

METSÄTYÖN PALKKAUKSEN PERUSONGELMAT

HEIKKI HEISKANEN

SUMMARY:

BASIC PROBLEMS OF THE WAGE SYSTEM FOR FOREST WORK

Saapunut toimitukselle 1976-09-22

Kirjoitus käsittelee metsätyön palkkausta koskevassa keskustelussa esille tuotuja sekä urakkapalkkaukseen että aikapalkkaukseen liittyviä ongelmia. Urakkapalkkauksen haittapuolista tärkeimmät ovat iäkkäiden työntekijöiden ansioiden jääminen alhaiseksi, terveydelliset haitat, ristiriitojen lisääntyminen, suuret ansioerot sekä palkan laskennan aiheuttama suuri työmäärä. Aikapalkkaukseen siirtymisen haittapuolena taas nähdään työvoimakustannusten nousu työtahdin heikkenemisen myötä.

Edelleen kirjoituksessa tehdään ehdotus palkkajärjestelmäksi, joka eliminoi aikapalkkauksen ja urakkapalkkauksen haittapuolet. Tämä järjestelmä on neljännesurakka (estää työvoimakustannusten nousun, pienentää tuloeroja, helpottaa mittautusta), johon liittyy työmäärän katonormi (vähentää terveydellisiä haittoja), ja ikälisäjärjestelmä (estää vanhenevien työntekijöiden ansioiden alenemisen) ja joka on nykyisen henkilökohtaisen urakan asemesta ryhmäurakka (vähentää työntekijöiden välisiä ristiriitoja).

JOHDANTO

Metsäalan palkkaus on meillä Suomessa muutosten edessä. Palkansaajapuoli on tietävästi halukas muuttamaan olevan palkkajärjestelmän nykyisestä urakkapalkkauksesta aikapalkkaukseksi ja nykyisestä tuntipalkasta kuukausipalkaksi. Tämän pyrkimyksen takana on useissa länsimaissa vallitseva yleinen suuntaus siirtyä suorituspalkkauksesta aikapalkkaukseen ja puunkorjuu- ja metsänviljelytyöiden koneellistuminen. Tärkeänä tekijänä on myös yleisen tietoisuuden lisääntyminen metsätyön terveydellisistä haitoista. Käsillä olevassa artikkelissa tarkastellaan metsätyön palkkauksen muut-

tamista koskevassa keskustelussa esitettyjä perusteluja urakkapalkkauksen ja aikapalkkauksen puolesta. Edelleen esitetään yksi mahdollisuus sellaiseksi palkkajärjestelmäksi, jossa otetaan huomioon sekä aika- että urakkapalkkauksen edut ja jossa pyritään eliminoimaan kummankin palkkaustavan haitat.

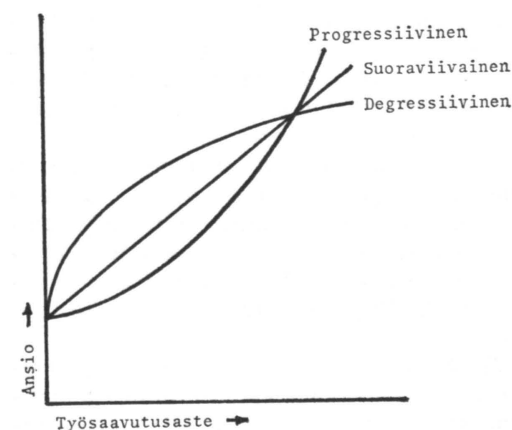
Veljeni, professori Veijo Heiskanen on lukenut tämän artikkelin käsikirjoituksen ja tehnyt tärkeitä korjausehdotuksia sekä metsäalan sanaston että esitystavan suhteen. Olen kiitollinen hänelle tästä avusta.

SUORITUSPALKKAUS JA AIKAPALKKAUS

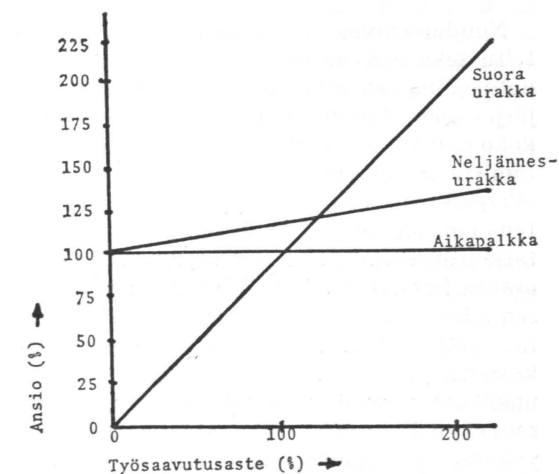
Palkkaustavat jaetaan tavallisesti kahteen pääryhmään, suorituspalkkaukseen ja aikapalkkaukseen (PORKO 1973). Edelliseen luetaan kaikki ne palkkajärjestelmät, joissa ansio tavalla tai toisella riippuu työntekijän työskentelyn nopeudesta, jota työntutkimuksen terminologiassa kutsutaan työsaavutusasteeksi. Aikapalkkaukseksi taas katsotaan kaikki ne järjestelmät, joissa ansio on em. työsaavutusasteesta riippumaton. On olemassa lukuisia suorituspalkkaustapoja, jotka poikkeavat toisistaan mm. siinä, kuinka paljon työsaavutusaste vaikuttaa ansioon tai millainen on ansion riippuvuus työsaavutusasteesta, so. onko se suoraviivainen vaiko käyräviivainen tai onko se progressiivinen tai degressiivinen (kuva 1). Esillä olevassa artikkelissa rajoitetaan keskustelu vain kahteen lineaariseen suorituspalkkajärjestelmään, suoraan urakkaan ja tuotantopalkkioon sekä aikapalkkaan.

Näiden palkkaustapojen olennaisin ero on siinä, missä määrin työsaavutusasteen vaihtelu aiheuttaa ansion vaihteluita (kuva 2).

Suorassa urakassa ansion prosentit vaihtelut ovat yhtä suuria kuin työsaavutusasteenkin: työsaavutusasteen nous-



Kuva 1. Suoraviivainen, progressiivinen ja degressiivinen suorituspalkka



Kuva 2. Suora urakka, neljännesurakka (tuotantopalkkio) ja aikapalkka

nessa kaksinkertaiseksi ansiotkin kaksinkertaistuvat.

Tuotantopalkkiojärjestelmässä ansion vaihtelut sen sijaan ovat pienemmät eli alle puolet työsaavutusasteen vaihtelusta. Kuvassa 2 on esimerkiksi tuotantopalkkiojärjestelmistä otettu neljännesurakka. Siinä ansion muutos on vain neljännes työsaavutusasteen muutoksesta.

Aikapalkkausta sovellettaessa taas ansiot ovat työsaavutusasteesta riippumattomat eli palkkasuoraan kulmakerroin on nolla.

Nykyisin metsäalalla puunkorjuussa käytössä oleva palkkaustapa on puhtasoppinen suora urakka. Ansio määräytyy tehdyn työmäärän perusteella kuvan 2 esittämään tapaan. Poikkeuksen muodostavat eräiden puunkorjuukoneiden käyttö, joihin sovelletaan tuotantopalkkiota. Työsaavutusastetta mitataan kaadetun, korjatun ja kuljetetun puutavaramäärän sekä erinäisten työtä hidastavien tekijöiden, työvaikeustekijöiden perusteella, joita ovat esimerkiksi runkojen oksaisuus, maasto tai lumen vahvuus (SIMONEN 1970, Metsä- ja uittoalan ... 1976).

KESKUSTELU PALKKAJÄRJESTELMÄN MUUTTAMISESTA

Noudatettavaa palkkaustapaa on arvo- teltu sekä epävirallisesti mm. julkisissa tie- todusvälineissä että virallisesti palkansaaja- järjestöjen taholta. Tällöin on vaadittu koko palkkajärjestelmän perusteellista muut- tamista ja siirtymistä suorituspalkkauksesta aikapalkkaukseen. Kaikki tahot eivät kuitenkaan ole olleet yksimielisiä muutoksen tarkoituksenmukaisuudesta: joitakin asian- osaisia huolettaa aikapalkkaukseen siirtymisen aiheuttamat erinäiset haitat, joihin pala- taan jäljempänä. Asiasta on jo pitkään kes- kusteltu ja siinä on esitetty perusteluja ja näkökohtia sekä aikapalkkaukseen siirty- misen puolesta että sitä vastaan. On myös yritetty työtaistelutoimenpitein saada muu- tosta aikaan.

Perustelut aikapalkkauksen puolesta

Puunkorjuun palkkauksen muuttamisen puolesta on esitetty monia näkökohtia. Niissä tietenkin kosketellaan aikapalkkauksen etuja ja urakkapalkkauksen haittoja. Seuraavassa luetellaan joitakin tavallisim- min esitettyjä perusteluja:

1) *Yleinen aikapalkkaukseen siirtymis- pyrkimys.* Palkkapolitiikassa on yleisenä suuntauksena siirtyminen urakkapalkkauk- sesta aikapalkkaukseen. Tällöin viitataan mm. Ruotsin kaivosteollisuudessa tehtyihin kokeisiin, Ruotsin metsäalan palkkaustavan muuttamiseen, Suomessa kemiallisessa teolli- suudessa tapahtuneisiin tai kunnallisella sektorilla tapahtumassa oleviin muutoksiin.

2) *Urakkapalkan tarpeellisuus työmoti- vaation kannalta.* Aikapalkkausta aktiivi- sesti ajavat tahot uskovat, että työsaavu- tukset säilyvät ennallaan, vaikka siirryttäi- siinkin aikapalkkaukseen.

3) *Urakkapalkan käyttöön liittyvät tervey- delliset haitat.* Urakkapalkkauksen on havait- tu joissakin tapauksissa kiristävän liaksi työtahtia ja aiheuttavan stressiä, mikä puolestaan johtaa työtaturmien määrän lisääntymiseen ja työntekijöiden ennenai- kaiseen vanhenemiseen, vammautumiseen (ku- ten selkävämmät tai valkoiset sormet) ja sairastumiseen (kuten sydänviat).

4) *Urakkapalkkauksen epäedullisuus van- hoille työntekijöille.* Urakkapalkkausta käy-

tettäessä on havaittu työntekijöiden ansioi- den alenevan vanhenemisen myötä.

5) *Urakkapalkkauksen aiheuttamat ansio- erot.* Varsinkin suoraa urakkaa käytettäessä tavallisesti syntyy suuria ansiotaseroja ter- veitten ja vähemmän voimissaan olevien työntekijöiden välille. Myös palstan laatukin voi aiheuttaa huomattavia ansioeroja, vaikka nykyisessä palkkajärjestelmässä työtä hidas- tavat tekijät pyritäänkin ottamaan huomioon työvaikeustekijöiden avulla.

6) *Urakkapalkan epäsosiaalisuus.* Kulle- kin työntekijälle erikseen laskettavan urakan, so. henkilökohtaisen urakan, jollainen on käytössä metsätöissä, on havaittu aiheutta- van työntekijöiden välille ristiriitoja ja huonontavan suhteita työnjohtoon.

7) *Puun korjuun koneellistuminen.* Alan koneellistuminen on muuttanut työn luon- netta. Tämä on johtanut työsaavutusten vaihtelun suurenemiseen ja siten myös ansioiden vaihtelun lisääntymiseen, työ- määräen mittauksen vaikeutumiseen pysty- mittauksen yleistymisestä huolimatta ja ihmistyön osuuden vähenemiseen.

Perustelut urakkapalkan puolesta

Metsäalan palkkauksen ennallaan säilyt- tämisen puolesta on esitetty myös joukko perusteluita, joissa puolestaan tuodaan esille urakkapalkkauksen etuja ja aikapalk- kauksen haittoja. Painavimpia näistä urak- kapalkkauksen puolesta esitettyistä näkö- kohdista ovat seuraavat:

1) *Aikapalkkaukseen siirtymisen aiheut- tama työvoimakustannusten nousu.* Monissa tutkimuksissa on todettu, että aikapalk- kauksen käyttöön otto on johtanut keski- määrin noin 30 % laskuun työsaavutusaste- teessa eli 40 % nousuun työvoimakustan- nuksissa.

2) *Työajan ja työtahtin valvonnan vai- keus.* Aikapalkkaukseen siirtyminen aiheut- taa, että työnteon valvonta siirtyy aikaisem- paan enemmän työnjohdon harteille, koska urakkapalkkausta käytettäessä sen hoitaa suurelta osin palkka. Työnjohdon on vaikea- ta tarkkailla ajankäyttöä ja työsaavutusta erityisesti metsätöissä, joissa työpaikat saat- tavat olla kovin hajallaan.

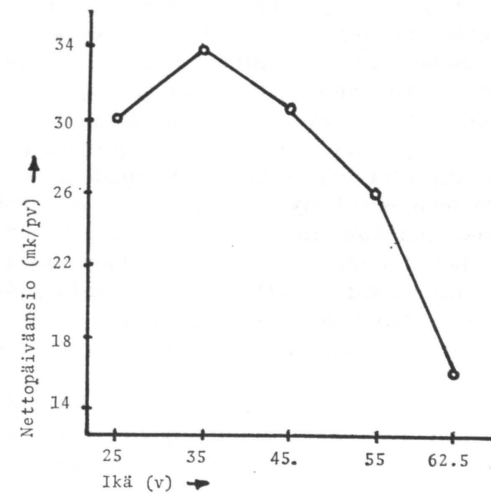
3) *Aikapalkka-ansioiden alhaisuus.* Ai- kapalkan ansiot yleensä jäävät huomatta- vasti urakka-ansioiden alle. Tämä ilmenee mm. siinä, että urakkatyöt hinnoitellaan siten, että niissä päästäisiin aikapalkkaa keski- määrin 30 % korkeampiin ansioihin (Metsä- ja uittoalan ... 1976).

Urakkapalkka vai aikapalkka

Mainituista urakkapalkkauksen haitoista ovat painavimpia ikääntyneiden työnteki- jöiden huono osa, terveydelliset haitat ja yhteishenkeä huonontava vaikutus. Aika- palkkauksen varjopuolista taas tärkein on työtahtin alenema. Näitä seikkoja seuraa- vassa tarkastellaan yksityiskohtaisemmin ja yritetään löytää näille pulmille yhteinen ratkaisu. Tai toisin sanoin: pyritään yhdis- tämään kummankin järjestelmän hyvät puo- let.

Ikääntyneiden työntekijöiden ansiot

Väitettä, että vanhojen työntekijöiden ansiot jäävät urakkapalkkauksella alhaisiksi, tukee mm. HEIKINHEIMON ym. (1972) tut- kimus. Sen tulosten mukaan metsätyömies- ten päiväansio hakkuutöissä on korkeimmil- laan noin 35 vuoden iässä. Tästä ansiot

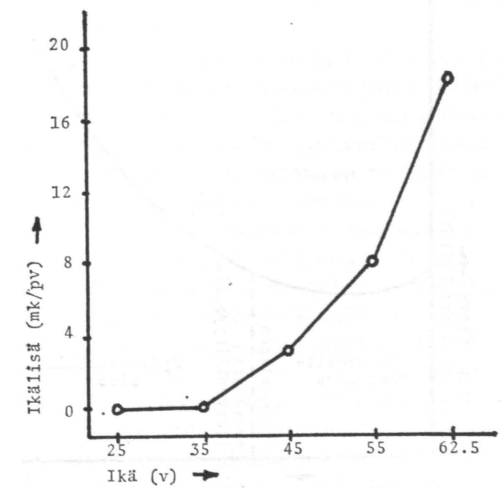


Kuva 3. Metsureiden päiväansiot eri ikäluokissa (HEIKINHEIMO ym. 1972)

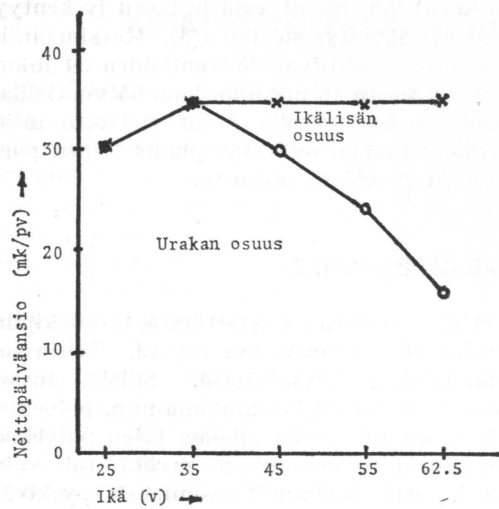
laskevat iän lisääntyessä ja lasku jyrkentyä eläkeiän lähestyessä (kuva 3). Keskimääräi- set ansiot putosivat 35 vuotiaiden 34 mk:n päiväansiosta 16 mk:n ansioon 65 vuotiailla. Eläkeiän kynnyksellä olevan metsurin ansio tämän mukaan oli vajaa puolet hänen par- haitten päivensä ansiosta.

Ikälisäjärjestelmä

Urakkapalkkaa käytettäessä työntekijäin ansiot siis alenevat iän myötä. Toisin on aikapalkkaa käytettäessä. Silloin ansiot yleensä nousevat iän mukana mm. palvelus- aikalisien tai hyvän miehen lisien palvelus- aikalisiksi muuttumisen myötä tai vain siksi, että lähimmät esimiehet pyrkivät auttamaan eläkkeelle lähtijää järjestämällä tälle mahdollisuksiensa mukaan mahdol- lisimman korkean palkan. Kun tämä tosiasia tiedostetaan, tulee mieleen seuraava keino, jolla urakkapalkkausta voidaan korjata tässä suhteessa aikapalkkausta vastaavaksi. Tämä keino on ikälisäjärjestelmä, jolla kompensoidaan ansion alenema. Kuvan 3 esittämään ansion alenemiseen sovellettuna tämä ajattelutapa tarkoittaa, että työnteki- jöille maksetaan ansion alenemaa vastaavaa ikälisää kuvan 4 osoittamaan tapaan: 45 vuotiaille 4 mk/pv, 55 vuotiaille 8 mk/pv ja 62.5 vuotiaille 18 mk/pv. Ansion muo-

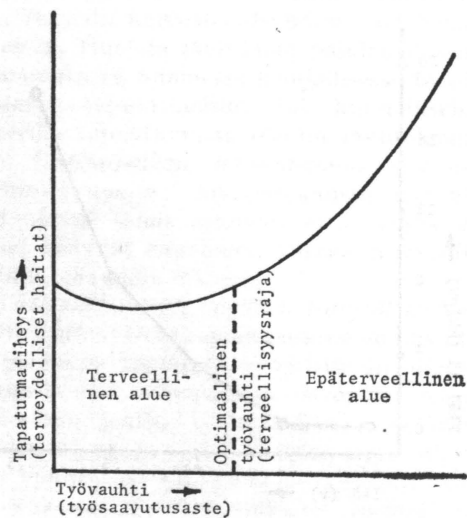


Kuva 4. Iän mukana tapahtuvan urakka-ansion aleneman korvaava ikälisä



Kuva 5. Ansiön muodostuminen summana ikälisästä ja urakka-ansiosta

dostuisi tällöin kuvan 5 esittämään tapaan kahdesta osasta: nykyiseen tapaan määrättyvästä urakka-ansiosta ja ikälisästä. Näiden summana muodostunut ansio pysyisi vakiona 35 ikävuoden jälkeen. Mikäli ansioiden halutaan nousevan samalla tavalla



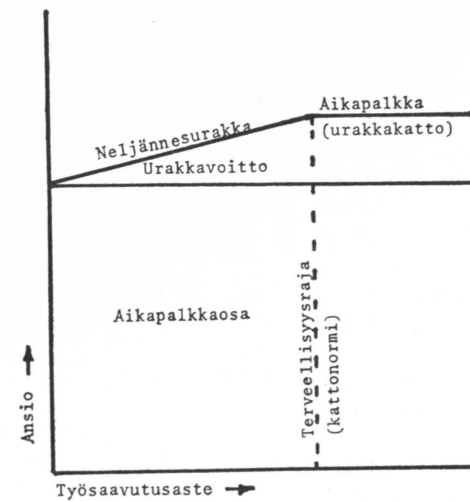
Kuva 6. Terveystieteiden riippuvuus työsaavutusasteesta (mukaeltuna LAHTINEN 1974)

kuin aikapalkkauksessa, nostetaan ikälisää siitä, mikä se tässä esimerkissä on. — On itsestään selvää, että tällaisen ikälisäjärjestelmän käyttöönotto edellyttää jatkotutkimuksia.

Terveystieteiden haitat

Lukuisissa tutkimuksissa on uskottavasti todistettu urakkapalkkauksen työtahtia kirstävä vaikutus ja tämän seurauksena tapaturmien lisääntyminen (mm. POWELL 1971, KEENAN 1951, HEIKINHEIMO ym. 1972). LAHTINEN (1974) on laboratoriossa ja työelämässä tekemänsä tutkimuksen perusteella esittänyt hypoteettisen mallin työtahtin ja tapaturmien tiheyden välisestä riippuvuudesta (kuva 6). Sen mukaan aluksi työtahtin noustessa tapaturmien määrä vähenee ja sitten työtahtin noustua tietyn rajan yli alkaa tapaturmien tiheydessä kiihtyvä lisääntyminen. Jotakin määrättyä kohtaa tällä tapaturmien nousevalla alueella voidaan pitää optimaalisen työtahtina. Täksi LAHTINEN on valinnut kohdan, jossa tapaturmien määrä saavuttaa alkuperäisen tasonsa. Tämän terveellisyysrajan ylittäminen johtaa tapaturmien kohtuuttomaan lisääntymiseen.

Samoin monet kokeelliset, kenttä- ja haastattelututkimukset osoittavat, että urakkapalkkaus aiheuttaa psyykkistä rasitusta, stressiä ja sen seurauksena erilaisia seurauksia (mm. LEVI 1972, BOLINDER ja OHLSTRÖM 1971, GARDELL 1971). Tosin on erittäin vaikeata osoittaa, mikä on esimerkiksi stressin syy: onko urakkapalkkaus sinänsä ja tietoisuus ansioiden riippuvuudesta omasta työtahtista vai urakkapalkan seurauksena kiristynyt työtahti vai se, että urakkapalkkaa tavallisesti käytetään sellaisissa töissä, jotka ovat psykologisesti rasittavia, vai se, että terveystieteiden haittoista kärsivät henkilöt »ajautuvat» urakkapalkattuihin töihin. Näistä tulkintavaikeuksista huolimatta yleisesti pidetään toteen näytettynä, että nämä terveystieteiden haitat lisääntyvät työtahtin myötä aivan samoin kuin helpommin mitattavat tapaturmat. Näin ollen kuvaan 6 voidaan lisätä tapaturmien lisäksi myös työhön liittyvät terveystieteiden haitat. Nekin siis lisääntyvät tietyn rajan jälkeen kiihtyvällä nopeudella.



Kuva 7. Neljännesurakka, johon on liitetty työsaavutusasteen kattonnormi terveellisyysrajalle

Urakkakatto. Kattonnormi

Urakkapalkkausta käytettäessä terveystieteiden riskit ovat siis suuremmat kuin aikapalkkausta sovellettaessa ja tämä taas ainakin osaltaan johtuu liian kireäksi muodostuneesta työtahtista. Tätä vaaraa ei tahdiltaan rauhallisemmassa aikapalkkauksessa esiinny. Mutta tämänkin epäkohdan osalta on olemassa keino, jolla urakkapalkkaus voidaan korjata työntekijän kannalta aikapalkkauksen luonteiseksi. Tämä keino on ylärajan asettaminen työtahtille. Tämä tarkoittaa, kuten kuvassa 7 havainnollistetaan, että ansiot kasvavat työtahtin noustessa normaalin suorituspalkan tapaan, mutta vain tähän kattoonormiin asti. Sen jälkeen ansiot eivät enää nouse, vaan palkkaus muuttuu aikapalkkaukseksi. Näin ollen työntekijöillä ei ole ainakaan taloudellista houkutusta nostaa työtahtia tämän rajan yli. Kun sanottu kattonnormi asetetaan työtahtin terveellisyysrajalle, voidaan verraten hyvin estää työtahtin aiheuttamat terveystieteiden haitat.

On selvää, että ehdotus kattonnormiksi on teoreettinen, vaikka sitä onkin kokeiltu ja vaikka se idealtaan onkin johdonmukainen. Sen käytäntöön soveltaminen metsätöissä edellyttää alan käytäntöön liittyviä tutkimuksia ja nimenomaan neuvotteluja työmarkkinaosapuolten kesken.

Työtahti

Lukuisat tutkimukset osoittavat urakkapalkkauksen johtavan huomattavasti parempaan työtahtiin kuin aikapalkkauksen (mm. RUBINSKY ym. 1971, LEVI 1972, McKELVEY 1973). Tämän ohella on kuitenkin esitetty myös sellaisia tuloksia, joiden mukaan urakkapalkkauksesta luopuminen ei alenna työtahtia (mm. KRONLUND ym. 1972.) Tämän suuntaisten tulosten takana saattaa olla seikkoja, jotka selittävät näennäisen ristiriitaisuuden ensin mainittujen tulosten kanssa. Näitä saattavat olla mm. tosiasiat:

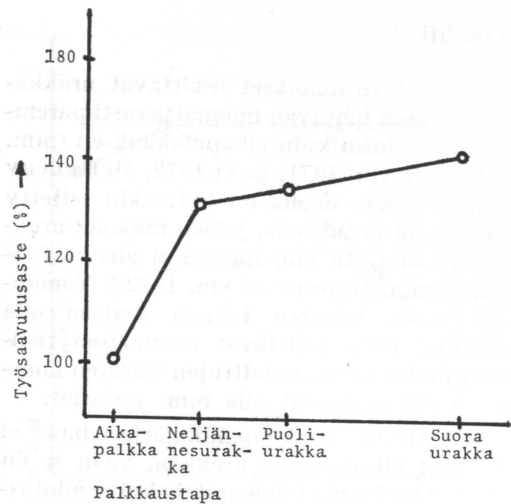
— tutkittu urakkapalkkajärjestelmä ei ole ollut oikeaoppista urakkaa, vaan se on erilaisin korjaavin toimenpitein kuten odotustuntikorvausten tai urakka- ja aikapalkkauksen rinnakkaiskäytön takia muuttunut aikapalkkaukseksi (HEISKANEN 1976),

— on ollut olemassa jokin muu radikaali, työtahtia yllä pitävä motivaattori, esim. työpaikan menettämisen pelko. Tämä lienee selitys U.S.A.:ssa saavutettuihin hyviin tuloksiin aikapalkkaukseen siirryttäessä. MARRIOTT (1972) on tästä sanonut: »Keppi korvaa porkkanan».

— urakkapalkkaa tutkittaessa on ollut työtaistelutilanne, jossa työntekijät tarkoituksellisesti ovat hidastaneet työvauhtiaan, tai

— urakkapalkkausta koskevat tiedot perustuvat virheisiin tuntikirjanpidossa (HEISKANEN 1976).

Näin ollen tutkimusten ja käytännön kokemusten perusteella voidaan pitää melkoisen todennäköisenä, että urakkapalkkauksesta aikapalkkaukseen siirtyminen johtaa työsaavutusasteen alenemiseen ja tämä taas työvoimakustannusten nousuun. Yhteenvetona näistä tutkimuksista voidaan tavallaan pitää kuvan 8 esittämää HEISKANEN (1976) tutkimustulosten työsaavutusasteen riippuvuudesta käytetystä palkkaustavasta. Sen mukaan suorituspalkkausta käytettäessä työsaavutusaste on 30–50 % korkeampi kuin aikapalkkauksella. Tärkeää käsillä olevan puheenaiheen kannalta tuloksissa on, että siirtyminen aikapalkkauksesta loivaan urakkaan, so. tuotantopalkkiourakkaan johtaa suureen työsaavutusasteen nousuun, kun tuotantopalkkiosta siirtyminen puolitai suoraan urakkaan tuottaa enää pienem-



Kuva 8. Työsaavutusasteen riippuvuus palkkaustavasta (mukaeltuna HEISKANEN 1976)

män hyödyn. Tuotantopalkkio nostaa HEISKANEN tulosten mukaan työsaavutusastetta 30 %:lla ja suora urakka vain vajaalla 50 %:lla. Tärkeämpää tämän mukaan on se, että ansiot riippuvat työsaavutusasteesta, kuin se, kuinka suuri tämä riippuvuus on.

Vaikka yllä esitetyt tiedot on koottu teollisuus- ja rakennusalan töistä, pitävät päätelmät ilmeisesti paikkansa myös puunkorjuutöissä.

Urakkapalkkauksen vaikeudet

Urakkapalkkauksen käyttöön metsätöissä on liittynyt erinäisiä osaksi teknillisiä ja osaksi sosiaalisia vaikeuksia. Tällaisia ovat mm. seuraavat:

— menetelmien koneellistuksessa työsaavutusaste eri palstoilla vaihtelee enemmän kuin miestyövaltaisissa menetelmissä ja johtaa täten aikaisempaa suurempiin ansioihin vaihteluihin eri palkan maksukausilla,

— työntekijäpuolen omaksuman solidaarisen palkkapolitiikan kannalta tarkasteltuna saattavat urakkapalkan aiheuttamat ansioerot työntekijöiden välillä olla liian suuria,

— menetelmien nopeutuessa koneellistamisen myötä työmäärän mittausta vaikeutuu.

Tuotantopalkkiourakka

Myös edellä esitetyt urakkapalkkauksen sosiaaliset ja teknilliset vaikeudet voidaan korjata ilman aikapalkkaukseen siirtymistä. Tämä tapahtuu siten, että suoran urakan asemesta otetaan käyttöön jokin loiva urakkamuoto kuten neljännes- tai jopa vain viidennesurakka. Tällöin pääosa ansiosta on aikapalkan luonteista ja urakkapalkkaa vain neljännes tai viidennes (kuva 7). Kuvan 8 esittämän käsityksen mukaanhan tärkeää on, että työsaavutusaste yleensä vaikuttaa ansioon, eikä niinkään se, paljonko se vaikuttaa.

Tällaista tuotantopalkkiourakkaa käytettäessä työmäärän mittausta voidaan suorittaa likimääräisemmin kuin suoralla urakalla: neljännesurakkaa käytettäessä saman mittausvirheen vaikutus ansioon on vain neljännes siitä, mitä se suoralla urakalla on. Samasta syystä myös ansioerot työntekijöiden välillä pienenevät: siirryttäessä suorasta urakasta neljännesurakkaan pienenevät ansioerot myös neljännekseen siitä, mitä ne ovat suoralla urakalla.

Suorituspalkan aiheuttamat ristiriidat

Erinäisten tutkimusten mukaan (mm. JACQUES 1961, MARRIOTT 1972, KRONLUND ym. 1972) urakkapalkkauksen on havaittu aiheuttavan ristiriitoja työntekijöiden keskuuteen ainakin teollisuustyössä. Tällaisia riitasuhteita on todettu syntyvän mm. vanhojen ja nuorten työntekijöiden välille sekä urakka- ja aikapalkkauksella työtä tekevien välille. Edelleen urakkapalkkaus johtaa aikapalkkausta enemmän erimielisyyksiin työntekijöiden ja työnjohdon välillä. Tällaiset urakkariidat koskevat teollisuustyössä urakkahintoja, odotustuntikorvauksia ja urakoihin sisältymättömiä töitä. Metsätöissä nämä erimielisyydet taas saattavat koskea työvaikeustekijöitä kuten oksaisuusluokkaa tai palstojen luokitusta.

Ryhmäurakka

Mainitut työntekijöiden väliset ristiriidat johtuvat suureksi osaksi siitä, että urakkapalkkaus on henkilökohtaista. Tämä tar-

koittaa, että työsaavutusaste lasketaan kunkin työntekijän tai vain pienten työteki-järyhmien osalta. Kun urakkavoitto riippuu tästä työsaavutusasteesta, työntekijät joutuvat kilpailuasetelmaan keskenään. Tämä taas johtaa siihen, että tehtävät työt helposti jaetaan »minun töihini» ja »muitten töihin» ja kukin on halukas tekemään vain omaan urakkaan kuuluvia »minun töitäni». Tämä epäkohta voidaan hyvin pitkälle ratkaista sillä, että henkilökohtaisesta urakasta mennään ryhmäurakoihin, joissa työsaavutusaste lasketaan suuren ryhmän kuten koko työmaan osalta ja joissa kaikki tämän ryhmän jäsenet saavat samansuuruisia urakkavoittoa. Tällaisella ryhmäurakalla on ainakin teoriassa suuret mahdollisuudet olla yhteishenkeä rakentavan ja poistaa henkilökohtaiseen urakkaan liittyvä palkkakateus.

Sanotut näkökohdat koskevat ensisijassa teollisuustyötä. Mutta perinteellisissä puunkorjuutöissäkin saattaa tällaisia kilpailuasetelmia syntyä mm. palstojen erilaisu-

desta, vaikka ne luonteeltaan suuresti poikkeavatkin teollisuustyöstä. Sen sijaan metsänviljelytyöissä tai koneellistetuilla korjuutyömaille teollisuustyölle ominaiset ristiriidat ovat mahdollisia siksi, että melkoisessa määrin muistuttavat tätä.

Mitä taas tulee työntekijöiden ja työnjohdon välisiin ristiriitoihin, niitä voidaan vähentää mm. seuraavilla toimenpiteillä:

— siirtymällä loivaan tuotantopalkkioon kuten neljännesurakkaan, jolloin odotustuntikorvauksista voidaan kokonaan luopua ja

— siirtymällä kiinteisiin yksikköhintoihin, jotka sisältävät työvaikeustekijöiden hidastavan vaikutuksen. Tämän tekee mahdolliseksi esimerkiksi neljännesurakan käyttöön otto, koska sitä käytettäessä työtä hidastavien tekijöiden vaikutus ansioon on vain neljännes siitä, mitä se on suoralla urakalla. Siksi ainakin suuri osa työvaikeustekijöistä voidaan jättää huomiotta.

SYNTEESI = »IHANNEPALKKAJÄRJESTELMÄ»

Edellä mainitut urakkapalkkauksen korjaustoimenpiteet voidaan yhdistää ja rakentaa niistä kompromissijärjestelmä, jolla on molempien palkkajärjestelmien edut, mutta puuttuu niiden haitat. Näin muodostuva palkkajärjestelmä on aikapalkkaluonteinen urakkapalkkaus, tuotantopalkkiourakka, jota kansanomaisesti kutsutaan piiskarahaksi. Palkkajärjestelmä koostuu siis mm. seuraavista osista:

- 1) tuotantopalkkio eli »piiskaraha»
- 2) ikälisä
- 3) katonnormi
- 4) ryhmäurakka.

Tämän järjestelmän mukaan kullakin työntekijällä olisi aikapalkka, jonka suuruus olisi noin 3/4 kokonaisansiosta ja jonka suuruus määräytyisi mm. palkansaajan iän mukaan. Tätä palkan osaa maksettaisiin jokaiselta tehdyltä tunnilta tehdyn työn määrään katsomatta. Tämän lisäksi tulisi urakkavoitto, tuotantopalkkio, joka laskettaisiin työmaakohtaisesti. Palkkion suu-

ruus riippuisi katonnormiin asti palkansaajan työsaavutusasteesta.

Ehdotetun ihannejärjestelmän edut

Edellä on jo perustellen käyty läpi se, miksi tällaiseen kompromissijärjestelmään on päädytty. Samalla selvitettiin järjestelmän yksityiskohtien edut, mutta niiden keskeisen merkityksen takia näkökohdat on paikallaan vielä toistaa:

1) Järjestelmä poistaa urakkapalkkauksesta sen haittapuolekset, kuten on esitetty kuvassa 9, ja säilyttää kuitenkin urakkapalkkauksen tärkeimmän edun, palkan sidonnaisuuden työsaavutusasteeseen.

2) Järjestelmä on kompromissi eri osapuolten vaatimuksista: se ottaa huomioon työntekijäpuolen tärkeimmät vaatimukset eli urakkapalkkauksen terveydellisten haittojen poistamisen, ansio-erojen pienentämisen ja vanhojen työntekijöiden ansiotason takaamisen sekä työnantajapuolen keskei-

KOKO JÄRJESTELMÄ	1) Kompromissi kummankin työmarkkinaosapuolen vaatimuksista 2) Urakkapalkan laskentaorganisaatio säilyy eli paluu nykyiseen järjestelmään on helppoa
IKÄLISÄ	1) Vanhojen työntekijöiden ansion alenemisen estyminen
TUOTANTOPALKKIOURAKKA	1) Työtahdin säilyminen likimain ennallaan 2) Ansioerojen ja ansion vaihteluiden pieneminen 3) Työmäärän mittauksen tarkkuusvaatimusten aleneminen 4) Työnjohdon ja työntekijöiden välisten ristiriitojen väheneminen
RYHMÄURAKKA	1) Työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen väheneminen
KATTONORMI	1) Terveydellisten haittavaikutusten eliminoiminen

simmän toivomuksen eli palkan työsaavutus-astesidonnaisuuden.

3) Järjestelmä soveltuu sellaisenaan käyttöön otettavaksi nykyisen palkkajärjestelmän pohjalta. Urakkapalkanormit pienetetään tuotantopalkkion osuutta vastaavalle tasolle ja urakoiden laskenta muuten jatkuu entiseen tapaan. Tämän ohella käynnistetään toiminta aikapalkkaosan maksamiseksi. Järjestelmä on siis ilmaisesti toteutettavissa sangen pienin kustannuksin.

Ihannejärjestelmän haitat

Ehdotettua järjestelmää on kokeiltu muilla aloilla kuin metsätöissä. Näiden kokeilujen tuloksena on muodostunut käsitys syistä, miksi järjestelmää arvostellaan ja vastustetaan (mm. HEISKANEN 1972 ja 1976). Kokeiluissa nähdyt haittapuolet ovat mm. seuraavia:

1) *Ikälisää* arvostelee työntekijäpuoli mm. siksi, että se on epäoikeudenmukainen nuorille työntekijöille, ja työnantaja puoli taas siksi, että se ei millään tavalla ole suoritusidonnainen.

2) *Tuotantopalkkiota* arvostelee 21) työntekijäpuoli mm. siksi, että se haluaisi kokonaan luopua urakkapalkkauksesta ja siirtyä aikapalkkaukseen, ja

22) työnantaja puoli taas siksi, että sen kannustava vaikutus on liian pieni. Se haluaisi suoraa urakkaa lähempänä olevia palkkaustapoja.

3) *Urakkakattoa* arvostelevat erikoisesti nuoret ja elämänsä kunnossa olevat työntekijät, jotka katsovat itsellään olevan oikeuden »repiä töissä silloin, kun on nuori ja jaksaa». Työnantaja puolta taas epäilyttä urakkakaton kustannuksia korottava vaikutus.

4) *Ryhmäurakkaa* vastustavat työntekijät siksi, että siinä joutuisat työntekijät »joutuvat elättämään» hitaampia tovereitaan. Työnantaja puoli taas epäilee tällaisen palkkausmuodon kannustavan vaikutuksen olevan liian pienen.

5) *Palkkajärjestelmää kokonaisuudessaan* taas moititaan monimutkaiseksi ja vaikeaksi ymmärtää. Joskus sitä taas pidetään epäilyttävänä yksinomaan uutuutensa vuoksi.

Lisäksi on syytä metsätöiden osalta korostaa, että ehdotettu palkkajärjestelmä merkinnee ainakin jossain määrin työnjohtaja työnvalvontakustannusten lisääntymistä palkkajärjestelmään sisältyvän aikapalkkaosan aiheuttamana. Edelleen metsätöiden aikapalkkauksen vaikeutena on myös sydän-talven päivän lyhyys.

TARKASTELU

Metsäalan palkkaus on vääjäämättä muutosten edessä, haluttiinpa niitä sitten tai ei. Tämä muutosten vääjäämättömyys johtuu osaksi metsätöiden luonteen muuttumisesta koneellistumisen myötä vähemmän soveliaaksi nykyisen muotoisen urakkapalkkauksen käytölle. Merkityksellisempi on kuitenkin työntekijäpuolen ehdoton suoraa urakkaa vastustava kanta.

Yleensä palkkajärjestelmät ovat sangen staattisia kuten kaikki sosiaaliset järjestelmät. Kun sellainen on kerran saatu rakennetuksi ja kun sen käyttöön on totuttu, sen muuttaminen on vaikeaa ja hidasta. Kumpikin työmarkkinaosapuoli tottuu järjestelmään ja saa siitä erinäisiä »saavutettuja etuja», joista luopuminen on hankalaa. Mutta kun metsäalan palkkauksessa muutokset ovat siis ilmeisesti tulossa, on syytä mitä pikimmin lähteä tutkimaan ja kehittämään tulevaa palkkajärjestelmää. Rauta on tämän muutoksen ajan kuumana ja taottavissa.

Palkkajärjestelmiä voidaan muuttaa helpolla tavalla ja niitä voidaan muuttaa myös vaikealla tavalla. Helppoja tapoja ovat yleensä kaikki ne, joilla puretaan palkan suoritusidonnaisuutta. Aikapalkkaan siirtyminen on tällainen helppo ratkaisu. Se saa ilman muuta työntekijäpuolen kannan-

tuksen ja työnjohtokin sen mielellään hyväksyy sen vaivattomuuden vuoksi. Mutta toisaalta se johtaa työsaavutusasteen alenemiseen ja siten puun korjuukustannusten nousuun. Samalla aikapalkkaan siirtyminen merkitsee, että koko nykyinen palkan laskennassa käytetty organisaatio joudutaan tarpeettomana purkamaan. Sen jälleerakentaminen on vuosien kuluttua hankalaa ja nykypäivinä ehkä mahdotontakin. Jos siis nyt siirrytään aikapalkkaukseen ja sitten myöhemmin muutosta kadutaan, on paluu urakkapalkkaukseen tämän takia mahdollonta tai ainakin vaikeaa. Näin ollen on syytä puolin ja toisin tutkia ja harkita tarkkaan, mikä ratkaisu tehdään. Tällaisessa tilanteessa varovainen ratkaisu on ilmeisesti paras. Varovaisena voidaan pitää sellaista järjestelmää, joka sallii siirtymisen sekä suoran urakan että aikapalkan suuntaan, mikäli myöhemmin tarvetta ilmenee. Edellä ehdotettu palkkajärjestelmä on juuri tällainen varovainen ratkaisu: se pitää pystyssä urakkapalkan laskentaorganisaation ja siten takaa siirtymisen takaisin suoraan urakkaan ja se säilyttää palkan suoritusidonnaisuuden, mutta se on saatu aikapalkan luonteiseksi siivoamalla siitä urakkapalkan kauneusvirheet.

KIRJALLISUUSLUETTELO

- BOLINDER, E. & OLSTRÖM, B. 1971. Stress på svenska arbetsplatser. Prisma, Lund.
- GARDELL, B. 1971. Produktionsteknik och arbetsglädje. Personaladministrativa rådet. Stockholm.
- HEIKINHEIMO, L. & HEIKINHEIMO, M. & LEHTINEN, M. & REUNALA, A. 1972. Suomalainen metsätyömiehen. WSOY. Porvoo.
- HEISKANEN, H. 1972. Palkan muodostumisen teoriaa ja käytäntöä. Helsingin teknillisen korkeakoulun tieteellisiä julkaisuja no. 38. Otaniemi.
- » — 1976. Palkkajärjestelmien epävirallinen muuttuminen. Lappeenrannan teknillisen korkeakoulun tuotantotalouden laitoksen julkaisuja no. 6. Lappeenranta.
- JAQUES, E. 1961. Equitable payment. Heinemann. London.
- McKELVEY, R. & ENGEN, T. & BECK, M. B. 1973. Performance efficiency and injury avoidance as a function of positive and negative incentives. Journal of Safety Research 5(2): 90–96.
- KEENAN, V. & KERR, W. & SHERMAN, W. 1951. Psychological climate and accidents in an automatic plant. Journal of Applied Psychology 35 (2): 108–116.
- KRONLUND, J. & CARLSSON, J. & JENSEN, I.-L. & SUNDSTRÖM-FRISK, K. 1972. LKAB efter strejken. Psykotekniska institutet. Stockholm.
- LAHTINEN, R. 1974. Työtahti ja tapaturmat. Työterveyslaitoksen julkaisuja no. 34. Helsinki.
- LEVI, L. 1972. Occupational stress. A psychological view. Occupational Mental Health 2 (2): 6–9.
- MARRIOTT, R. 1968. Incentive payment systems. A review of research and opinion. Staples Press. London.
- Metsä- ja uuttoalan työehtosopimus. 14. 2. 76–31. 1. 77. Valkeakoski.

PORKO, J. 1973. Palkka. Taloustieto ry. Tampere.
 POWELL, P. I. & HALE, M. & MARTIN, J. & SIMON, M. 1971. 2000 accidents. A shop floor study of their causes. National Institute of Industrial Psychology, London.
 PÖYHÖNEN, M. 1975. Urakkapalkka ja stressi. Työterveyslaitoksen julkaisuja no. 115. Helsinki.

RUBINSKY, S. & SMITH, N. F. 1971. Process simulators for accident research. Official publication of the American Society of Safety Engineers ASSE Journal 1971 (11): 17-19.
 SIMONEN, T. 1970. Metsätyön palkka- ja työehtosopimukset. Teoksessa VÖRY, J. (toim.) 1970. Metsänkäyttöoppi 2. Kirjayhtymä. Helsinki.

SUMMARY:

BASIC PROBLEMS OF THE WAGE SYSTEM FOR FOREST WORK

It has been in Finland publicly discussed to replace the present straight piece rate by a time rate. The low earnings of aged forest workers, its health hazards, its tendency to cause conflicts and considerable income differences are the main drawbacks of the piece rate and proneness to increase labor costs is the essential fault of the time rate mentioned in the discussion. One possible

solution for these problems is an efficiency bonus (prevents the labor costs from increasing and decreases the income differences) combined with a bonus for age (guarantees high incomes for aged wage earners), a maximum efficiency standard (prevents health hazards) and a group incentive (prevents conflicts).