1/2012

extra

MetsäExtra 24.5.2012

Äänestäkää jaloillanne!

UPM-Kymmenen hallituksen puheenjohtaja ja talousmies **Björn Wahlroos** ennustaa *Markkinat ja demokratia* -kirjassaan, että jaloillaan äänestäminen muuttaa yhteiskuntaa tulevaisuudessa enemmän kuin vaaliuurnilla käyminen. Wahlroos tarkoittaa kuluttajien ja sijoittajien valintoja, ostopäätöksiä kaupassa, yritysten investointipäätöksiä, päätöksiä asuinpaikan ja maan suhteen.

Jaloillaan voi äänestää myös työelämässä. Nuoret pohtivat, mitä alaa opiskelisivat? Mille toimialalle suuntaisivat? Mihin yritykseen menisivät töihin? Ja työnantajansa menoon kyllästyneet voivat äänestää jaloillaan ja marssia toisen työnantajan palvelukseen. Wahlroosin sanoin: *Valinnan vapaus, vapaus äänestää jaloillaan ja lähteä pois sieltä mihin ei usko, on meidän vapautemme ydin. Se on hirveän tärkeä asia.*

Metsäteollisuuden asema jalkavaalissa

Vievätkö nykyisten ja tulevaisuuden osaajien jalat kohti metsäteollisuuden tehtaita, pääkonttoreita ja tutkimuskeskuksia? Vai vetääkö joku toinen suunta vielä enemmän?

Tuoreet tutkimustulokset eivät lupaa metsäteollisuudelle hyvää toimialan kiinnostavuuden kannalta. T-Median liki 25 000 vastaajaa tavoittanut tutkimus *Työnantajakuva ja työelämätrendit 2011* antaa synkät kannatusluvut. Metsäteollisuus on korkeasti koulutettujen suomalaisten keskuudessa 19. kiinnostavin toimiala, korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa 21. kiinnostavin ja lukiolaisten keskuudessa 25. kiinnostavin. Metsäteollisuus on siis vain hieman kiinnostavampi kuin 27. sijalle sijoittunut siivousala.

Syitä toimialan huonoon houkuttelevuuteen on selitetty ulkoisilla tekijöillä. Tehtaiden lakkauttamiset eivät ole alan vetovoimaa tietenkään edistäneet, mutta myös työtehtävissä ja johtamisessa on paljon parannettavaa.

Epävarmuutta ja palkattomia ylitöitä

Liittojen palkkatutkimuksista koottu tuore YTN Data 2011 -aineisto mahdollistaa ylempien toimihenkilöiden aseman vertailun eri aloilla.

Palkkanäkökulmasta metsäteollisuuden kokemukset jäävät kauas parhaista aloista. Palkkataso vastaa YTN:n keskiarvoja, kun otetaan huomioon tehdyt työtunnit. Palkkatasokaan ei siis korvaa mitenkään muita puutteita.

Metsäteollisuuden ylemmät toimihenkilöt kokevat myös työsuhteensa kaikista toimialoista epävarmimpana.

Työaika on metsäteollisuudessa puolestaan kaikista pisin. Kokonaan ilman ylityökorvauksia jää 43 prosenttia alan ylemmistä. Tilanne on vertailualoista

toiseksi huonoin.

Metsäteollisuudessa 71,4 prosenttia – luku on kolmanneksi huonoin kaikista aloista – jää myös vaille matka-ajan korvaamista. Alalla kuitenkin matkustetaan eniten: lähes 98 prosenttia metsäteollisuuden ylemmistä matkustaa työssään

Metsäteollisuuden ylemmät eivät koe työnantajansa panostavan työssä jaksamiseen tai maineeseensa. Lähes kolmannes, 31 prosenttia, metsän ylemmistä toimihenkilöistä on sitä mieltä, ettei työnantaja huolehdi maineestaan. Tulos on muihin toimialoihin verrattuna huonoin.

Liki puolet, 49 prosenttia, metsäteollisuuden ylemmistä on eri mieltä väitteen ”*Työpaikallani tuetaan työssä jaksamista*” kanssa. Tämäkin luku on huonoin kaikista toimialoista. Yli puolet ylemmistä, 58,9 prosenttia, on eri mieltä väitteen *”Työpaikallani kiinnitetään huomiota oikeudenmukaiseen palkitsemiseen”* kanssa. Luku on toiseksi huonoin kaikista toimialoista.

Aivan kaikissa asioissa metsäteollisuus ei ole peränpitäjä. Kaikista toimialoista juuri metsäteollisuudesta löytyy eniten samaa mieltä olevia, 84 prosenttia, väitteen *Työpaikallani on asianmukaiset työvälineet* kanssa.

Miksi ihmisiin panostamisen merkitystä ei metsäteollisuudessa nähdä eikä sen eteen tehdä riittävästi? Miksi koneet ja laitteet ovat tärkeämpiä? Miksi ihmisten oletetaan joustavan vain yhteen suuntaan ja luullaan, ettei työnantajan tarvitse panostaa ylempiin toimihenkilöihin?

Perälauta on paikallisen sopimisen edellytys

Paperiteollisuudessa on jo toteutettu raamisopimuksen mukainen kevään palkankorotuskierros, mekaanisessa metsäteollisuudessa se on edessä syksyllä.

Raamisopimuksen mukaisesti paikallisen erän, 0,9 prosenttia, jaosta ***sovittiin*** paikallisesti eli työnantajan ja ylempien edustajien täytyi olla jakoperusteista samaa mieltä. Mikäli yksimielisyyttä ei saavutettu, meni erä jakoon yleiskorotuksena.

Paikallisen erän jaossa käytännöt olivat varsin kirjavia. Joillain työpaikoilla jakoperusteet löytyivät kohtuullisella työllä, toisilla taas työnantaja yritti jyrätä erän omaan käyttöönsä.

Paikallisen sopimisen edellyttämää luottamusta ei rakenneta hetkessä. Mikäli työnantajan asenne ylempiä kohtaan on nihkeä ja keskusteluyhteys huono, ei ole mikään ihme, että erää ei haluta antaa työnantajan meriittirahaksi. Paikallisen erän jakaminen muuten kuin tasan edellyttää toimivia ja luottamuksellisia välejä työnantajan ja ylempien edustajien kesken sekä avointa tiedonvaihtoa palkkatasoista ja IPE-luokittelusta.

0,9 %

Selvitys IPE-palkoista ja työuria pidentävistä toimista

Keskusjärjestöjen solmimat Raamisopimus ja Työurasopimus antavat tehtäviä myös liittotason osapuolille. Työmarkkinaosapuolten tulisi löytää toimivia keinoja työurien pidentämiseksi ja ihmisten jaksamisen lisäämiseksi.

Jaksamista edistää varmasti oikeudenmukaisuuden tunne työssä ponnistelun ja palkkatason välillä. YTN toteuttaa jälleen IPE-palkat-tutkimuksen, jonka avulla saadaan selville toimialan IPE-palkat-käyrä. Tätä voi jokainen käyttää omissa palkkaneuvotteluissaan esimerkiksi tehtävien vaihtuessa tai vastuiden kasvaessa.

IPE-palkat-tutkimuksen lisäksi kysymme, millaiset toimenpiteet edistävät metsäteollisuudessa työskentelevien ylempien toimihenkilöiden Tutkimuksen tuloksia käytetään tulevissa työuran pidentämiseen tähtäävissä neuvotteluissa.

Toivon aktiivista osallistumista tutkimuksiin.

www.webropolsurveys.com/ipe-palkat2012.net

Hyvää kesän odotusta kaikille metsäteollisuuden ylemmille!

Saku Laapio

YTN Metsäteollisuuden
vastaava asiamies

0400 497 282