme vastaamiseen.

II. METSÄNISTUTUS URUGUAYSSA

2.1 Metsänistutuksen kehitys Uruguayssa

1970-luvulta lähtien ja etenkin vuoden 1987 metsälaisissa¹ säädetyn valtionavun myötä metsänistutus on noussut taloudellisesti ja sosiaalisesti ennennäkemättömän tärkeään asemaan. Tämän seurauksena sekä istutetun metsäalan että metsäsektorin viennin ja työpaikkojen määrä on kasvanut merkittävästi

Vuosina 1990–2000 uutta metsää istutettiin keskimäärin 50 000 hehtaaria vuodessa. Aikavälin suurin lukema, 83 000 istutettua hehtaaria, rekisteröitiin vuonna 1998 (DIEA, 2003:4). Valtion subventoimien istutusmetsien pinta-ala nousi vuonna 2005 jo 740 042 hehtaariin (MGAP–DIEA, 2005). Viimeisimpien maataloustilastojen (vuodelta 2000) mukaan n. 72 % uusista metsäalueista oli luotu osana valtion tukemia hankkeita. Yhä nopeampi metsäpinta-alan kasvu on muuttanut Uruguayn maaseutumaisemaa etenkin rannikkoalueiden keskiosissa (Río Negron ja Paysandún maakunnat) ja maan pohjoisosassa (Rivera ja Tacuarembó). Vaikutusta alkaa näkyä myös maan keskiosassa (Lavalleja ja Durazno).

Uruguayn metsäpinta-alan laajentuminen näkyy myös metsäteollisuustuotteiden viennin kehittymisenä. Maan metsähallinnon luvut osoittavat viennin kasvaneen vuosina 1987–2004 reilusta 11 miljoonasta dollarista 143,5 miljoonaan dollariin (MGAP, DGF, 2005)². Kehityksen ansiosta metsäteollisuustuotteiden ulkomaankaupan pitkään jatkunut negatiivinen tendenssi on saatu kääntymään positiiviseksi. Aikaisemmin n. 15–18 miljoonaa dollaria alijäämäinen vaihtotase kipusi nollassa vuonna 1997, ja on siitä lähtien yhä vahvemmin ylijäämäinen (SPFU, 2007). Pou y Asociadosin tuoreen tutkimuksen (2006) mukaan vuonna 2006 Uruguayn metsäsektorin vienti kohosi 250 miljoonaan dollariin, joka vastaa 6,25 prosenttia maan kokonaisviennistä. Tärkein vientituote oli sellupuu, mutta myös sahatavaran ja levyjen vienti oli lisääntynyt voimakkaasti.

Tärkeimmät vientikohteet vuonna 2006 olivat Latalalaisen Amerikan ulkopuolisia maita: 63,89 % maan vienneistä suuntautui Espanjaan, Japaniin, Norjaan ja Yhdysvaltoihin. On syytä mainita, että nämä maat myös tukevat tärkeimpien Uruguayssa sijaitsevien metsäyhtiöiden poliittisia linjauksia. Uruguayn tärkeimpiä metsäteollisuustuotteiden viejiä ovat EUFORES (47,1 miljoonaa

¹ Vuonna 1968 hyväksyttiin maan ensimmäinen metsälaki (Nro 13 723), jonka tarkoituksena oli edistää metsätalouden alkutuotantoa verohuojennusten ja luotottamisen avulla. Tulokset olivat keskinkertaiset – vuosina 1975–1988 uutta metsää istutettiin yhteensä n. 45 000 hehtaaria. (DIEA, 2003:4). Merkittävämmän metsätuotantoon vaikuttaneen vuoden 1987 lain myötä otettiin käyttöön joukko tuotantoa edistäviä keinoja, joista tärkeimpiä olivat metsätyille alueille tai niiden vaikutusalueille kohdennettavat verohuojennukset, plantaasien kulukorvaukset (enintään 50 % hehtaarikohtaisista valtion määrittelemistä arvioiduista kustannuksista), sekä rahoitus- ja verohuojennusjärjestelmät kansallisen puun jalostamiseen tarvittavien raaka-aineiden maahantuontia ja yritysten perustamisessa ja toiminnassa tarvittavien laitteiden hankintaa varten.

² Metsätalouden pääosaston (Dirección General Forestal) julkaisemat tarkat luvut ovat: Metsäntuotteita vietiin 11 215 000 dollarin arvosta vuonna 1987 ja 143 698 000 dollarin arvosta vuonna 2004.

dollaria), Fábrica Nacional de Papel (34,8 miljoonaa dollaria), Compañía Forestal Oriental (30,9 miljoonaa dollaria) ja TILE Forestal (24,5 miljoonaa dollaria)³ (Pou y Asociados, 2006).

2.2. Forestal Orientalin toiminta

Metsäyhtiö Forestal Oriental⁴ syntyi vuonna 2006 Compañía Forestal Orientalin (joka osti Shell/Kymmenen Uruguayn toiminnot) ja TILE Forestalin fuusion tuloksena. Forestal Orientalin (tästä eteenpäin FO) omistaa BOTNIA South America.

Yhtiö omistaa yhteensä 160 700 hehtaaria maata, josta tällä hetkellä 100 000 hehtaaria on metsämaata. Loput alueet ovat karjalaitumia, suojelualueita ja luonnonmetsää taikka käytetty infrastruktuurihankkeisiin. Jakauma on taulukon 2.1 mukainen.

Taulukko 2.1
FO:n omistamien alueiden maankäyttö

Käyttötapa	%
Istutusmetsä	60
Karjankasvatus	28
Infrastruktuuri	7
Luonnonmetsä	3
Suojelualue	2
Yhteensä	100

Karjankasvatukseen käytetyillä maa-alueilla (28 % kokonaisalasta) yhtiö toimii yhteistyössä paikallisten tuottajien kanssa. Yhteensä 79 tuottajalla on kaikkiaan 16 300 nautaa, 1 300 lammasta ja 400 hevosta. Karjatalous tarjoaa FO:lle mahdollisuuden hoitaa luonnonympäristöä: esimerkiksi metsäpaloriski pienenee, kun helposti syttyvän materian määrää metsissä vähenee.

Suojelualueeksi on julistettu 3 305 hehtaarin suuruinen alue, joka vastaa 2 %:a yhtiön maa-alueista. Yhtiö käyttää alueita erilaisten ekosysteemien suojelemiseen, opetustoiminnan kehittämiseen ja biologisen monimuotoisuuden tarkkailuun.

Yhtiön ensisijainen tavoite on toimittaa sellupuuta Botnian Fray Bentosin tehtaalle. Oman tuotannon lisäksi FO ostaa puuta kolmansilta osapuolilta. Yhtiön tavoitteena on säilyttää tuotanto nykytasolla vuoteen 2010 saakka, eli tuottaa noin puolet (48 %) Botnian tarvitsemasta sellupuusta. Loppuosa katetaan kolmansilta osapuolilta (42 %) ostettavalla puulla sekä tukemalla muiden kuin FO:n omistamien maiden (9 %) tuotantoa⁵. Vuodesta 2011 lähtien yhtiö aikoo nostaa itse tuottamansa sellupuun osuuden 67 %:iin, ja vuodesta 2015 eteenpäin 74 %:iin. Tämä toteutetaan vähentämällä ostetun puun määrää vuodesta 2015 lähtien alle

³ Metsäyhtiöt Forestal Oriental ja Tile Forestal ovat sittemmin yhdistyneet ja toimivat nykyään osana Botnia Uruguayta. Vuonna 2006 näiden yhtiöiden viennin yhteenlaskettu arvo oli 55,4 miljoonaa dollaria, mikä tekee niistä Uruguayn suurimman metsäntuotteiden viejän.

⁴ Tässä osiossa esitetyt tiedot on saatu Forestal Oriental -yhtiöltä toukokuussa 2007.

⁵ Tuotannon tukeminen on yksi yhtiön keinoista tuottaa raaka-ainetta sellutehtaalle. FO tukee tuottajien toimintaa pitkän ja keskipitkän aikavälin sopimuksilla, joissa se sitoutuu antamaan tuottajille teknistä tukea, toimittamaan niille taimia tai siemeniä, huolehtimaan tuotannon sertifiointista, tukemaan toimintaa taloudellisesti tai toimimaan välittäjänä tuottajan ja pankin välillä. Lisäksi FO takaa tukemalleen tuotannolle varmat markkinat.

kolmannekseen nykyisestä. Sen sijaan muiden kuin FO:n omistamien maiden tuotannon tukeminen säilytetään nykytasollaan vuoteen 2014 saakka, jonka jälkeen sen osuutta lisätään hieman (vuodesta 2015 lähtien sen osuus tehtaalle toimitettavasta sellupuusta nostetaan 9 %:sta 13 %:iin).

III. TYÖPAIKKOJEN MÄÄRÄ JA TYÖVAIHEET ALKUTUOTANNOSSA – FORESTAL ORIENTAL

3.1 Rekrytointikäytännöt ja työpaikkojen määrä

Tutkimusta tehtäessä⁶ FO:lla oli 3 112 työntekijää, joista 87,9 % oli palkattu alihankintayritysten kautta, ja loput 12,1 % suoraan. Yhtiön suoraan palkkaamista työntekijöistä suurin osa (7,3 % kaikista työntekijöistä) oli päivätyöläisiä ja loput (4,8 % kaikista työntekijöistä) kuukausipalkkaisia.

Taulukko 3.1
FO:n työntekijät luokiteltuina työsuhteen tyyppin perusteella

Työsuhteen tyyppi	Työntekijöiden määrä	%
Kuukausipalkkainen	150	4,8
Päivätyöläinen	228	7,3
Ulkoistettu	2 734	87,9
Yhteensä	3 112	100

Alihankkijoina toimivia yrityksiä oli yhteensä 159, ja FO käytti niiden palveluita kaikissa tuotannon vaiheissa ja kaikissa maakunnissa. Alihankintayritysten palveluksessa työskentelevien henkilöiden määrä vaihteli suuresti yrityksestä toiseen. Yrityksistä suurimman osan (63,5 %) palveluksessa oli alle 10 työntekijää. Toisaalta 10,1 % yrityksistä voitiin luokitella "suuriksi alihankkijoiksi", joiden palveluksessa oli vähintään 50 työntekijää.

Alihankintayrityksistä 47 % oli keskittynyt tuotteiden kuljetukseen ja lastaukseen, 16 % metsänhoitoon sekä maanmuokkaukseen, 13 % puunkorjuuseen, 7 % infrastruktuuriin ja 7 % muihin toimintoihin. Edelleen 3 % oli keskittynyt taimitarhutyöhön, 3 % laiduntamiseen ja 1 % varastointiin. Kuten taulukko 3.2 osoittaa, keskimääräinen työntekijöiden määrä alihankintayritystä kohti vaihtelee toimialasta riippuen. Suurin työntekijämäärä oli yrityksillä, joiden toiminta painottuu metsänhoitoon ja puunkorjuuseen, ja vähiten työntekijöitä puolestaan oli kuljetus- ja lastausalan yrityksillä.

⁶ Tässä osiossa esitetyt tiedot on saatu yhtiöltä huhtikuussa 2007.

Taulukko 3.2
Alihankintayritysten määrä työtehtävää kohden sekä keskimääräinen työntekijämäärä

Työtehtävä	Alihankkijoita ⁷	%	Työntekijöitä keskim.
Metsänhoito/maanmuokkaus	28	16,6	39,36
Puunkorjuu	23	13,6	33,83
Kuljetus/lastaus	81	47,9	5,11
Infrastruktuuri	13	7,7	12,62
Taimitarhaus	6	3,5	20,67
Laiduntaminen	5	3,0	14,80
Muu työ maaseudulla	13	7,7	5,31
Yhteensä	169	100,0	

Kun tarkastellaan työvoiman jakautumista tuotantoprosessiin eri vaiheisiin riippumatta työsuhteen laadusta, huomataan, että suurin osa työvoimasta oli keskittynyt metsänhoitoon ja/tai maanmuokkaukseen liittyviin tehtäviin (36,15 %) sekä puunkorjuuseen (27,51 %). 16,9 % työntekijöistä toimi puun kuljetukseen ja lastaukseen liittyvissä tehtävissä, 5 % hallinnollisissa tehtävissä, 5 % infrastruktuurin alalla ja 4 % taimitarhatyössä. Loput työntekijät jakaantuivat vielä pienemmille erikoisaloille.

Kun lasketaan yhteen sellupuutuotannon maaseutuvaiheen eri toimintoihin liittyvät työpaikat, eli taimitarhoilla tehtävä työ (taimituotanto), metsänhoito/maanmuokkaus (maan valmistaminen, istutus ja istutusten hoito), puunkorjuu ja muu pienimuotoinen toiminta, voidaan todeta, että 71,6 % työntekijöistä toimi puhtaasti maaseudun työpaikoissa. 22,2 % työntekijöistä toimi tehtävissä, jotka liittyvät teiden rakentamiseen, puun kuljetukseen ja varastointiin, ja loput 6,2 % hallinnollisissa tehtävissä.

Taulukko 3.3
Työntekijämäärä työtehtävää kohden

Ryhmä	Työtehtävä	Työntekijöiden määrä	%
Maaseudun työpaikat	Metsänhoito/maanmuokkaus	1 125	71.6
	Puunkorjuu	856	
	Muu työ maaseudulla	118	
	Taimitarhaus	129	
Yhteensä		2 228	
Hallinnon työpaikat	Hallinto	150	6.2
	Muu toimistotyö	44	
Yhteensä		194	
Kuljetus, varastointi ja tiehuolto	Kuljetus/lastaus	526	22.2
	Infrastruktuuri	164	
Yhteensä		690	
Kaikki yht.		3 112	100

⁷ Erot alihankkijoiden kokonaismäärissä taulukkoon 3.2 verrattuna johtuvat siitä, että osa alihankkijoista hoiti useampaa kuin yhtä työtehtävää.

3.2 Metsänhoitoon ja puunkorjuuseen liittyvät työtehtävät

TUHOLAISTORJUJA: levittää sieni- tai tuholaismyrkkyä joko valmistaakseen maata istutusta varten tai torjuakseen tuhoja puiden ensimmäisten kasvuvuosien aikana. Tuholaistorjuja kantaa selässään ”reppua”, joka sisältää maahan sumutettavan kemiallisen aineen.

MUURAHAISTEN TORJUJA: paikallisten keskuudessa myös ”muurahaiskarhuna” tunnettu työntekijä etsii muurahaispesiä plantaaseilta ja tuhoaa niitä muurahaismyrkyllä avulla.

LANNOITTAJA: levittää lannoitteita maahan. Lannoittajalla on tuholaistorjujan tapaan selässään reppu, joka sisältää levitettävät lannoitteet.

TAIMIEN KANTAJA: plantaaseilla on yleensä työntekijä, jonka vastuulla on kantaa taimet niiden istuttajille.

TAIMIEN ISTUTTAJA: istuttaa taimet maahan niitä varten etukäteen kaivamiinsa kuoppiin. Jokainen työntekijä seuraa omaa vakoaan, ja istuttaa taimet siihen kahden tai kahden ja puolen metrin välein toisistaan. Istutusvälien mittaamiseen ja merkitsemiseen käytetään apuna narua, rautalankaa tai puukeppiä, ja kuoppien kaivamiseen istutusputkea.

OKSIJA JA HARVENTAJA: huolehtii että puut kasvavat suoraan karsimalla sivusuuntaan kasvavat oksat. Työkaluina käytetään käsisahaa, oksasaksia, moottorisahaa, viidakkoveitsiä ja alumiinitikkaita.

PUUNKAATAJA: vastaa puunkaadosta ja puun paloittelusta tukeiksi⁸. Työ vaatii erikoisosaamista, ja vierailemillamme työpaikoilla työntekijöiltä vaadittiinkin moottorisahaajan lupakirja, joka myönnetään työhön perehdyttävän kurssin käyneille. Työssä käytettävän moottorisahan omistaa työntekijä.

PUUNKAATAJAN AVUSTAJA: avustaa moottorisahaajaa puiden kaatamisessa. Avustaja ohjaa puun kaatamaan oikeaan suuntaan käyttäen apunaan ohjaukskeppiä tai -kiilaa.

KUORIJA: kuorii tukin manuaalisesti. Kuorija käyttää työvälineinään koukkuja tai kirvestä (silloin kun kuori on tiukemmin kiinni rungossa). Jälkimmäisessä tapauksessa työn tuotto on paljon heikompi: samassa ajassa missä kuorija kuorii viisi tukkia koukulla, saa hän kirveen avulla kuoritukseksi vain yhden.

Jos puunkorjuussa käytetään apuna kuorintakonetta, tarvitaan työntekijöitä ottamaan vastaan koneen kuorimia tukkeja ja pinoamaan niitä kuljetusta varten.

PINOAJA: vastaa tukkien pinoamisesta kuljetusta varten. Apunaan pinoaja käyttää koukkuja, kirvestä, viidakkoveitsiä tai tukkisaksia⁹.

KONEENKÄYTTÄJÄ: vastaa puunkorjuu- ja lastauskoneiden käytöstä. Yleisimmin käytetyt koneet ovat korjuukone, metsätraktori, kuorimakone ja lastauskone. Koneenkäyttäjän työ on koko

⁸ Jokainen kaadettu puu sahataan tukeiksi, ja yhdestä rungosta saadaan 4-5 tukkia. Moottorisahaajien, kuorijoiden ja pinoajien palkka maksetaan yleisesti tukkien määrän mukaan.

⁹ Jos tukit kuoritaan manuaalisesti, pinoaja yleensä vastaa kuorinnasta.

työprosessin eniten ammattitaitoa vaativa työ, ja samalla lukumääräisesti vähiten työntekijöitä työllistävä.

TIIMINVETÄJÄ: johtaa työtiimiä eli ohjaa ja valvoo ryhmän työntekijöitä sekä jakaa tehtävät ryhmän sisällä.¹⁰ Jos alihankintayrityksellä on useita työtiimejä, tiiminvetäjien yläpuolella hierarkiassa on vielä **työnjohtaja**, joka puolestaan valvoo tiiminvetäjien työtä.

3.3 Työskentely-ympäristö metsänhoito- ja puunkorjuutyössä

3.3.1 Ruokailu- ja lepotilat

Työntekijöiden ruokailua ja lepoa varten varatut tilat vaihtelivat suuresti työpaikasta toiseen. Metsäympäristössä sijaitsevilla työpaikoilla lepo- ja ruokailumahdollisuuksia oli järjestetty sekä sisätiloissa (linja-auto tai parakki) että ulkoilmassa (esim. suojapeitteellä katettu telta).

Joillakin työmailla työnantaja ei ollut järjestänyt minkäänlaisia ruokailu- ja lepotiloja. Näissä tapauksissa havaitsimme työntekijöiden ruokailevan metsässä tai lepäävän tarkoitukseen sopimattomissa paikoissa kuten metsäteillä.

3.3.2 Pukuhuoneet

Yleisesti ottaen metsissä ei ollut paikkoja vaatteiden vaihtoa varten. Työntekijät kertoivat pukevansa työvaatteet päälleen jo kotonaan ja myös palaavansa kotiin ne päällään. Käytännöstä voi olla haittaa työntekijöille, jotka ovat työssään tekemisissä rikkakasvien torjunta-aineiden ja sienimyrkkyjen kanssa, sillä myrkyt kulkeutuvat vaatteiden mukana kotiin.

3.3.3 Saniteettitilat

Saniteettitilojen laatu vaihteli lämpimällä vedellä varustelluista WC-tiloista aina alkeellisempiin käymälöihin, joissa ei ollut juoksevaa vettä. Suurin osa saniteettitiloista sijaitsi tietyllä alueella eikä hajasijoitettuna metsässä.

Joillakin työmailla saniteettitiloja ei ollut lainkaan. Se johtui joko siitä, ettei niitä oltu vielä ehditty asentaa kenttäolosuhteisiin, tai siitä, ettei tilojen järjestämisen oltu ajateltu olevan mahdollista.

3.3.4 Kuljetus

Työntekijöiden kuljetusta varten käytössä oli paljon erilaisia ajoneuvoja, joiden valinta riippui työtiimin koosta. Yleisin kuljetusväline oli linja-auto, ja jonkin verran käytettiin myös kuorma-autoa. Työntekijöitä kuljetettiin myös pikkubusseilla, 13 henkilön tila-autoilla ja peräkärriillä varustetuilla traktoreilla.

3.3.5 Turvavarusteet

¹⁰ Toisinaan työtiimiin kuuluu myös tiiminvetäjän valvonnassa toimiva kokki sekä autonkuljettaja, joka kuljettaa työntekijät päivittäin työmaalle.

Turvavarusteita käytettiin koko työskentelyn ajan. Vaikka varusteiden laatu ja kunto vaihtelivat, kaikissa työtehtävissä käytettiin asianmukaisia varusteita.

Yleisesti ottaen yritykset hankkivat työntekijöilleen tarvittavat turvavarusteet. Joissakin tapauksissa työntekijät olivat hankkineet itse varusteita (yleensä kenkiä) tai maksaneet erotuksen työnantajan tarjoaman ja laadultaan paremman varusteen välillä (esim. puunkaatajien suojahousut).

3.3.6 Ilmoitustaulut

Yritykset käyttivät yleisesti ilmoitustauluja tiedottaessaan työntekijöilleen turvatoimista sekä hätä- ja muista tärkeistä puhelinnumeroista. Ilmoitustauluilla oli yleensä myös työskentelyalueen kartta. Myös metsissä, pääasiassa puunkorjuualueilla, käytettiin ilmoitustauluja, joilla kerrottiin henkilökohtaisten suojavarusteiden käytön pakollisuudesta, koneiden riskialueista, metsäpalovaaroista jne.

Metsissä työskentelevien tiimien luona vieraillessamme emme löytäneet yhdeltäkään työpaikalta ammattiyhdistysten ilmoitustauluja. Ainoastaan San Franciscon taimitarhalla oli tarkoitukseen varattu tila, jota työntekijät saivat käyttää haluamansa tiedon välittämiseen.

IV. ELIN- JA TYÖOLOJEN

4.1 Kyselyn menetelmät

Tutkimuksen perusjoukko muodostettiin maaseudulla eri tehtävissä toimivista työntekijöistä, jotka olivat joko FO:n tai alihankkijoiden kautta yhtiön työpaikoilla toimivia. Maaseudulla tehtävä työ käsittää taimikasvatukseen liittyviä tehtäviä, maanmuokkaus-, taimenhoito- ja sadonkorjuutyötä.

Otanta suoritettiin metsäyhtiö Forestal Orientalilta saadun työntekijälistan pohjalta. Listattuna olivat yhtiön omat sekä alihankkijoiden palkkaamat työntekijät, jotka kyselyn suorittamishetkellä toimivat maaseutuvaiheen tehtävissä Forestal Orientalin alaisuudessa.

Otos muodostettiin ositetulla otannalla, jotta voitiin taata suhteellinen edustus työntekijöitä jokaisesta työprosessin vaiheesta (metsänhoito/maanmuokkaus, puunkorjuu, taimitarhaus ja muu työ maaseudulla). Seuraavasta taulukosta käy ilmi otannan jakauma, kyselyyn vastanneiden määrä jokaista työvaihetta kohden, ja niistä jokaiselle annettu painoarvo tutkimuksessa. Tutkimuksen otoksen muodostavat 408 tapausta, joka vastaa 95 %:n luottamustasoa. Tutkimuksen virhemarginaali on +/- 3 %.

Taulukko 4.1
Otos verrattuna perusjoukkoon

Työtehtävä	Perusjoukko	%	Otos	%
Metsänhoito/maanmuokkaus	1 125	50,5	210	51,5
Puunkorjuu	856	38,4	162	39,7
Taimitarhaus	129	5,8	20	4,9
Muu työ maaseudulla	118	5,3	16	3,9
Yhteensä	2 228	100	408	100

Kysely toteutettiin 6.-17. toukokuuta 2007 Duraznon, Floridan, Lavallean, Paysandún, Río Negrón, Rochan, Sorianon ja Tacuarembón¹¹ maakunnissa työpaikoilla, joilla suoritettiin metsänhoitoon/maanmuokkaukseen, puunkorjuuseen ja taimitarhauseseen (San Franciscón taimitarha) liittyviä tehtäviä. Tutkimuksessa käytetyssä kyselylomakkeessa oli 115 kysymystä ja työntekijäkohtainen vastausaika oli keskimäärin 15-20 minuuttia.

¹¹ Forestal Orientalin hallintoalueet I, II, III, IV, V, VI, IX, XII ja XIII sekä San Franciscón taimitarha Paysandússa.

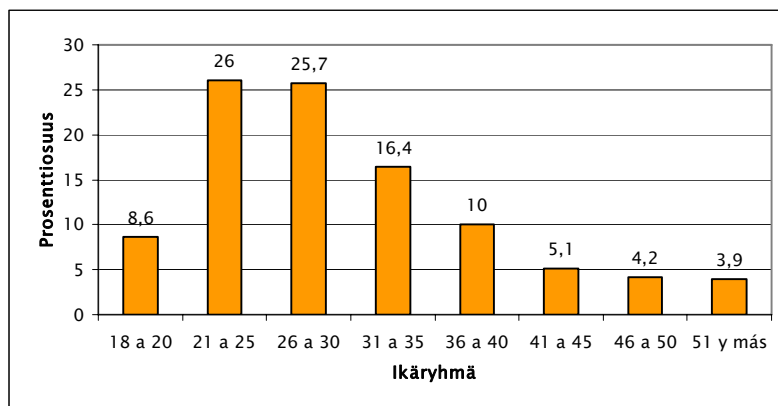
4.2 Sosiodemografinen tausta ja asuinympäristö

4.2.1 Sosiodemografinen tausta

Haastateltujen sukupuolijakauma noudatteli maaseudun toimialojen yleistä sukupuolijakaumaa eli **miesten osuus oli suuri**: melkein yhdeksän kymmenestä työntekijästä (89 %) oli miehiä. Naisia työskenteli lähinnä tuotantoprosessin metsänhoidollisissa tehtävissä.

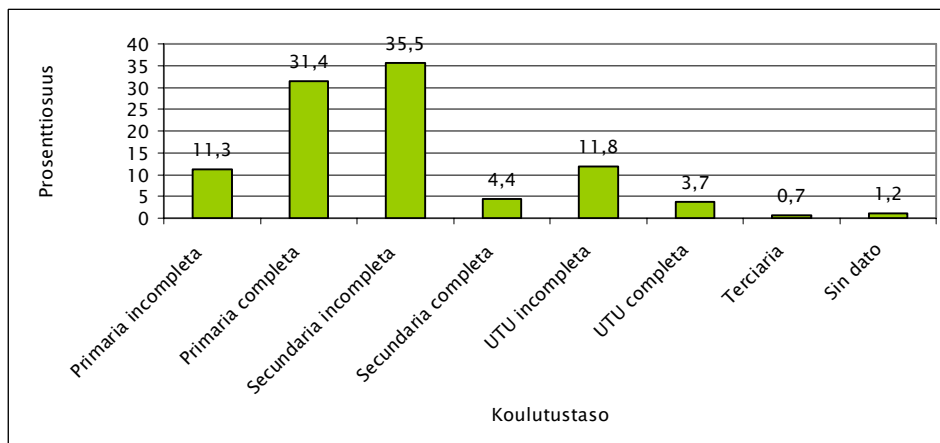
Ikäjakaumaltaan metsätaloudessa työskentelevä väestö oli **huomattavan nuorta**. Tämäkin seikka on yhteydessä maaseudulla työskentelevien yleiseen ikäjakaumaan Uruguayssa. **60,3 % työntekijöistä oli 30-vuotiaita tai nuorempia**.

Kaavio 4.1
Ikä



Kolmasosalla vastanneista (35,5 %) oli toisen asteen koulutus kesken ja kolmasosa (31,4 %) oli suorittanut peruskoulun. Vain 8,1 % vastaajista oli suorittanut loppuun toisen asteen koulutuksen (lukiota vastaava koulutus tai ammatillinen koulutus), ja alle 1 % (0,7 %) oli suorittanut opintoja korkeakoulussa. Lukujen perusteella voidaan todeta, että työntekijöiden koulutustaso on väestön keskimääräistä koulutustasoa alhaisempi. Tämä johtuu siitä, että suuri osa työntekijöistä on jättänyt peruskoulun kesken ja vain harvat ovat suorittaneet toisen asteen koulutuksen.

Kaavio 4.2
Koulutustaso



4.3.2 Kotitalouden tulot

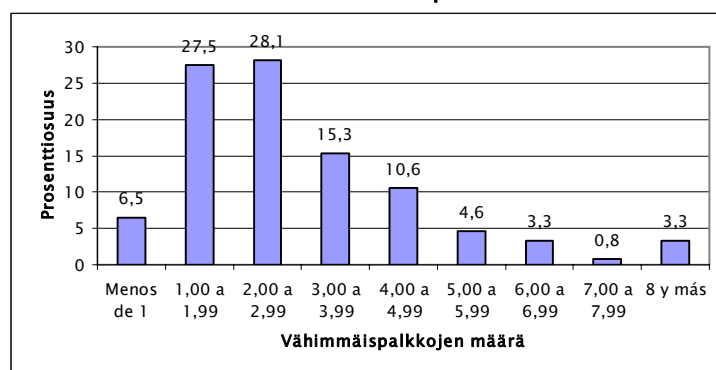
40 %:ssa tapauksista haastateltu oli kotitalouden ainoa palkansaaja, mutta yhtä useassa tapauksessa (40,2 %) haastatellun kotitaloudessa oli kaksi säännöllistä työtuloa saavaa henkilöä. 18,3 % työntekijöistä ilmoitti kotitaloudessaan olevan vähintään kolme palkansaajaa.

Metsätyöstä saatujen tulojen tärkeys haastateltujen työntekijöiden kotitalouksissa ilmenee myös siitä, että 62 % vastanneista ilmoitti oman työnsä olevan kotitalouden pääasiallinen tulonlähde. 15,9 vastanneista kertoi jommankumman vanhempansa olevan kotitalouden pääasiallinen elättäjä. 9,1 % ilmoitti kaikkien talouden jäsenten ansaitsevan yhtä paljon, ja loppujen vastaajien (10,8 %) kotitalouksissa eniten ansaitsi joko puoliso (3,4 %), muu sukulainen (5,9 %) tai muu kuin sukulainen (1,5 %).

Tutkimuksessa selvitettiin paitsi työntekijän palkka ja sen merkitys kotitalouden tulorakenteessa myös kotitalouden saamien sosiaalisten etuuksien (eläkkeet, perheavustus ja kansalaisavustus) osuus kotitalouden kokonaistuloista. 22,8 % haastatelluista asui kotitaloudessa, jossa ainakin yksi henkilö sai eläkettä. Osuus on pienempi kuin eläkettä saavien kotitalouksien määrä koko väestön keskuudessa. Perheavustus on yleisimmin nautittu tuki työntekijöiden kotitalouksissa – yli puolet niistä (53,7 %) sai perheavustusta. 9,1 % työntekijöistä ilmoitti, että heidän kotitaloudessaan yksi tai useampi henkilö saa kansalaisavustusta tai työavustusta, joita Uruguay'n sosiaaliministeriö maksaa osana PANES-hankettaan (*Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social*, kansallinen suunnitelma puutteessa elävien avustamiseksi). Sosiaalipolitiikan kannalta on merkityksellistä, että lähes yksi kymmenestä haastatellusta eli äärimmäisessä köyhyydessä.

Kysyttäessä kotitalouden yhteenlaskettujen tulojen suhdetta Uruguayn määrittelemään vähimmäispalkkaan¹², kuusi kymmenestä (62,1 %) ilmoitti, että kotitalouden tulot ovat pienemmät kuin kolme vähimmäispalkkaa yhteensä: 6,5 %:ssa kotitalouksista yhteenlasketut tulot olivat alle yhden vähimmäispalkan, 27,5 %:ssa 1–1,99 vähimmäispalkkaa ja 28,1 %:ssa 2–2,99 vähimmäispalkkaa. Tätä suurempia tuloja nauttivissa kotitalouksissa asui 4,1 % haastatelluista työntekijöistä, ja näiden kotitalouksien yhteistulot olivat keskimäärin vähintään kuuden vähimmäispalkan suuruiset.

Kaavio 4.3
Kotitalouksien tulot vähimmäispalkoissa mitattuina



¹² Kyselyn toteuttamishetkellä (toukokuussa 2007) kansallinen vähimmäispalkka oli 3 075 Uruguayn pesoa, joka vastaa 128,4:a Yhdysvaltain dollaria.

4.4 Työhistoria

Työntekijöiden työhistoriaan perehdyttiin tiedustelemalla heidän ensimmäistä palkallista työpaikkaansa. Osoittautui, että haastatellut olivat keskimäärin aloittaneet työntöön hyvin varhaisella iällä: **37,7 % aloitti palkkatyössä 14-vuotiaana tai nuorempana ja 30,2 % 15–17-vuotiaana.** Näin ollen suurin osa (67,9 %) aloitti ensimmäisessä työpaikassaan alle 18-vuotiaana. **Suurin osa oli ensimmäisessä työssään palkansaajana (82 %),** useimmiten yksityissektorilla (75,2 %). Yksi kymmenestä aloitti työntöön yksityisenä ammatinharjoittajana (12,8 %) ja pieni osa työnantajana (2,6 %) tai palkallisena työntekijänä perheyrityksessä (2,6 %). **Useamman kuin joka toisen haastatellun (55 %) ensimmäinen työpaikka oli maaseudulla,** mikä todistaa työntekijöiden varhaista kytköstä maaseutu ympäristöön.

Ennen metsäsektorin palvelukseen siirtymistä **suurin osa haastatelluista (71,7 %) oli ollut yksityisten yritysten palveluksessa ja 14,2 % yksityisinä ammatinharjoittajina.** Pienempi mutta merkittävä osuus työntekijöistä (8,7 %) oli ollut julkisen sektorin palveluksessa. 53,5 % oli toiminut aikaisemmassa työpaikassaan kaupunkiympäristössä ja 46,5 % maaseudulla.

4.5 Työ metsäalalla

Neljä kymmenestä haastatellusta (39,7 %) oli siirtynyt sektorille hiljattain eli ollut alalla korkeintaan vuoden. 12,7 % oli siirtynyt alalle kaksi vuotta aikaisemmin ja 9 % kolme vuotta aikaisemmin. Kauemmin sektorin palveluksessa työskennelleistä 5,5 % oli ollut alalla neljä vuotta, 6,7 % viisi vuotta ja 23,9 % kuusi vuotta tai kauemmin.

Kun tarkastellaan työntekijöiden nykyistä jakaumaa sellupuun tuotantoprosessiin eri vaiheisiin, todetaan, että **puolet (51,5 %) työntekijöistä hoiti metsänhoitoon ja maanmuokkaukseen liittyviä tehtäviä, ja seuraavaksi suurin joukko (39,7 %) puunkorjuutehtäviä¹³.** Taimituotannossa työskenteli 4,9 % haastatelluista ja hallinnossa ja muissa maaseudun töissä 3,9 %.

77 % työntekijöistä oli työskennellyt nykyisen tehtävänsä lisäksi muissa metsäsektorin tehtävissä, kun taas 23 % ei ollut hoitanut nykyisen toimensa lisäksi muita sektorin töitä. Lukuja voi pitää osoituksena monipuolisten taitojen tärkeydestä haastateltujen työntekijöiden työpaikoilla.

4.6 Työolot

4.6.1 Vakaus

76,7 % kyselyyn vastanneista oli ollut työllistettynä jatkuvasti aloitettuaan työskentelyn metsäsektorilla. 22,8 % ilmoitti työnteossaan olleen katkoksia, joiden syyt olivat vaihtelevia. Tämä perusteella muista maaseudun tuotantoaloista poiketen vaikuttaisi, että metsäala ei ole yhtä vahvasti kausiluonteinen työvoiman tarpeen suhteen ja että alan työntekijät elättävät

¹³ FO:n politiikan mukaan puunkorjuutehtävissä toimivien työntekijöiden määrä laskee sitä mukaa kun yhtiön omissa metsissä toteutettava mekaaninen puunkorjuu yleisty. Toisin sanoen, tulevana vuosina puunkorjuu työllistäisi yhä harvempia työntekijöitä, ja korjuusta tulisi teknisempää ja manuaaliseen korjuuseen verrattuna enemmän erityisosaamista vaativaa toimintaa.

itsensä suurelta osin pelkästään yhden alan työllä¹⁴. Myöskään työkatkosten pituudet eivät ole yhtä suuria kuin muilla sektoreilla, sillä **työntekijät, jotka ilmoittivat työnteossaan olleen katkoksia (22,8 %), kertoivat katkosten useimmiten olleen alle kuukauden mittaisia (55,6 %)**.

Metsätyö on ulkoisten tekijöiden kuten sääolosuhteiden lisäksi riippuvaista yrityksen sisäisistä aikataulujärjestelyistä. Yritys mm. määrittelee, milloin milläkin alueella suoritetaan metsänhoito-, maanmuokkaus- tai korjuutöitä. Tästä johtuen työntekijäkohtainen työpäivien määrä kuukautta kohden voi vaihdella, mistä johtuvat myös tunti- ja urakkapalkalla töitä tekevien tulojen vaihtelut. Selvitettäessä kyselyä edeltävän kuukauden toteutuneiden työpäivien määrää, **10,8 % työntekijöistä ilmoitti työskennelleensä alle 10 päivää, 53 % 10–19 päivää ja 35,3 % 20 päivää tai enemmän**. Sääolosuhteet vaikuttivat työskentelyyn suurimmalla osalla kyselyyn osallistuneista – **73,4 % ilmoitti vähintään yhden työpäivän peruuntuneen sateen vuoksi**. Sade esti työnteon 14,2 %:lla vastanneista 1–3 päivänä ja 31 %:lla 4–7 päivänä kyselyä edeltävän kuukauden aikana. 27,3 % vastanneista kertoi sateen aiheuttaneen yli viikon mittaisia työskentelytauvoja.

Toinen katkoksia aiheuttava tekijä, tauko loppuunsaatetun kenttätyön ja seuraavaksi aloitettavan uuden työn välissä, ei aiheuttanut yhtä paljon työpäivien menetyksiä kuin sää – **92,4 % vastaajista ei ollut joutunut lopettamaan työnteoa loppuunsaatetun ja uuden työtehtävän välissä**. 4,4 % ilmoitti välipäiviä olleen 1–7, ja 1,5 % oli joutunut pitämään yli viikonkin taukoja.

Kahdeksalle kymmenestä vastaajasta (81,9 %) metsätyö oli vakituinen työ. Ainoastaan 13 % kertoi metsätyön olevan kausiluonteista ja joutuvansa täydentämään elantoaan muilla tulonlähteillä vuoden mittaan.

4.6.2 Työpäivän pituus

Työpäivän pituudeksi¹⁵ **suurin osa vastaajista (64,2 %) ilmoitti kahdeksan tuntia (tauoit poisluettuina)**. 26,8 % työskenteli yli kahdeksan tuntia päivässä ja 9 % alle kahdeksan tuntia¹⁶. **Suurin osa työntekijöistä (88,5 %) on tyytyväisiä työpäivänsä pituuteen ja pitää sitä sopivana**. 8,3 % ilmoitti joutuvansa työskentelemään liian monta tuntia päivässä, ja 2,7 % puolestaan piti työtuntiansa määrää liian vähäisenä.

Kahdeksalla kymmenestä vastaajasta (83,3 %) oli tunnin mittainen tauko työpäivänsä aikana. 10 % ilmoitti tauon pituudeksi alle tunnin, kun taas 5,5 % lepäsi työpäivänsä aikana kaksi tuntia tai enemmän. **83,3 % työntekijöistä piti tauon pituutta riittävänä**. 11,8 % piti taukoa liian lyhyenä, kun taas 2,5 %:n mielestä taukoihin kului liikaa aikaa.

¹⁴ 86 % ilmoitti, ettei heillä ollut metsäalan työn lisäksi muita samanaikaisia työpaikkoja, ja metsätyöstä joko suoraan FO:lta tai sen alihankintayritykseltä saatu palkka on näin ollen heidän ainoa tulonlähteensä. Tämä on osoitus metsätyön keskeisestä asemasta useimpien haastateltujen työ- ja siviilielämässä.

¹⁵ Vaikka maaseudun työntekijöiden työpäivän maksimipituutta ei periaatteessa ole laissa määrätty, on metsiä ja soita koskevassa laissa nro 10 471 (1943) ohje metsäalalla työskentelevien työpäivän pituuden rajoittamisesta kahdeksaan tuntiin.

¹⁶ On syytä huomioida, että päivittäistä työaikaa sääteleviä työaikajärjestelmiä on useampia: työaika voi esimerkiksi olla kahdeksan tuntia maanantaista lauantaihin tai vastaavalla viikkotuntimäärällä 9 tuntia 36 minuuttia maanantaista perjantaihin, tai työ- ja lepotuntien määrässä voi olla suurempi joustovara.

Kysymykseen viikoittaisista vapaapäivistä **83,3 % vastasi nauttivansa säännöllisistä viikkovapaista**. 15,4 % vastaajista puolestaan ilmoitti, etteivät vapaapäivät ole ennalta sovittuja. Säännöllisistä vapaapäivistä nauttivien **enemmistöllä oli yksi vapaapäivä viikossa (74,5 %)**, ja joka neljännellä (24,3 %) oli kaksi viikoittaista vapaata. Pienellä osalla vastaajista (0,3 %) viikoittaisia vapaapäiviä oli useampi kuin kaksi. Huomattavaa on, että kaikilla vastaajilla oli vähintään yksi vapaapäivä viikossa, mikä vastaa työlakien määräyksiä. Kyselyajankohtaa edeltävän kuukauden aikana **joka toisella vastaajalla (50 %) oli ollut yhteensä neljä vapaapäivää**, ja joka neljännellä (26,7 %) 5–8. Niiden työntekijöiden määrä, joilla ei ollut ollenkaan ennalta sovittuja viikkovapaita edeltävän kuukauden aikana, oli yllättävän korkea (11,5 %)¹⁷.

4.6.3 Sosiaaliturva

53,4 %:lla oli ollut metsäalan työstään palkallisia vapaapäiviä viimeisen vuoden aikana. 43,4 % haastatelluista ei puolestaan ollut nauttinut tästä etuudesta. 2,2 %:lla palkallisia vapaita oli kertynyt muusta kuin metsäalan työstä. **Työttömyysturvan mukaista työttömyyskorvausta ei ollut viimeisen vuoden aikana saanut 92,4 % kyselyyn vastanneista**. 4,7 % oli saanut työttömyyskorvausta metsäalan työstä, ja 2,5 % muun kuin metsäsektorin työstä.

Uruguayn lain mukaan työnantajalla on oltava terveystalvelut kattava keskinäinen vakuutus sopimus työntekijöitään varten. Suurin osa työntekijöistä (91 %) käyttikin tätä työnantajansa tarjoamaa etuutta. 0,7 % käytti terveystalveluita, joihin heillä oli oikeus jonkin sukulaisuussuhteen kautta. Vaikka työnantajan kautta järjestetyn terveydenhuollon osuus oli korkea vastaajien keskuudessa, huomionarvoista on, että 7,6 % kyselyyn vastanneista ilmoitti käyttävänsä julkisia terveystalveluita siitä huolimatta, että kaikilla työntekijöillä tulisi olla oikeus terveystalveluihin työsuhteensa kautta. Se, että työnantaja tarjoaa työntekijälleen terveystalvelut, tarkoittaa, että työntekijä kuuluu sosiaaliturvajärjestelmään ja että työsuhde on laillinen¹⁸.

4.6.4 Työolojen arviointi

Melkein puolet (47,5 %) kyselyyn vastanneista piti metsätyönsä vaativuutta ja fyysisistä kuormittavuutta keskinkertaisena, eli päivittäin suoritettavien työtehtävien fyysinen rasitusaste ei ollut erityisen korkea eikä matala. Huomattava osuus työntekijöistä (38,7 %) piti kuitenkin työtään fyysisesti kuormittavana, ja kertoi joutuvansa suoriutumaan joko fyysisesti vaativista (30,1 %) tai erittäin vaativista (8,6 %) tehtävistä. Tämä saattaa olla osoitus siitä, että monet heistä tekevät fyysisesti liian raskasta työtä. Yksi kymmenestä työntekijästä piti työtään fyysisesti kevyenä – 10,3 % kertoi työnsä fyysisen kuormituksen olevan vähäinen ja 0,5 % erittäin vähäinen.

Kun verrataan työntekijöiden nykyisen työn fyysisistä vaativuutta aikaisempaan työpaikkaan, **suuri osa vastanneista (43,6 %) piti nykyistä työtään kuormittavampana**. Joka neljäs (24,3 %) ilmoitti nykyisen työnsä kuormittavuuden olevan yhtä korkea kuin aikaisemman työnsä, ja

¹⁷ Tämä ei tarkoita, että nämä työntekijät olisivat tehneet töitä tauotta viimeiset 30 päivää, vaan vapaita oli saattanut olla muista syistä, esim. sateesta tai työmaalta toiseen siirtymisestä johtuen, kuten aiemmin esitettiin.

¹⁸ Vaikka terveystalveluiden käyttö työsuhteen nojalla onkin merkki siitä, että työsuhteeseen liittyvät seikat on hoidettu muodollisesti oikein, työntekijä saattaa käyttää julkisia terveystalveluita kustannussyistä. Esimerkiksi reseptit ja lääkkeet saattavat yksityisten terveystalveluiden kautta hankittuina olla kalliimpia, vaikka itse lääkärisäkäynnit olisivatkin vakuutuskorvauksen piirissä.

suunnilleen yhtä moni (25,2 %) kertoi nykyisen työnsä olevan aikaisempaa työtä kevyempi.

Vastauksista ilmenee **yleisten työolojen saama hyvä arvio, sillä 66,2 % vastaajista piti työoloja hyvinä ja 4,9 % erittäin hyvinä.** Joka neljäs (26,5 %) antoi negatiivisemmän arvion työoloille ja piti niitä keskinkertaisina. Suurinta tyytymättömyyttä osoittavien osuus, 1,7 % vastaajista, arvioi työolot huonoiksi (1,5 %) tai erittäin huonoiksi (0,2 %).

Kun tarkastellaan työolojen yksittäisten näkökohtien saamia arvioita, selviää, että **61,3 % kyselyyn vastanneista piti yhtiön tarjoamia pukuhuonetiloja hyvinä (58,5 %) tai erittäin hyvinä (2,8 %).** 14,2 % puolestaan piti tiloja keskinkertaisina ja 8,1 % huonoina (7,8 %) tai erittäin huonoina (0,3 %).

Myös ruokailua varten varattuihin tiloihin oltiin pääosin tyytyväisiä: **65,8 % piti tiloja hyvinä ja 2,1 % erittäin hyvinä.** Keskimääräisiksi työpaikkansa ruokailutilat arvioi 19,4 % vastaajista, ja negatiivisen arvion antoi joka kymmenes (9,6 %): 7,8 % vastaajista piti tiloja huonoina ja 1,8 % erittäin huonoina.

Saniteettitilojen järjestäminen maaseudun työpaikoille on usein ongelmallista. **Kuusi kymmenestä kyselyyn vastanneesta (61,1 %) piti tiloja kuitenkin tyydyttävinä,** arvioiden ne hyviksi (58,7 %) tai erittäin hyviksi (2,4 %) 18,2 % puolestaan piti tiloja keskinkertaisina ja 14,4 % huonoina (10,6 %) tai erittäin huonoina (3,8 %).

Myös työpaikkakuljetuksia arvioitiin. Suunnilleen **puolet (53,4 %) vastaajista kertoi kulkevansa työmatkat linja-autolla.** Vähän alle joka kolmas vastaaja (30,6 %) kulki työpaikalleen päivittäin kuorma-autolla. **11,3 % työntekijöistä kertoi kulkevansa muulla moottoriajoneuvolla (useimmiten pakettiautolla).** Vain 3,4 % vastaajista ilmoitti järjestävänsä työkuljetuksensa itse, ja 1,2 % käytti FO:n ajoneuvoa. Päivittäinen työmatkoihin kuluva aika oli 41,4 %:lla vastaajista alle tunnin ja lopuilla 58,9 %:lla vähintään tunnin mittainen¹⁹. Työnantajan tarjoamaa kuljetusta käyttäneistä työntekijöistä (96,6 %) **suurin osa piti kuljetusten laatua hyvänä (75,6 %) tai erittäin hyvänä (6,3 %).** Keskimääräisen arvion päivittäisille työmatkakuljetuksille antoi 14,2 % vastaajista, ja kuljetuksiin tyytymättömiä oli 2,8 %, joista 2,3 % piti kuljetuksia huonoina ja 0,5 % erittäin huonoina.

4.6.5 Ruokailu

Suurin osa työntekijöistä (90,2 %) vastasi itse ruokailustaan ja toi ruuan mukanaan työpaikalle²⁰. 8,6 % ilmoitti saavansa ruuan päivittäin työnantajaltaan, jolla oli palkattua henkilökuntaa valmistamassa ruokaa työntekijöille. **71,5 % työpaikan tarjoamaa ruokaa nauttivista työntekijöistä oli tyytyväisiä tarjottuun etuun, pitäen ruokaa hyvänä (68,6 %) tai erittäin hyvänä (2,9 %).** 22,7 % ilmoitti kuitenkin tarjotun ruuan olevan keskinkertaista ja 2,9 % piti ruokaa huonona.

¹⁹ Lisäksi on syytä huomioida, että keskimääräinen päivittäin työmatkaan kuluva aika oli kaksinkertainen ilmoitettuihin lukuihin verrattuna, sillä haastatellut kulkivat työmatkan kaksi kertaa päivässä. Työmatkaan kuluva aikaa ei lasketa työajaksi, joten matkaan kuluvalta ajalta ei myöskään makseta palkkaa.

²⁰ Voimassaolevien säädösten mukaisesti yritysten on maksettava palkan lisäksi kiinteää korvausta työntekijöilleen, jotka eivät nauti työpaikan tarjoamaa ruoka- ja asuntoetua.

4.6.6 Työnantajan järjestämä majoitus

Yksi neljästä työntekijästä (27 %) asui työpaikan järjestämässä asunnossa tai muissa majoitustiloissa. Majoitusta varten varatut asunnot sijaitsivat yleensä työpaikan läheisyydessä (79,5 %) tai jopa työpaikalla: 12,5 % vastaajista ilmoitti asuvansa samassa paikassa, jossa heidän työpaikkansa sijaitsi. 4,5 % asuntoetua nauttineista työntekijöistä sen sijaan kertoi asuvansa muualla kuin työpaikalla tai sen läheisyydessä. Yritysten tarjoamat majoitustilat olivat useimmiten taloja tai asuntoja (93,8 %). 2,7 % ilmoitti asuvansa epävarmemmissa oloissa: teltassa, asuntovaunussa, parakissa tai muissa väliaikaisiksi tarkoitetuissa asumuksissa.

Melkein neljännes kyselyyn vastanneista (24,8 %) ilmoitti asuvansa enintään neljän hengen asunnossa (vastaaja mukaan luettuna), toinen neljännes 5–9 hengen talossa (24,1 %). Suunnilleen yhtä suuri osa vastaajista asui 10–15 hengen talossa (24,1 %) ja vähintään 16 hengen talossa (25 %). Toisaalta yli puolet työntekijöistä (56,3 %) jakoi makuuhuoneensa yhden, kahden tai kolmen henkilön kanssa. 30,3 % majoittui samassa makuuhuoneessa 4–6 muun henkilön kanssa ja 3,6 % samassa huoneessa yli kuuden muun henkilön kanssa. Vain 2,7 %:lla vastaajista oli oma makuuhuone.

Kuusi kymmenestä vastaajasta (60,7 %) kertoi asunnossaan olevan vain yksi kylpyhuone, 29,5 % asui kahden kylpyhuoneen asunnossa ja loput 6,3 % kolmen kylpyhuoneen asunnossa. Kyselyn perusteella voidaan myös todeta, että vain 26,8 % työntekijöistä asui kyselyn toteuttamishetkellä asunnoissa, joissa yhtä kylpyhuonetta käytti korkeintaan neljä henkilöä. 32,1 % vastaajista asui asunnoissa, joissa kylpyhuoneen jakoi 5–9 henkilöä. Ja useamman kuin joka kolmannen (37,5 %) työntekijän asunnossa kylpyhuoneen jakoi vähintään kymmenen henkilöä. Korkea henkilömäärä yhtä kylpyhuonetta kohden alihankintayritysten tarjoamissa asunnoissa näyttäisi viittaavan puutteisiin hygieniaolosuhteissa.

Melkein kaikilla kyselyyn vastanneilla (95,5 %) oli työpaikan tarjoamassa asunnossa käytössään tilat ruuanlaittoa varten. Vain 0,9 %:lla ei ollut vastaavia tiloja käytössään.

Vastauksista voidaan todeta työntekijöiden korkea tyytyväisyys työpaikan tarjoamiin majoitusolosuhteisiin. 75 % vastaajista piti asunto-olosuhteita hyvinä ja 5,4 % erittäin hyvinä. 13,4 % piti asuntoaan keskinkertaisena, ja 1,8 % kertoi asuvansa huonoissa olosuhteissa.

4.7 Tulot

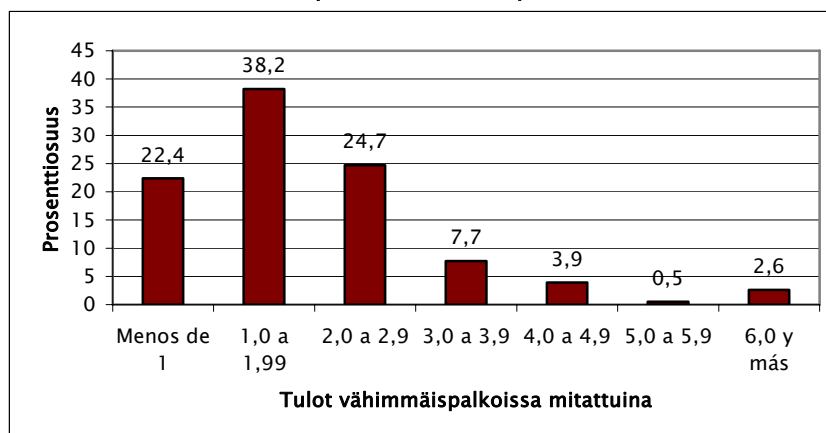
Urakkapalkka oli eniten käytetty palkanlaskutapa: 60,3 % työntekijöistä sai palkkansa urakkaperusteisesti. Kolmasosa työntekijöistä (33,9 %) sai kiinteää palkkaa (24,3 % sai palkan kaksi kertaa kuussa ja 9,6 % kuukausittain). Vain 5,1 % vastanneista ilmoitti palkanlaskunsa tapahtuvan muilla perustein.

Suurin osa (95,3 %) ilmoitti työnantajansa toimittavan heille palkanmaksutositteen. 92,5 % vastaajista ilmoitti tosittteen sisältävän kaikki palkanmaksuun liittyvät tiedot, ja 2,8 % kertoi tietojen olevan jossain määrin puutteelliset. 2,8 % sen sijaan ei saanut minkäänlaista tosittaa palkastaan.

Keskimääräinen kuukausipalkka oli 6 500 Uruguayn pesoa (joka vastasi 271,5:a Yhdysvaltain

dollaria). **85,3 % työntekijöistä sai palkkaa alle kolmen yhteenlasketun vähimmäispalkan verran (385,3 Yhdysvaltain dollaria)²¹**. Alle kahden vähimmäispalkan verran palkkaa sai 60,6 % vastaajista, ja 2–2,99 vähimmäispalkan verran 24,7 % haastatelluista. 7,7 % työntekijöistä ansaitsi 3–3,9 vähimmäispalkan verran ja 3,9 % 4–4,9 vähimmäispalkan verran. Eniten eli viiden vähimmäispalkan verran tai sitä enemmän ansaitsi 3,1 % työntekijöistä.

Kaavio 4.4
Palkka metsäalan työstä (vähimmäispalkoissa mitattuna)



Yleisesti ottaen työntekijät ovat tyytyväisiä palkkaansa: **66,2 % piti palkkaa hyväksyttävänä** ja 3,4 % korkeana. Toisaalta kolme kymmenestä haastatellusta (29,2 %) ilmoitti palkkansa olevan alhainen. **Melkein joka toinen (47,5 %) sai nykyisessä työssään metsäalalla enemmän palkkaa kuin muissa aikaisemmissa työpaikoissaan.** Toinen ääripää, 17,2 % haastatelluista, piti metsäalan palkkoja muiden alojen palkkoja alhaisempina. Ääripäiden välille sijoittunut vastaajien osuus (29,9 %) uskoi palkkojen olevan yhtä suuret.

4.8 Työturvallisuus ja työtaturmat

Vähän yli neljä kymmenestä (44,1 %) piti epätodennäköisenä, että joutuisi onnettomuuteen metsässä työskennellessään. 35 % piti onnettomuuden todennäköisyyttä keski-suurena ja 20,6 % suurena. Vaikka onnettomuuden todennäköisyyttä alhaisena pitäneiden osuus vastaajista oli suurin, riskin olemassaolon tunnisti kuitenkin suurin osa vastaajista, sillä 55,9 % heistä piti onnettomuusriskiä keskinkertaisena tai suurena.

Suurin osa työntekijöistä piti työnantajan hankkimia turvavarusteita hyvinä (75 %) tai erittäin hyvinä (4,9 %). Keskinkertaisina niitä piti 16,4 % vastaajista, ja ainoastaan 3 % totesi työtehtävissään käyttämiensä turvavarusteiden olevan huonot (2,5 %) tai erittäin huonot (0,5 %). **Melkein kaikki työntekijät ilmoittivat käyttävänsä turvavarusteita aina työskennellessään (97,8 %)**, mikä osoittaa, että yhtiöllä on työsuojelutoimintaa ja että työntekijät tiedostavat turvavarusteiden merkitykseen onnettomuuksien estämisessä ja onnettomuuksien seuraamusten lieventämisessä. 1,7 % työntekijöistä kertoi pitävänsä turvavarusteita vain "joskus".

Todellista onnettomuusriskiä metsätyössä voidaan arvioida objektiivisesti tarkastelemalla

²¹ Kyselyn toteuttamishetkellä (toukokuussa 2007) kansallinen vähimmäispalkka oli 3 075 Uruguayn pesoa, joka vastaa 128,4:a Yhdysvaltain dollaria.

sattuneiden onnettomuuksien määrää. **2 % työntekijöistä oli joutunut onnettomuuteen työssään kyselyä edeltävän kuukauden aikana ja 14 % oli kokenut jonkun haverin koko metsäalalla työskentelynsä aikana.** Vaikka kysymykset olivat kattavia ja niihin sisältyi (vakavuusasteeltaan) hyvin eriasteisia havereita, edeltävän kuukauden aikana sattuneiden onnettomuuksien määrä on kuitenkin huomionarvoinen²².

4.9 Itsensä toteuttaminen työssä

Työntekijöiltä kysyttiin heidän haluaan vaihtaa pois nykyinen työnsä metsäalalla, mikäli heillä olisi mahdollisuus siirtyä mihin tahansa muuhun haluamaansa työhön. **Yli puolet (56,6 %) haastatelluista vaihtaisi pois työnsä metsäalalla.** 36,5 % sen sijaan ei vaihtaisi pois nykyistä työtään.

Työtyytyväisyyttä mitattiin myös kysymällä **työntekijöiden halua vaihtaa nykyinen työnsä metsäalalla johonkin aikaisemmista töistään.** Suurin osa (64,7 %) vastasi jatkavansa mieluummin nykyisessä työssään. 27,5 % vastaajista vaihtaisi nykyisen työnsä kokonaan toisen alan työhön.

Työtyytyväisyyden arvioimiseksi kysyttiin myös työntekijöiden aikomusta jatkaa työskentelyä metsäalalla. **85,6 % ilmaisi halunsa jatkaa työskentelyä alalla tulevina vuosina,** ja useimmat vastaajat ilmoittivat jatkavansa mieluiten nykyisessä tehtävässään (68,9 %). Vaikka luvut ovatkin todiste korkeasta tyytyväisyysasteesta metsäalan työhön kyselyyn vastanneiden keskuudessa, myös tyytymättömien määrä tulisi ottaa huomioon: 16,7 % vastaajista haluaisi vaihtaa työtehtäviänsä ja 14,2 % siirtyisi mieluiten kokonaan toiselle alalle.

Yksilön itsensä toteuttamisen arvioimiseksi kysyttiin myös **työntekijän mahdollisuudesta kehittää itseään ja työuraansa kouluttautumalla nykyisessä työpaikassaan.** 47,5 % vastasi olleensa jollakin työnantajan järjestämällä kurssilla, mutta yli puolet vastaajista (52,4 %) kertoi, ettei ollut saanut mahdollisuutta koulutukseen. Kahdeksan kymmenestä (82 %) ainakin yhden kurssin käyneestä työntekijästä piti koulutusta hyödyllisenä nykyistä työtehtäväänsä ajatellen. 7,2 % arvioi kurssien hyödyttäneen vain vähän, ja 6,2 % piti niitä täysin hyödyttöminä.

4.10 Ammattiyhdistystoiminta

4.10.1 Palkkaneuvostot (*Consejos de Salarios*)

Yksi tutkituista näkökulmista oli työntekijöiden käsitys hiljattain perustettujen palkkaneuvostojen rakenteesta ja niiden tehtävistä. Palkkaneuvostoilla (*Consejos de Salarios*) on tärkeä rooli työn sääntelijöinä sekä välittäjinä työntekijöiden, valtion ja yritysten välisissä kolmikantaisissa neuvotteluissa. Tarkastelun tuloksena todettiin, että työntekijät tunsivat neuvottelujärjestelmän varsin huonosti, sillä vain 28,4 % kyselyyn vastanneista kertoi kuulleensa palkkaneuvostoista. 61,2 % palkkaneuvostojen olemassaolon tiedostaneista työntekijöistä piti niitä tarpeellisina (44 %) tai erittäin tarpeellisina (17,2 %). Vain 3,4 % vastanneista kertoi

²² Tässä kohtaa tulee huomioida, että kyselyyn vastasivat vain henkilöt, jotka pystyivät työskentelemään hiljattain sattuneesta onnettomuudesta huolimatta. Vakavammin haavoittuneita työntekijöitä, joiden työteko oli mahdollisen onnettomuuden vuoksi pidemmän aikaa keskeytyneenä, ei luonnollisesti ollut vastaamassa kyselyyn, joten sattuneiden onnettomuuksien määrä voi olla suurempi kuin kyselyn tulos antaa ymmärtää.

neuvostojen olevan mielestään melko tarpeettomia. Huomattavaa on niiden vastaajien suuri osuus (35,3 %), jotka eivät osanneet tai halunneet vastata palkkaneuvostoja koskevaan kysymykseen.

Tutkimuksessa selvitettiin myös voimassa olevien metsätyötä säätelevien määräysten tuntemusta. **33,1 % työntekijöistä tiesi metsätyötä koskevista palkkamääräyksistä ja 62 % ilmoitti tietävänsä, että metsäalan työntekoa sääteleviä erityismääräyksiä on olemassa.**

4.10.2 Työntekijöiden järjestäytyminen

57,6 % kyselyyn vastanneista kertoi tietävänsä ainakin yhden metsäalan työntekijöiden ammattiyhdistyksen. Riippumatta siitä, tunsiko vastaaja jonkin metsäalan ammattiyhdistyksen tai ei, kuusi kymmenestä haastatellusta (63,7 %) piti niitä tarpeellisina (54,4 %) tai erittäin tarpeellisina (9,3 %). 16,3 % puolestaan kertoi yhdistysten olevan mielestään melko tarpeettomia. Vaikka ammattiyhdistyksiä täysin tarpeettomina pitävien osuus vastaajista oli suhteellisen pieni (10,3 %), on silti merkittävää, että jopa yksi kymmenestä työntekijästä uskoi, ettei ammattiyhdistyksillä ole mitään annettavaa työntekijöiden ongelmien ratkaisemisessa.

Järjestäytyminen on metsätyöläisten keskuudessa vähäistä: **vain 10,8 % oli tai oli ollut ammattiyhdistyksen jäsen metsäsektorilla työskennellessään.** 54,9 % kyselyyn vastanneista ilmaisi halunsa liittyä metsäalan työntekijöiden ammattiyhdistykseen. Huomattavaa kuitenkin on, että 39,7 % vastaajista ei liittynyt ammattiyhdistykseen, vaikka liittymisen mahdollisuutta heille tarjottaisiin.

87 %:lla työntekijöistä ei ollut työpaikallaan ammattiyhdistyksen ilmoitustaulua. Vain yksi kymmenestä vastaajasta (10,5 %) kertoi vastaavan ilmoitustaulun olemassaolosta työpaikallaan.

V. YHTEENVETO FORESTAL ORIENTALIN TYÖPAIKKOJEN LAADUSTA

'Työn laatu' on käsitteenä moniselitteinen, ja sen merkitys riippuu siitä, mikä taho asiaa tarkastelee (valtio, yritykset, työntekijät). Työntekijöiden näkökulmasta katsottuna (joka on myös tämän tutkimuksen lähestymistapa) työn laatu on sidoksissa niihin ammatillisiin näkökohtiin, jotka vaikuttavat työntekijän sosiaaliseen hyvinvointiin nyt ja tulevaisuudessa (Farné 2003).

'Työn laatu' -käsitteen määritelmässä nostetaan usein esiin käsitteen moniulotteinen luonne. Ensinnäkin toisistaan tulisi erottaa työn laatu ja työpaikan laatu, niin kuin Infante ja Vega-Centeno (1999) huomauttavat. Siinä missä työn laatua määrittelevät työsuhteen laatu, palkkaus, koulutus ja työntekijöiden motivointi, työpaikan laatu riippuu teknologisista ja organisaatioon liittyvistä seikoista, joita tässä tutkimuksessa ei varsinaisesti tarkastella.

Nykynäkemyksen mukaan työn laadun määrittelyssä on otettava huomioon sekä materiaaliset olosuhteet että subjektiiviset näkökannat, jotka kumpikin ovat lähtökohtaisesti mitattavissa. Näin ollen työn laadun määräävät muuttujat eivät rajoitu työn tarjoaman taloudellisen hyödyn mittaamiseen. Reinecke ja Valenzuelaa (2000:30) lainaten voisimme määritellä työn laadun olevan "niiden työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuus, jotka vaikuttavat työntekijöiden taloudelliseen, sosiaaliseen, psykologiseen ja fyysiseen hyvinvointiin". Van Bastelaer ja Hussmann (2000:2) tarjoavat seuraavan määritelmän: "työn laatu on niiden ominaisuuksien kokonaisuus, jotka määrittelevät työn kyvyn tyydyttää tietyt yleisesti hyväksytyt tarpeet".

Kun pyritään muuttamaan kuvaillut käsitteet mitattavissa oleviksi muuttujiksi, joiden avulla työn laatu kyetään määrittelemään, on otettava huomioon työtä tekevän yksilön hyvinvointiin liittyvät lukuisat eri ulottuvuudet, kuten työsopimuksen olemassaolo ja sen tyyppi, sosiaaliturva, työpaikan fyysiset olosuhteet, mahdollisuus kouluttautua ja kehittyä ammatillisesti, työaika ja edunvalvonta (Farné 2003). Esimerkiksi Rodgers (1997) ottaa huomioon seuraavat ulottuvuudet: työn ja tulojen säännöllisyys ja pysyvyys, työsuhteen laatu, sosiaaliturva (eläketurva, terveydenhuolto ja työttömyysturva), edunvalvonta, työaika ja työn kestoa määrittelevät säädökset, työn intensiivisyys, työtapaturmien ja työperäisten sairauksien riski, mahdollisuus osallistua työtä koskeviin päätöksiin, mahdollisuus ammattitaidon kehittämiseen ja käyttämiseen, luovuus ja itsensä toteuttaminen työssä sekä palkkatuloihin kuulumattomat etuisuudet. Van Bastelaer ja Hussmann (2000) puolestaan esittävät kattavan listan indikaattoreista, jotka liittyvät työsuhdejärjestelyihin, työn kestoon, esimiehiin, työn sisältöön, institutionaaliseen kontekstiin ja työn fyysiseen ilmapiiriin.

Uruguayssa ei ole aiemmin tehty tutkimuksia erityisesti maaseutuympäristössä työskentelevien ihmisten työn laadusta. Kaksi aihetta osittain sivuavaa tutkimusta on kuitenkin tehty: Riella ja Tubío (1997) ovat tutkineet maan pohjoisen rannikkoalueen sitrushedelmäviljelmillä satokaudella työskentelevien työoloja ja Piñeiro (2003) on toteuttanut lampaankerinnän kausityöläisten työn epävakautta käsittelevän tutkimuksen.

Metsäyhtiö Forestal Orientalin työn laadun mittausta varten Uruguayssa ja muualla aiemmin tehtyjen tutkimusten menetelmiä mukautettiin maaseudulla tapahtuvaan metsätyöhön sopiviksi. Kuten yleisiä työoloja käsittelevästä luvusta ilmeni, tietoa kerättiin hyvin kattavasta määrästä

muuttujia. Niistä valittiin ensin joukko työtä määritteleviä objektiivisia ominaisuuksia, joista muokattiin objektiivinen laatuindeksi. Sen jälkeen valittiin joukko subjektiivisia indikaattoreita, jotka liittyvät työtyytyväisyyteen sekä työntekijöiden havaintoihin ja odotuksiin työssään. Näiden kahden indeksin yhdistelmä antaa meille yleiskäsityksen työn laadusta suorien työoloja koskevien havaintojen ja työntekijöiden ilmaisemien niihin liittyvien käsitysten perusteella.

Farnén (2003) ehdotuksen pohjalta laatimamme objektiivisten muuttujien indeksi koostuu kahdeksasta eri ulottuvuudesta: tulot, työolot, työtapaturmat, itsensä toteuttaminen, työpäivän pituus, vakaus, kollektiivinen edunvalvonta ja sosiaaliturva. Näitä ulottuvuuksia vastasi 16 mitattavaa indikaattoria. Subjektiivisten muuttujien indeksiä varten arvioitiin ensimmäiset viisi ulottuvuutta, joita mitattiin subjektiivisten indikaattorien avulla.

Ensimmäinen ulottuvuus viittaa rahallisiin, metsätyöstä saatuihin *tuloihin*. Palkka on yleisin tulojen mittauksessa käytetty yksikkö erilaisissa työn laatua käsittelevissä tutkimuksissa, joten tässäkin tutkimuksessa kysyttiin työntekijöiden kyselyä edeltävän kuukauden palkan kokonaissummaa sekä heidän mielipidettään sen määrästä. Kansallista vähimmäispalkkaa pienempiä tuloja pidetään työn laatua koskevana puutteena, samoin kuin tyytymättömyyttä saatuihin palkkatuloihin.

Toinen ulottuvuus tarkastelee *työoloihin* liittyviä näkökantoja, joita ovat työsuhteen laatu (urakkaperusteinen tai kuukausipalkkainen), työsuhteen muodollisuudet (palkkatositteen toimitus työntekijälle tai sen puute), työmatkojen kulkutapa ja haastateltujen mielipide koskien yleisiä työoloja ja useita erityiskysymyksiä (ruokailutilat, saniteettitilat, työmatkakuljetukset, työn fyysinen rasittavuus). Laatua koskevana puutteina pidetään urakka- tai tuntiperusteista palkkausta, palkkatositteiden puuttumista, kulkua työpaikalle kuorma-autolla tai peräkäräyllisellä traktorilla, fyysisen rasittavuuden arviointia korkeaksi tai erittäin korkeaksi sekä tyytymättömyyttä yleisiin työoloihin, ruokailutiloihin, saniteettitiloihin ja työmatkakuljetuksiin.

Kolmas ulottuvuus pyrkii mittaamaan *työtaturmien* todennäköisyyttä ottaen huomioon sattuneiden tapaturmien määrän, työntekijöiden käsitykset työssä sattuvien onnettomuuksien todennäköisyydestä ja työnantajan työntekijöilleen hankkimat turvavarusteet. Työntekijöillä on laadullisia puutteita työoloissa, jos heille on sattunut onnettomuuksia metsäalan työssä, he ovat tyytymättömiä tarjolla oleviin turvavarusteisiin tai he pitävät onnettomuuteen joutumista todennäköisenä.

Neljännän ulottuvuuden tarkoituksena on huomioida kolme näkökulmaa, jotka liittyvät *itsensä toteuttamisen mahdollisuuteen* työssä: halu vaihtaa työpaikkaa, halu jatkaa metsäalalla työskentelyä ja osallistuminen ammattia kehittävään koulutukseen. Laadullisia puutteita esiintyy, jos haastateltu haluaa vaihtaa työpaikkaa, ei halua jatkaa nykyistä työtään metsäalalla tai ei ole saanut mahdollisuutta koulutukseen.

Viides ulottuvuus tarkastelee *työjaksojen pituutta*. Tutkittavia näkökohtia ovat työpäivän pituutta koskevat säädökset, tauot työpäivän aikana, viikkovapaat, työmatkaan kuluva aika ja työntekijöiden mielipide päivittäistä työtuntien määrästä ja taukojen pituudesta. Laadullisia puutteita ovat yli tai alle kahdeksan tunnin työpäivät, alle tunnin mittaiset tauot työpäivän

aikana, vakituisten viikkovapaiden puute, yli tunnin mittainen työmatka ja työntekijöiden tyytymättömyys päivittäiseen työtuntien määrään ja taukojen pituuteen.

Viides ulottuvuus viittaa metsätyöläisen työllisyyden *vakauteen* työuransa aikana. Mitattavia arvoja ovat edeltävän kuukauden aikana toteutuneiden työpäivien määrä, työntekijästä johtumattomat katkokset työssä, työsuhteen vakaus ja haastateltujen käsitys metsätyön tarjoamasta vakaudesta. Laadullisia puutteita ovat työntekijästä johtumattomat katkokset metsätyössä, työnantajan vaihtuminen, alle 20 päivän työskentely edeltävän kuukauden aikana ja metsätyön pitäminen kausiluontoisena työnä.

Seitsemäs ulottuvuus koskee työntekijöiden *kollektiivista edunvalvontaa*. Se pyrkii saamaan selville sektorin ammattiyhdistysten painoarvon tutkimalla haastateltujen järjestäytymistä metsäalan ammattiyhdistykseen ja sitä, onko työpaikoilla erityinen paikka työntekijöiden haluamien tietojen välittämistä varten. Työntekijöiden järjestäytymättömyys ja ammattiyhdistyksen ilmoitustaulun puute työpaikalla ovat seitsemänten ulottuvuuteen liittyviä laadullisia puutteita.

Kahdeksas eli viimeinen ulottuvuus tarkastelee työntekijöiden *sosiaaliturvaa* tutkimalla, kuuluvatko työntekijät työnantajan vakuuttamina terveystalvelujen piiriin. Terveystalveluiden piiriin kuuluminen on äärimmäisen tärkeä näkökulma mitattaessa työsuhteen muodollisuutta. Laadullinen puute syntyy tilanteessa, jossa työnantaja ei ole hankkinut työntekijälle terveystalveluihin oikeuttavaa vakuutusta.

Kuten taulukosta 5.2 ilmenee, indeksien avulla saatu tulos osoittaa, että joka toisella työntekijällä (54,9 %) työn objektiivinen laatu oli tutkimushetkellä keskinkertainen. Korkea objektiivinen työn laatu oli 27,2 %:lla työntekijöistä. Huomattavaa on niiden työntekijöiden osuus, joilla työn laatu oli alhainen (17,9 %) eli vähintään joka toisessa arvioidussa indikaattorissa oli laadullisia puutteita. Subjektiivinen laatu vaikuttaa paremmalta kuin objektiivinen, sillä useamman kuin joka toisen työntekijän subjektiivinen työn laatu oli korkea. Tästä voidaan päätellä, että subjektiivisesti työn laatua pidetään parempana kuin mihin työn ulkoiset puitteet viittaisivat.

Taulukko 5.2
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)

Laatu	Objektiivinen	Subjektiivinen
	n	en
Alhainen	17,9	12,0
Keskinkertainen	54,9	36,5
Korkea	27,2	51,5
Yhteensä	100,0	100,0

Jos työn objektiivista ja subjektiivista laatua tarkastellaan yhdessä, voidaan todeta, että suurimmalla osalla haastatelluista (29,9 %) työn objektiivinen laatu oli keskinkertainen ja subjektiivinen laatu korkea. Pienellä osalla kyselyyn vastanneista (3,6 %) sekä objektiivinen että subjektiivinen työn laatu oli alhainen. Toisessa ääripäässä, 15,7 %:lla työntekijöistä, sekä objektiivinen että subjektiivinen laatu oli korkea.

Taulukko 5.3
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)

Subjektiivinen laatu	Objektiivinen laatu			Yhteensä
	Alhainen	Keskinkertainen	Korkea	
Alhainen	3,9	6,6	1,5	12,0
Keskinkertainen	8,1	18,4	10,0	36,5
Korkea	5,9	29,9	15,7	51,5
Yhteensä	17,9	54,9	27,2	100,0

Kuten seuraava taulukko osoittaa, neljällä kymmenestä haastatellusta työolojen subjektiivinen laatu oli objektiivista laatua korkeampi. Työolojen yliarvostaminen saattaa selittyä maaseudun työmahdollisuuksien ja työolojen todellisella tilanteella, sillä on luonnollista, että maaseudun väestö suhteuttaa tulevaisuuden näkymänsä todellisuutta vastaavien mahdollisuuksien mukaisiksi.

18,1 % sitä vastoin antoi työoloilleen huonomman subjektiivisen arvion kuin mitä objektiivinen laatu osoittaa. Loppujen vastaajien (38,8 %) kohdalla objektiivinen laatuarvio vastasi työntekijöiden käsitystä työnsä laadusta.

Taulukko 5.4
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)

Laatu	Prosenttiosuus
Vastaavuus objektiivisen ja subjektiivisen laadun välillä	38,8
Objektiivisten työolojen yliarvostus	43,9
Objektiivisten työolojen aliarvostus	18,1
Yhteensä	100,0

Tarkoituksena oli lisäksi rakentaa kaksi yhdistettävissä olevaa indeksiä, joissa muuttujien määrä on suhteellisen pieni (13 objektiivista ja 6 subjektiivista muuttujaa), jolloin tutkimuksen käytännön toteuttaminen on helpompaa.

Kuten seuraavasta taulukosta käy ilmi, yhdistettyjen indeksien antamat tulokset vastaavat aikaisempien indeksien laatuarvioita. Kuudella kymmenestä kyselyyn vastanneesta työolot vastasivat keskinkertaista objektiivista laatua. Kun tarkastellaan subjektiivista laatua, keskinkertaista ja korkeaa laatua vastaavat prosenttiluvut ovat myös yhtenäisiä aiemmin esitettyjen kanssa (41,2 % ja 44,1 %). Tämä yksinkertaistettu indeksi heijastaa pientä laatutason laskua, kun korkeaa laatuarviota vastaavien osuus laskee siinä 51,5 %:sta 44,1 %:iin.

Taulukko 5.5
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)
Yhdistetyt indeksit

Laatu	Objektiivinen	Subjektiivinen
Alhainen	16,4	14,7
Keskinkertainen	59,6	41,2
Korkea	24,0	44,1
Yhteensä	100,0	100,0

Kun tarkastellaan objektiivista ja subjektiivista indeksiä yhdessä, yli puolella vastanneista objektiivinen laatu oli keskitasoa ja subjektiivinen laatu keskinkertainen (24 %) tai korkea (26,5 %).

Taulukko 5.6
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)
Yhdistetyt indeksit

Subjektiivinen laatu	Objektiivinen laatu			Yhteensä
	Alhainen	Keskinkertainen	Korkea	
Alhainen	3,2	9,1	2,5	14,7
Keskinkertainen	8,3	24,0	8,8	41,2
Korkea	4,9	26,5	12,7	44,1
Yhteensä	16,4	59,6	24,0	100,0

Kuten taulukko 5.7 osoittaa, neljällä kymmenestä haastatellusta (39,9 %) laatuarvio oli kummassakin indeksissä sama. Kahdella kymmenestä kyselyyn vastanneesta (20,4 %) työn objektiivinen laatu oli parempi kuin subjektiivinen arvio. Ja viimeinen 39,7 % arvotti työn laadun korkeammaksi kuin objektiivisten olosuhteiden perusteella annettu arvio.

Taulukko 5.7
Objektiivinen ja subjektiivinen työn laatu (prosentteina)

Laatu	Prosenttiosuus
Vastaavuus objektiivisen ja subjektiivisen laadun välillä	39,9
Objektiivisten työolojen yliarvostus	39,7
Objektiivisten työolojen aliarvostus	20,4
Yhteensä	100,0

Yleisesti voidaan päätellä, että metsäyhtiön myötä syntyneet työpaikat olivat subjektiivisesti mitattuna laadultaan korkeatasoisia ja objektiivisesti mitattuna keskinkertaisia.

Huomionarvoista on, että työn laatu vaihteli työntekijöiden tiettyjen henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten sukupuolen, koulutustason, työtehtävien ja metsäsektorilla työskentelyajan perusteella. Objektiiivinen työn laatu oli naisilla korkeampi kuin miehillä, metsänhoitajilla korkeampi kuin korjuutyöntekijöillä, alalla vähemmän aikaa olleilla korkeampi kuin kauemmin työskennelleillä sekä koulutetuilla työntekijöillä korkeampi kuin vähemmän koulutetuilla.

Korkealaatuisimmat työpaikat (sekä objektiiivisesti että subjektiiivisesti mitattuna) olivat pääosin työntekijöillä, jotka työskentelivät suoraan metsäyhtiö Forestal Orientalin alaisuudessa ja toimivat alihankintayritysten hallinnointiin sekä yleiseen hallintoon liittyvissä tehtävissä. Laadultaan huonoimmat työpaikat puolestaan liittyivät puolikoneistettuihin puunkorjuutehtäviin, joiden objektiiivisessä laadussa oli eniten puutteita.