

SKOGSARBETSLEDARNA I NORDEN

NSR-projekt 1981-1983

MARJA-LIISA JUNTUNEN, PEKKA MÄKINEN, TORE VIK, JAN ENGSÅS,
LENNART GUSTAFSSON & FRANS THEILBY

Summary

SUPERVISORS IN THE FORESTRY OF THE NORDIC COUNTRIES

Saapunut toimitukselle 8. 11. 1984

Undersökningens mål var att kartlägga skogsarbetsledarnas ställning, utbildning, antal, lönesystem, fackliga organisering och arbetssituation i de nordiska länderna. Den här undersökningen var ett nordiskt projekt inom ramen för Nordiska Skogsarbetsstudiernas Råd (NSR), och i det deltog Danmark, Finland, Norge och Sverige. Verksamma skogsarbetsledare förekom enligt följande: Danmark (år 1978) 715, Finland (1980) 8000, Norge (1967) 1055 och Sverige (1975) 6400. I Danmark arbetade 87 % av arbetsledarna inom skogsbruket, i Finland 91 %, i Norge 98 % och i Sverige 86 %. Utbildningen av skogsarbetsledare inleddes i slutet av 1800-talet. På 1950- och 1960-talet förnyades skogsarbetsledarutbildningen i alla fyra länder. Arbetsledarna har en speciell, 1-4,5 årig utbildning, men många personer som arbetar som arbetsledare har också skogsteknikerutbildning. I Finland och Sverige genomfördes i slutet av 1970-talet ytterligare en reform i skogsarbetsledarutbildningen. Arbetsledarna arbetar både i funktionella och i geografiska organisationer. I de nordiska länderna åtnjuter arbetsledarna månadslön. Inom den privata sektorn är lönerna litet högre än inom den offentliga sektorn. Begynnelselönen var t.ex. i Finland 3107 FIM år 1981 och i Sverige år 1980 ungefär 4425 FIM. De flesta arbetsledarna i Norden tillhör något fackförbund.

1. INTRODUKTION

Artikeln uppgjordes som grund för projektet "Arbetsorganisation i skogsbruket", ett nordiskt forskningsprojekt som verkställdes inom ramen för Nordiska Skogsarbetsstudiernas Råd (NSR). Man ansåg att en utredning av begreppet arbetsledare och arbetsledarens bakgrund och ställning i organisationen skulle befrämja undersökningen av arbetsled-

ningsfunktionen i form av ett samprojekt.

Arbetet fördelades så, att FK Marja-Liisa Juntunen skrev Finlands andel, forskare Tore Vik Norges andel, jägmästarna Jan Engsås och Lennart Gustafsson Sveriges andel och ingenjör Frans Theilby Danmarks andel. Artikeln redigerades av FK Marja-Liisa Juntunen och FtM Pekka Mäkinen.

2. KORT HISTORIK OM ARBETSLEDNINGEN I SKOGSBRUKET

21. Danmark

Lederen af arbejdsoperationerne i skovbruget har fra gammel tid været skovfogeden. Hans opgave var indtil ca. 1950 primært arbejdsledelse og lønudbetaling til de ansatte skovarbejdere. Da mekaniseringen for alvor begyndte i 50'erne og arbejdsstyrken reduceredes, blev arbejdsledelsesfunktionen blot en blandt mange funktioner hos skovfogeden. Kun på de færreste danske skovdistrikter har mekaniseringen medført, at skovfogederne har specialiseret sig omkring fx budgetlægning, pyntegrønt, mekanisering ell.a., og de fleste skovfogeder fungerer i dag som all-round arbejdsledere med arbejdsfunktioner som arbejdsledelse, planlægning, mekanisering, aflønning af medarbejdere etc.

22. Finland

Skogsarbetsledarens yrke är känt i vårt land allt sedan tjärbränningens och vattenhjulsågningens tid på 1500- och 1600-talet. Den egentliga yrkeskåren av skogsförmän utformades likväl först i slutet av förra århundradet då de första ångsågarna och pappersbruken grundades i vårt land. Beskrivningar av dessa timmerbasar från det gröna guldets tid liksom av deras jobb återfinns i många författares verk. Under den tiden var arbetsledarna för skogs- och flottningsarbete ganska höga herrar inom sitt eget område. De anställde arbetaren, bestämde vad som skulle göras, utbetalade lön och gav också vid behov sparken. Allt detta gjorde de helt självständigt.

När man talar om skogsbrukets arbetsledning i Finland vore det riktigare att benämna de personer som utför dessa uppgifter skogsfunktionärer i stället för arbetsledare. Benämningen funktionär innefattar både arbetsledarna och deras chefer.

I denna uppsats används arbetsledarbegreppet i allmän betydelse och därmed avses främst hela skogsbranschens funktionärskår och inte enbart arbetsledarna i fält.

Fram till 1940-talet stod skogsskolorna helt för den skogliga undervisningen. Där utbildades till en början skogsvaktare, senare forsttekniker. Av dessa placerade sig endast en del i arbetsledaruppgifter. Huvuddelen av arbetsledarna var likväl ända fram till 1950-talet män som gått "den långa vägen" och alltså i praktiskt arbete skaffat sig tillräckliga kunskaper och färdigheter. Utbildningen för skogsarbetsledare inleddes på 1950-talet. Mellanstadiereformen satte fart på förändringen av examenstitlarna. Den högre institutnivån (f.d. forstteknikerutbildningen) utbildar skogsbruksingenjörer och den lägre institutnivån (f.d. skogsarbetsledarutbildningen) skogsbrukstekniker.

Skogsarbetsledarna svarade för alla skogsarbeten inom sitt område fram till 1970-talet. Funktionell arbetsledning har nu slagit igenom, åtminstone inom de största skogsbolagen, och till det förut helt mansdominerade yrket har nu även några kvinnor sökt sig.

23. Norge

Det tradisjonelle organisasjonsmønsteret for større norske skogsbedrifter har vært en relativt liten sentraladministrasjon og en geografisk inndeling i administrative primærenheter. De middelsstore bedriftene har hatt en skogbestyrer, ofte med høgskoleutdannelse, mens de mindre skogsbedriftene har overlatt driftsledelse til et skogkontor, en forstmann som har tatt på seg denne oppgaven som en bijobb, eller de har solgt tømmer på rot, overlatt alt til kjøper o.l.

Det tradisjonelle mønsteret er fortsatt mye benyttet, men i de senere årene har administrasjonskostnadene økt betraktelig. Samtidig har også rotnettoen blitt mindre.

Dette har tvunget en rekke bedrifter til å ta opp sin administrasjonsform til grundig vurdering. For tiden er det en rekke bedrifter som har vært eller er i ferd med å legge om administrasjonsordningen radikalt.

Spesielt sosiale grunner gjør at det ikke er

mulig å gjennomføre disse nye ordningene over natten. Derfor vil en finne en rekke bedrifter som har et system som er en blanding av et tradisjonelt mønster og ett nytt forenklet mønster. I de bedriftene hvor en har tatt opp administrasjonsordningen til vurdering, har dette i de fleste tilfeller gitt seg utslag i en plan for omlegging over en viss tid. Etterhvert som stillinger blir ledige, blir de inndratt, og en trinnvis omorganisasjon finner sted.

De nye administrasjonssystemene fører ofte til en omfordeling av funksjoner blandt de tradisjonelle personalgruppene. Forstkandidatene forsvinner som distriktspersonale og blir først og fremst å finne som skogsjefer eller konsulenter knyttet til hovedkontoret. Skogteknikerne overtar funksjonen som skogbestyrer/ skogfulmektig og arbeidsleder/ formannfunksjonen blir i stor utstrekning overtatt av dyktige og erfarne skogsarbeidere.

I den videre framstillingen vil begrepet "arbeidsleder" ikke omfatte formann/ arbeidende formann, men skogfunksjonær i mellomskiktet, dvs skogbestyrer/ skogfullmektig/ skogbruksleder.

24. Sverige

241. Yrkeshistorik

De första kända skogstjänstemännen i Sverige tillsattes under 1500-talet under Gustav Wasa. En mer ordnad och systematisk skogsorganisation tillkom dock först under 1600-talet, främst beroende av det expanderande bergsbrukets ofantliga behov av virke och kol men även beroende av kronans och kungens behov av uppsikt över jakten. 1634 organiserades uppsikten över kungliga parker, djurgårdar och jakträttigheter på riksnivå och från 1638 finns en riksjägmästare med underställda hovjägmästare, hejderidare på kronoparker samt en kronoskogsvaktare per härad. Man kan alltså redan här spåra ursprunget till dagens skogstekniker (skogsarbetsledare).

År 1789, under Gustav III, överges det kungl. privilegiet till högviltjakt på all mark, och jakträtten kopplas direkt till markägoreätten. I motsvarande mån ökar skogsvårdens

andel av arbetsvolymen för 1700-talets motsvarighet till s.k. hejderidare och kronoskogsvaktare.

1856- och 1858-års riksdagar utökar statens uppsikt över skogarnas skötsel i landet och en ordnad utbildning av skogstjänstemän (arbetsledare) påbörjas (se vidare kap 4 Arbetsledarnas utbildning).

242. Skogsarbetsledarnas organisationer

Ordnad föreningsverksamhet på tjänstemannabasis startades av de två kategorierna skogsvaktare (privatskogsbruk) och kronojägare (statsskogsbruk) redan under sent 1800-talet. Skogsvårdskonsulenterna (dåvarande läns-skogsvaktarna) däremot först 1911 eftersom arbetsgivaren, de länsvisa Skogsvårdsstyrelserna, startade sin verksamhet först 1905, två år efter den första egentliga skogsvårdslagens tillkomst.

En samlad organisation för dessa tre grupper på yrkes- och utbildningsbasis tillkom 1953. Dess nuvarande namn är "Skogstjänstemannaorganisationernas samarbetsråd" (STOS).

243. Skogsarbetsledarnas placering i företagens organisation

Skogsarbetsledaren har traditionellt tjänstgjort i en areell organisationsstruktur och har själv haft ett uttalat areellt ansvar (bevakningstrakt). Under senare tid och jämsides med den fortgående mekaniseringen har dock detta mer och mer efterträtts av ett funktionellt ansvar. Utvecklingen kan belysas med Domänverkets förändrade utnyttjande av skogsarbetsledarna (kronojägarna). 1958 inrättas tjänster som allmänna revirassistenter och 1964 och 1967 inrättas tjänster som tekniska assistenter resp skogsvårds- och naturvårdsassistenter. Under de alla senaste åren kan dock en begynnande återgång till areellt ansvar för skogsarbetsledarna spåras.

3. ARBETSLEDARNA I DAGENS ORGANISATION

31. Danmark

Arbetsbeskrivelse for arbejdsledere i skovbruget findes ikke. – De almindeligst forekommende arbejdsopgaver er:

- arbejdsledelse vedr. skovning, transport, kulturalarbejde.
- regnskab.
- salg.

Ansvarsområdet er meget forskelligt men overvejende er ansvaret for praktisk udført arbejde.

Skovteknikeren finder ansættelse i skovbrugets ledelse og i lederstillinger i tillægs erhverv. Det største antal beskæftiges i det private skovbrug, skov- og klitvaesenet, Hedeselskabet samt ide nedenfor nævnte erhverv.

I skov- og klitvaesenet kan skovteknikere ansættes som tjenstemænd, først som skovfogedassistent/plantorassistent og dernæst som skovfoged/klitplantør. Endelig kan skovteknikere ansættes som timelønnet eller månedslønnet medhjælp for ledelsen.

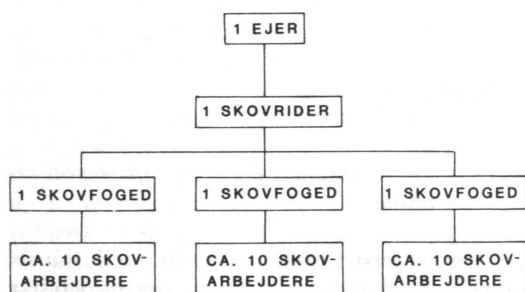


Fig. 1. En typisk organisation i dansk skovbrug.
Fig. 1. A typical organization in Danish forestry.

32. Finland

321. Skogsfunktionärernas ställning inom olika organisationer

Arbetsuppgifterna för skogsbranschens funktionärer kan utgående från kraven grovt indelas i tre olika nivåer:

1. Chefsuppgifter varvid också funktionärens underlydande arbetar i en funktionärsgrupp, främst som arbetsledare.
2. Uppgifter i en stab varvid funktionären i allmänhet inte har några egentliga underlydande utan stabsenlig rådgivnings- och övervakningsskyldighet.
3. Arbetsledaruppgifter varvid funktionärens underordnade i allmänhet är arbetare.

322. Privatskogsbruket

Skogsbranschens funktionärer arbetar främst i privatskogsbrukets, statens, kommunernas och skogsbolagens tjänst. Relationerna mellan privatskogsbrukets befämjande och övervakande organisationer framgår av figur 2.

Skogsinstruktörerna sköter arbetsledningsuppgifterna inom distriktskogsnämnderna. Till uppgifterna för denna organisation hör övervakning av lagen om enskilda skogar, branschens kursverksamhet, rådgivnings-, informations- och pr-verksamhet. Dessutom utvecklar instruktörerna samarbetet inom skogsbranschen och bistår skogsägarna med fackmannahjälp. De kan också ha ansvar för plantskolor.

Skogsförbättringsdistrikten svarar främst för planering och genomförande av grundförbättringsarbeten, t ex skogsbilvägar, skogsdikning och övrig verksamhet som förutsätter gemensamma företag.

Skogsvårdsföreningarna är skogsägarnas sammanslutningar vilkas ändamål är att höja medlemmarnas yrkesskicklighet och -kunskap. De skall dessutom leda och utveckla skogarnas skötsel och nyttjande samt bistå skogsägarna med fackmannahjälp.

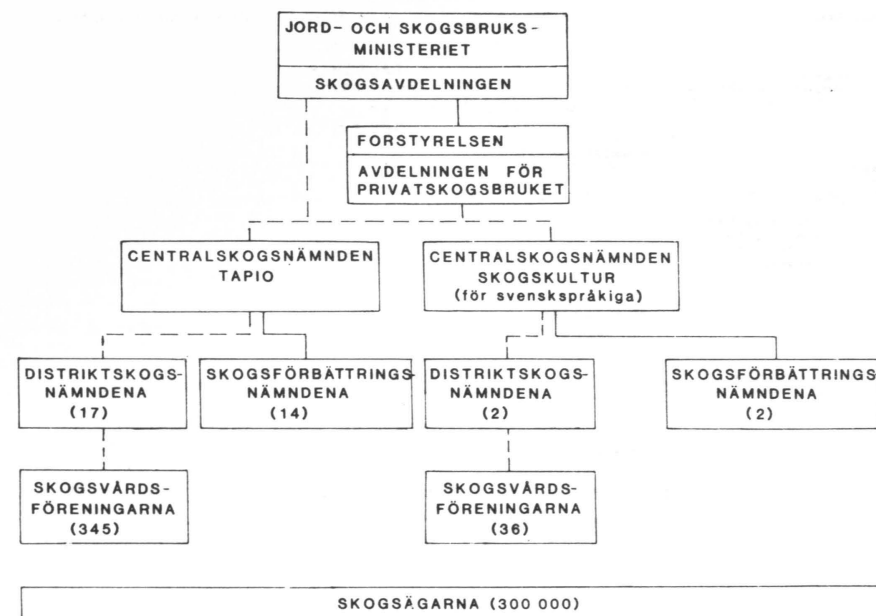


Fig. 2. Privatskogsbrukets organisationer i Finland.

Fig. 2. The organizations of private forestry in Finland.

Den ansvariga funktionären i skogsvårdsföreningen har vanligen forstteknikerutbildning. Han har som underlydande skogsvårdsinstruktörer (forsttekniker). Dessa svarar inom sitt område för virkesproduktion, utstämpling samt virkeshandel. De biträdes ofta arbetsledare som deltar i stämpling, skogsodlings- och drivningsarbeten.

Många föreningar har breddat eller bredat ut sin verksamhet beträffande drivningsuppgifter i samband med virkeshandel. Detta ökar behovet av arbetsledare inom ett flertal föreningar.

323. Forststyrelsen (statens skogsförvaltning)

Forststyrelsens uppgift är att sköta, skydda och nyttja statens skogs- och markegendom med en ökande virkesavkastning och ett företagsekonomiskt sett förmånligt resultat som mål. Samtidigt bör Forststyrelsen beakta det allmänna bästa samt övervaka och befämja privatskogsbruket. Med tanke på den dist-

riktsförvaltning, som underlyder Forststyrelsen, har landet indelats i tre distrikt. Dessa har ytterligare indelats i totalt 29 revir.

Inom Forststyrelsen har man utvecklat ledningen och organisationen för statens skogsbruk. Reviren utgör resultatenheter till vilka man har delegerat mera beslutanderätt än tidigare. Vad distriktskontoren och centralförvaltningen beträffar, är utvecklingsarbetet ännu inte färdigt. Med hjälp av vissa arrangemang har man kunnat öka revirens storlek och utveckla organisationen. Man har övergått från en traditionell regional organisation till en funktionell organisation. Eftersom arrangemangen verkställs stegvis, finns det ännu revir som organisatoriskt sett skiljer sig från de övriga. Målet är att arbetsledarna underlyder fältchefen och deltar i verksamheten på alla arbetsplatser inom reviret. Specialiseringen för olika uppgifter sker i en planeringsgrupp som underlyder planeringschefen och som huvudsakligen består av forsttekniker. Arbetsledarna specialiserar sig endast i undantagsfall för olika uppdrag (i vissa revir transporter, vägbyggnad och i övergångsskedet traditionellt skogsdikning). Arbetsledar-

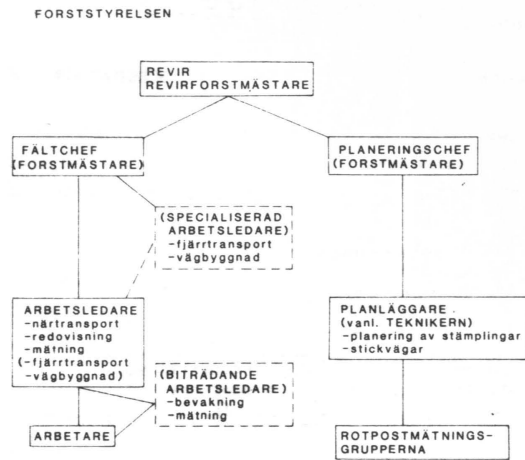


Fig. 3. Revirorganisationen i Forststyrelsen.
Fig. 3. District organization of the Central Board of Forestry.

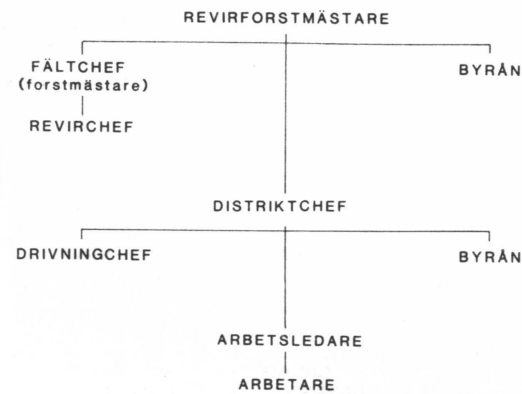


Fig. 4. En typisk organisation i ett litet virkesanskaffningsbolag.
Fig. 4. A typical organization in a small wood procurement company.

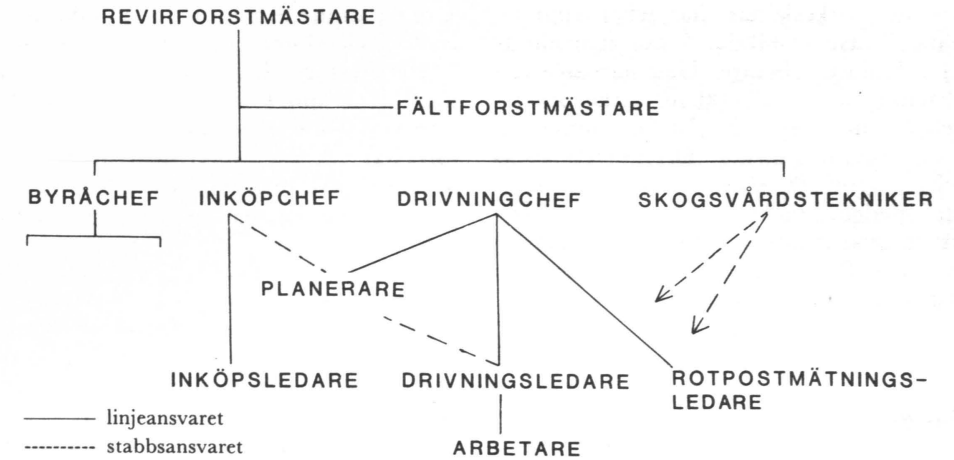


Fig. 5. En funktionell organisation i ett virkesanskaffningsbolag.
Fig. 5. A functional organization in a wood procurement company.

na har en befattningsbeskrivning. Dessutom uppgörs årligen en arbetsplan, som sedan genomgås två gånger per verksamhetsår. Planerarna uppgör planer som omfattar det egna verksamhetsområdet, t ex drivning och virkesproduktion. Arbetsledaren på respektive arbetsplats deltar i planeringen. I vissa fall, bl a när det gäller dikning, kan planeraren också fungera som verkställare. Han underlyder då fältchefen i fråga om verkstäl-landet.

Numera anställer Forststyrelsen endast sådana arbetsledare som har genomgått en arbetsledarutbildning. Planerarna är i regel forsttekniker.

Enkäten gav följande resultat: Forststyrel-sens drivnings- och skogsvårdsledare hade i medeltal 14 underordnade som stadigvarande, 4 som säsongarbetare och 3 tillfälliga. Arbetsledarna ansvarar årligen för en drivningsmängd på 21 000 m³; vid kalaverkningar får man cirka 60–70 % av virket och resten vid de produktionsbefrämjande huggningarna. Stämplingsposternas medelstorlek har varit stor, cirka 10 000 m³ och drivningen har tagit över 100 dagar i anspråk (19 arbetsledares sampel) (Salminen 1981).

324. Virkesanskaffningsbolagen

Virkesanskaffningen har till största delen koncentrerats till de tio största anskaffningsorganisationerna (virkesvolym 2–9 milj m³/år). Dessutom finns det mindre, närmast lokala virkesanskaffningsorganisationerna (anskaffningen 0,5 milj m³/år). De största företagen har i regel en funktionell organisation. Däremot är en regional arbetsfördelning fortfarande dominerande i de mindre bolagen och arbetsledaren svarar alltså för alla arbeten inom sitt område. I det första organisationsschemat ser man inte den funktionella indelningen lika klart som i det andra. (Fig. 4 och 5) I det första fallet sker uppdelningen mellan köp och drivning först på arbetsledarnivå medan den i det andra exemplet sker redan på chefsnivå.

Distriktsförman: Han har vanligen forstteknikerutbildning och är direkt underställd revirforstmästaren. Den centrala delen av distriktsförmannens uppgifter består i ledning av distriktets funktionärer, detaljerna kring virkesköp samt frågor som berör arbetskraft och entreprenadverksamhet.

Utvecklingen av distriktets organisation ligger inom hans ansvarsområde. Distriktschefen sköter också inom distriktet företagens relationer bl a till distriktsskogs-

nämnden, skogsvårdsföreningarna samt till representanter för andra virkesköpare inom området.

Drivningsförman: Han har vanligen forstteknikerutbildning. Han är direkt underställd distriktsförmannen och har lednings- och övervakningsansvar för arbetsledarna i distriktet. Drivningsförmannens centrala uppgift är att ansvara för drivning, avlägg, transport, planering och övervakning och att svara för att arbetsledarna besitter goda kunskaper och färdigheter. Han drar upp riktlinjer för distriktets drivningsprogram samt utnyttjande av personal- och maskinresurser.

Arbetsledare: Befattningsbeskrivningen är skriven för en arbetsledare som svarar för alla arbeten. Han är direkt underställd distriktsförmannen. Arbetsledarens centrala uppgifter är genomförande av virkesaffärer och övervakning av drivnings-, transport- och skogsvårdsarbeten. Han svarar dessutom för informationen gentemot virkesförsäljare, skogsarbetare och entreprenörer. Han skall också övervaka att avtal och givna instruktioner för ovan nämnda parter följs. Han sköter även avlöning och rapportering inom sitt ansvarsområde. En specialiserad arbetsledare kan sköta en eller flera funktioner inom hela distriktet eller del av det. Han kan ha linjeansvar eller stabsansvar.

Inköpsförman: Han svarar för inköpsdistriktets planering och ledning samt övervakar virkets mottagning och leverans. Till hans uppgifter hör också ledningen av fjärr-

transport, utarbetandet av offerter och förvaltningen av bolagets egna skogar. Han koordinerar inköpsdistriktets olika funktioner.

Inköpsledare: Köp inom ett begränsat inköpsområde, mottagning, avlägg, (lagring), leveranser, fjärrtransport, vägar, egna skogar (drivningsledarens uppgifter anges skilt för sig).

Drivningsförman: Planering av inköpsdistriktets drivningar, programmering, ledning och utveckling, avtal för skogsmaskiner, fortbildning, arbetarskydd och arbetskraftspolitik.

Drivningsledare: Planering och drivning inom ett område vars gränser varierar. Han sköter också om mätningen av arbetsprestationer och han har ansvar för övre avlägg, byggandet av vinterbilvägar samt arbetarskydd (inköpsledarens uppgifter anges skilt för sig).

Planerare: Planering och mål för inköpsdistriktets drivning, ledning och övervakning av arbetssvårighetsklassificering och prissättning. Till hans uppgifter hör också arbetarskyddsfrågor och rotmätning.

Skogsvårdstekniker: Han svarar för skötseln av bolagets egna skogar och övervakningen av de beviljade medlens användning. Till hans uppgifter hör också stämplingen både i bolagets egna skogar och virkesförsäljarnas skogar samt rot- och kontrollmätningar. Han skall också värdera fastigheter som är aktuella för inköp.

Hos store virkeskøpere har arbeidslederen i medeltal 7 fast anställda, 5 säsonganställda och 4 tillfälliga arbetare. Han har ansvaret för drivning av ca 22 000 m³ virke per år. Medeltalet har varit 60–70 % slutavverkning och resten gallring. Drivningstraktens storlek har varit 500–600 m³ och avverkningen har i medeltal räckt 12 dagar. Skogsvårdsteknikern svarar också för skogsskötseln på ett ca. 10 000 hektars område (sampel 56 arbetsledare) (Salminen 1981).

33. Norge

Arbeidsledelsesfunksjonen i norske skogeiendommer er meget variert alt etter eierkategori og eiendomsstørrelse.

Etter eierkategori kan en meget grovt dele opp eiendommene i større privatskoger, statskoger, andre offentlige skoger og gardsskoger. Etter eiendomsstørrelsen kan en like grovt dele opp i større skogeiendommer (f.eks. større enn 10 000 ha), middelsstore skogeiendommer (f.eks. fra 1000 till 10 000 ha) og små skogeiendommer (under 100 ha). Av de mindre og små skogeiendommene er det 91 % som drives i kombinasjon med jordbruk. En helt spesiell del av norsk skogbruk utgjøres av skogreisingsarealene i Vest-Norge.

Med et så variert eiendomsmønster er det klart at det ikke er mulig å gi en helt generell beskrivelse av arbeidsledernes arbeidssituasjon. En har likevel tatt for seg en del eiendomstyper som er behandlet mer inngående, og en håper disse kan gi et visst begrep om den generelle situasjonen og også av mangfoldet i norsk skogbruk.

Større privateide skogeiendommer

Det er i denne forbindelse tenkt på eiendommer som har større produktivt skogareal enn 10 000 ha. I den offisielle statistikken er det ikke foretatt noen oppdeling av eiendommer med over 5000 ha produktivt areal. De eiendommene som er 5000 ha eller større, har et totalt produktivt skogareal på 959 566 ha eller 11 994 ha pr. eiendom.

En har fått adgang til informasjon fra fem eiendommer som er større enn 10 000 ha.

Uten å kunne legge fram noen tall, mener en at disse eiendommene er relativt representative for de store skogeiendommene, ikke minst fordi de er spredd over store deler av Norge. Denne typen eiendommer er blandt dem som først har fått føle problemene med et foreldt administrasjonssystem. De er derfor nesten alle i gang med mer eller mindre omfattende omlegging av sitt administrasjonsmønster, og er således ikke karakteristiske hverken for det som har vært eller det som vil komme.

I flere av de bedriftene som det er referert tall for, foregår det en ganske stor grad av delegering av det tradisjonelle arbeidsledersansvaret til skogsarbeiderne selv.

Det arbeidsoppgavene som arbeidslederne (skogbestyrerne) er mest beskjeftiget med er:

- Driftsledelse, arbeidsledelse og kontroll
- Eiendomsforvaltning
- Planlegging, budsjettering
- Avlønning (Denne oppgaven kan i mange tilfeller være lagt til hovedkontoret. Det kan da være en lite byrdefull oppgave for skogbestyreren.)
- Regnskap

Hvordan disse funksjonene fordeler seg vil i stor utstrykning avhenge av hvor mye eiendomsforvaltning som forekommer. Dette forholdet er ofte sterkt geografisk betinget, og forholdet kan ofte være slik at jo større areal og dårligere bonitetsforhold, jo mer eiendomsforvaltning.

I de fleste bedriftene er det en geografisk organisasjonsmodell, det vil si prinsippet er "en mann – alt ansvar". Det synes i dagens situasjon å være en tendens til å ville holde på dette opplegget. De bedriftene som har konsulenter med spesialoppgaver knyttet til hovedkontoret, holder ofte på at det er skogbestyreren som skal ha budsjett- og resultatansvar.

Omfanget av arbeidsledernes arbeidsbyrde er vanskelig å kvantifisere fordi det varierer så mye hvilke oppgaver den enkelte skogbestyrer er pålagt, og hvor mye hjelp han har. Med utgangspunkt i data fra de fem skogsbedriftene som er omtalt ovenfor, viser det seg at hver skogbestyrer har ansvar for 8–18 skogsarbeidere. Det vanligste er rundt 10 mann. I de fleste tilfellene er det lite fullmekaniserte drifter. Framdrevet kvantum pr. skog-

bestyrer varierer fra 10 000–40 000 m³. I denne forbindelse må det pekes på at det er meget stor spredning på de fem bedriftene når det gjelder bonitetsfordeling på det produktive skogareal. Følgelig er også det området som de ulike skogbestyrerne har ansvar for, av meget varierende størrelse, fra 4000–8000 ha.

Statens skoger

Statens skoger er delt opp i forvaltninger. Skogene er av meget varierende karakter, og kan bestå av tidligere privateide skoger, tidligere embedsmannsskoger, statsalmenninger m.m. En del av arealene har ingen verdi for skogproduksjon som f.eks. nasjonalparker og naturreservater. Det finnes også andre store arealer som har størst verdi for rekreasjon, jakt og fiske eller som hyttefelter. Skogforvaltningene vil i de fleste tilfeller kunne sammenliknes med middels store skogeiendommer. I de tilfellene hvor det er meget store arealer, vil store deler av disse ofte være dårlig egnet til skogproduksjon.

Statens skoger er organisert som et direktorat under Landbruksdepartementet med en sentral ledelse i Oslo. Det er i dag 27 skogforvaltninger som hver ledes av en skogforvalter. I de enkelte forvaltningene finnes det en eller flere (opp til 7) skogfullmektiger. Disse representerer arbeidslederne i mellomskiktet.

Skogfullmektigenes hovedoppgaver er:

- Skogbruk
- Forvaltning av grunnressurser (tomter, oppdyringsarealer, grus, sand, utbygging av vassdrag)
- Nasjonalparker, naturreservater
- Jakt og fiske
- Regnskap
- Kontorarbeid

I mindre forvaltninger vil skogfullmektigen være beskjeftiget med alle disse oppgavene, mens det i de større forvaltningene er foretatt en viss spesialisering. Spesielt er grunnressurser, nasjonalparker og jakt og fiske overlatt til skogfullmektiger som ikke har noe med skogsdriften å gjøre.

I enkelte større skogforvaltninger vil en finne en funksjonell inndeling av arbeidsopp-

gavene når det gjelder skogsdriften, men det vanlige synes å være en geografisk inndeling, evt. med en egen skogfullmektig som er ansvarlig for maskinparken.

Når det gjelder omfanget av skogfullmektigenes arbeidsvolum, finnes det gode opplysninger. Det er imidlertid vanskelig å gi mer generelle opplysninger fordi forholdene i de enkelte forvaltningene varierer enormt både geografisk og størrelsesmessig.

Driftskavantumet pr. skogfullmektig varierer fra 6000–7000 m³ til ca. 17 000 m³. Det tilsvarende antallet av skogsarbeidere som skogfullmektigene har ansvar for, varierer fra 12 til 18.

Fordi arealenes sammensetning er så forskjellige, vil det være meget store variasjoner for hvor stort skogareal de enkelte skogfullmektigene har ansvar for. Det varierer fra over 10 000 ha i enkelte skogforvaltninger nord for Polarsirkelen og i høytliggende strøk til 1000–3000 ha i de sentrale skogstrøkene.

Gårdsskogbruket

Ca. 95 % av alle skogeiendommer i Norge har over 0,5 ha jordbruksareal. Det fører til at de fleste skogeiendommene blir drevet i kombinasjon med gårdsdrift. For de små skogeiendommene er dette den vanlige driftsformen. Hele 94 % av alle skogeiendommene er små (under 100 ha). På den annen side utgjør de bare 38% av arealet.

Ca. 55 500 skogeiere er organisert i Norges Skogeierforbund. Gjennomsnittseiendommen til medlemmene utgjør ca. 65 ha, og gjennomsnittslønningen i 1981 var 218 m³.

For å ivareta sine medlemmers interesser har Norges Skogeierforbund bygd ut et lokalt veiledningsapparat. De har også bygd ut et driftsapparat som står til disposisjon for de medlemmene som ønsker å benytte det. Driftsapparatet kan utnyttes helt eller delvis ved at skogeieren f. eks. selv utfører hogsten, mens utdriften skjer gjennom skogeierforeningens driftsapparat.

For å administrere driftsapparatet og å forestå veiledningen, er det på lokalplanet ansatt en rekke skogbruksledere. Disse har utdannelse som skogteknikere. Norges Skogeierforbund består av 19 skogeierforeninger

som ofte har sin avgrensning etter nedslagsfeltet til et større vassdrag. De enkelte skogeierforeningene har en liten setraladministrasjon som også omfatter en skogbruks-sjef. Vedkommene er ansvarlig for de faglige aktivitetene, men det er skogbrukslederen som har den daglige ledelse av virksomheten innenfor sitt distrikt.

Skogbrukslederen har følgende hovedoppgaver:

- Driftsadministrasjon, ledelse og kontroll
- Administrasjon og kontroll av transport
- Administrasjon og kontroll av skogkultur
- Veiledning overfor medlemmer
- Diverse andre oppgaver av organisasjonsmessig karakter.

På landsbasis har skogbrukslederne ansvar for 10 skogsarbeidere hver, og det gjennomsnittlige driftskvantumet pr. skogbruksleder er ca. 10 500 m³. De enkelte skogeierforeningene arbeider også under meget varierende skog- og eiendomsforhold. Det kan derfor være av interesse å nevne noen eksempler fra skogeierforeninger forskjellige steder i landet. I en skogeierforening i Øst-Norge hadde skogbruksledere som var helårsbeskjeftiget ansvaret for et driftskvantum som varierte fra 14 600 m³ til 33 200 m³. Videre hadde de ansvaret for utsetting av fra 28 000 til 120 000 planter. I en skogeierforening i Midt-Norge med 9 skogbruksledere, varierte driftskvantumet fra 2900 m³ til 11 800 m³ og plantetallet fra 14 000 til 153 000. Gjennomsnittsdriften var 280 m³ med variasjon fra 175 til 450 m³ pr. drift.

Skogbrukslederens arbeidssituasjon er spesiell på mange måter. Dels er han i en dobbeltstilling fordi han på den ene siden er ansatt av skogeierforeningens medlemmer og skal ivareta deres interesser. På den andre siden er han arbeidsgiver for de skogsarbeiderne som er knyttet til driftsapparatet.

Skogbrukslederens arbeidsdag kan bli meget oppjaget fordi han har så mange oppdragsgivere. Statistikken fra den skogeierforeningen i Midt-Norge som er nevnt ovenfor, viser at enkelte skogbruksledere har en årlig kjørelengde i arbeidet på opp til 18 600 km. Gjennomsnittet var 13 400 km.

Skogreisning

Siden slutten av forrige hundreår har det vært en sterk interesse for å reise skog i kyst- og fjellstrøkene i Norge. Spesielt i Vest- og Nord-Norge har denne interessen gitt seg konkrete utslag. I begynnelsen var denne virksomheten sterkt nasjonalt og idealistisk motivert, men etter andre verdenskrig har skogreisningen fått en helt annen økonomisk og distriktspolitisk begrunnelse.

Etter at en offentlig skogkommisjon i begynnelsen av 1950-årene hadde avlevert en av sine innstillinger, ble det vedtatt å sette ut i livet støtteordninger og andre tiltak som skal stimulere til planmessig skogreisning i kyst- og fjellstrøkene.

En nøkkelperson i dette arbeidet er skogreisningslederen som er knyttet til skogbruksetaten i de kommunene som inngår i de såkalte skogreisingsstrøkene. Det er herredsskogmesteren som er skogreisningslederens nærmeste overordnede.

Skogreisningslederne skal ha utdannelse som skogtekniker. Han har særlig ansvar for skogreisning i sitt distrikt, og han er tillagt følgende arbeidsoppgaver:

- Planlegging, organisering og gjennomføring av skogreisingsarbeidet på den enkelte eiendom
- Utarbeidelse av planer for skogreisning i distriktet som helhet
- Arbeidsledelse av kommunalt ansatte som er engasjert i skogreisingsarbeidet
- Budsjetten for kommunal innsats i skogreisningen
- Veiledning og informasjon overfor skogeiere og almenheten
- Diverse oppgaver i kommunale nemnder o.l.

Hovedtyngden av skogreisningen foregår i de fire Vest-Norske fylkene. Her ble det i 1981 plantet til et areal på ca. 2800 ha. Hver skogreisningsleder hadde i gjennomsnitt ansvar for utsetting av ca. 82 000 planter. I forbindelse med plantingene er det ofte behov for rydding av arealer som skal tilplantes og for etterarbeider i de plantingene som allerede er utført. For hver skogreisningsleder representerte dette et areal på ca. 55 ha.

Skogreisninga har nå pågått i rundt hundre år. En del av de eldste plantingene er forlengst avvirket, men det skaper en ny situasjon at de eldre plantingene som ble etablert

etter den organiserte skogreisninga begynte, forlengst er nådd opp i tynningsmoden alder. Dette stiller skogreisningslederne overfor nye oppgaver som de tradisjonelt ikke har vært forberedt til å påta seg. Videre fører det til at arbeidsvolumet vil øke betraktelig i årene som kommer.

34. Sverige

Arbetsledere är alla som har någon form av arbetsledande befattning i en organisation. Med en sådan strikt definition kan, på en skogsförvaltning, alla från förmän till förvaltare räknas som arbetsledare. I dagligt tal menar man dock med begreppet arbetsledare kategorin skogsvaktare, kronojägare, skogs-

tekniker, drivningsledare, skogsvårdsledare, transportledare, planerare osv.

Det är sålunda personer som har skogvaktarutbildning vid skogsskola eller skogsteknikerutbildning vid skogsinstitut. Dessutom finns arbetsledare med skogsmästarutbildning.

Under slutet av 60-talet och början av 70-talet infördes i de flesta större skogsföretag en funktionell organisation. Detta innebar bl. a. att arbetsledning och ansvarsområden gällde endast en viss typ av verksamhet t ex drivning, skogsvård, planering osv. Under de senaste åren har det emellertid funnits en trend mot att organisationsformerna ändras och får en mer geografisk inriktning med ett mer decentraliserat beslutsfattande. Detta innebär att arbetsledaren har ansvaret för i princip all verksamhet inom sitt område och att skogsarbetarna därigenom har endast en chef.

4. ARBETSLEDARNAS UTBILDNING

41. Danmark

Indtil 1963: 3 lokale skovskoler med et samlet elevtal på ca. 30. – Uddannelsen benævnt skovfokeduddannelsen.

Efter 1963: 1 skovskole med 25–30 elever. – Uddannelsen benævnt skovteknikeruddannelsen.

Uddannelsens mål, indhold og struktur. Skovteknikeruddannelsen er en praktisk/teoretisk uddannelse med det formål at bibringe eleverne de forudsætninger, kundskaber og færdigheder, som i dag kræves for at kunne udfylde en ledende funktion i skovbrugserhvervet eller tilgrænsende områder, f.eks. savværk, planteskole, entreprenørvirksomhed m.v.

Uddannelsens hovedområder er skovbrugets teknik, økonomi, biologi, virksomheds- og arbejdsledelse. Uddannelsen varer ordinært 4½ år og falder i 3 dele, hver af ca. 1½ års varighed. Hver del afsluttes med eksamen, som skal bestås, for at uddannelsen kan fortsættes.

42. Finland

421. Historik

Utbildningens rötter ligger så långt tillbaka i tiden som år 1876 när Evois skogvaktarutbildning startades. Flera skogvaktarskolor grundades i 1900-talets början och år 1922 ändrades dessa till skogsskolor (forstskolor i Finland) som sedan ombildades till forstinstitut 1965. År 1921 grundades Viborgs Såginstriskola som år 1944 flyttades till Kotka. Förutom i dessa skolor var det fram till 1949 möjligt att få arbetsledarutbildning endast genom att arbetsgivarna anordnade 3–4 månader långa kurser.

År 1949 grundades på skogsindustriolagens försorg Tavastlands skogsarbetsledarskola. Utbildningen utvecklades snabbt på 1960-talet och år 1965 grundade staten en skogsarbetsledarskola i Tammela. År 1967 grundade Arbetseffektivitetsföreningen en skogsarbetsledarskola i Rajamäki.

Skogsarbetsledare utbildas också fr o m

1970-talet i många skogsskolor, trots att dessa ursprungligen var avsedda endast för utbildning av skogsägare. Alla forsläroanstalter fungerar under Yrkesutbildningsstyrelsens kontroll och överinseende.

422. Nuvarande utbildning

I Finland genomförs just nu en mellanstadiereform vilket märks också i den skogliga undervisningen. En del av läroanstalterna ger undervisning enligt de gamla planerna, andra enligt de nya. År 1984 genomförs det nya systemet i sin helhet.

Reformens centrala princip är, att eleverna först under ett år går en allmän linje och sedan fortsätter på någon specialiseringslinje som leder till yrket. Den nuvarande ettåriga arbetsledarutbildningen, som föregås av en ettårig obligatorisk praktik, blir ersatt av en treårig utbildning kallad lägre institutnivå. Examenstiteln blir då skogsbrukstekniker. Nuvarande treåriga forstteknikerutbildning, med föregående obligatoriska praktik, ersätts av en femårig utbildning kallad högre institutnivå. Examenstiteln blir skogsbruksingenjör. Den nya formen av utbildning ges redan i några läroanstalter.

Enligt kommittébetänkande nr 1 från 1974, borde den högre institutnivån ge färdigheter för självständig planering och ledning av verksamhet. Dessutom skall eleven kunna utnyttja produktionsmodeller och produktionsmetoder för försöks- och utvecklingsarbete. Utbildningen skall också ge en grund för utnyttjande av anpassad information för att få till stånd en önskad utveckling. Till grundförutsättningarna för planerings- och ledningsfunktionerna hör också förmågan att kunna kartlägga och identifiera aktuella och kommande problem. Han skall också kunna lösa dessa problem. I forskningsarbete måste han också självständigt ur befintligt material kunna härleda lösningar och beslut.

Den lägre institutnivån skall däremot i högre grad inriktas mot praktikens och verkställandets arbetsledningsproblematik. Den som arbetar med arbetsledning borde i görligaste mån anpassa sin förmåga till de yrkeskunskaper och färdigheter som förutsätts vid verkställandet av hithörande planering, arbetsledning och övervakning. Speciell vikt

borde läggas vid den praktiska tillämpningen av lönesättning och arbetsplatsrelationer samt vid den undervisning som rör arbetarskydd och arbetsmiljö.

År 1981 gavs undervisning för blivande arbetsledare på 11 st forsläroanstalter och ungefär 240 elever antogs. Man utbildar blivande forsttekniker vid åtta olika institut och ovannämnda år antogs cirka 130 elever.

43. Norge

Den første skolen for arbeidsledere i norsk skogbruk ble opprettet på Kongsberg i 1876. Formålet med skolen var: "... at uddanne Eleverne til underordnede Skovbetjente". At skole hadde sin berettigelse kan bl.a. sees av det forhold at det alt i 1880 ble opprettet enda en skogskole i Steinkjer. Begge disse skolene er fortsatt i virksomhet, men det er bare skolen i Steinkjer som utdanner skogteknikere.

Utdannelsen var til å begynne med av 8-9 måneders varighet, og dette undervisningsopplegget var i bruk fram til 1906. Da ble det foretatt en del omlegninger i kursopplegget. En av grunnene til dette var at skogskolene siden opprettelsen av en skogbruksavdeling ved Norges Landbruksføgskole i 1898 fikk en dobbeltrolle ved at de også gjorde tjeeneste som forkurs for skogbruksavdelingen.

Omleggingen i 1906 førte bl.a. til at det ble krevd et års praksis eller et 8 måneders lærlingekurs. Undervisningstiden ble utvidet til et år. 3,5 måneder ble avsatt til praktiske øvelser. Samtidig ble også krvene til forkunnskaper skjerpet.

Denne undervisningsplanen ble beholdt helt fram til 1951 da skogskolene ble 1,5-årige. I 1966 ble Statens skogskole, Kongsberg pålagt eneansvaret for et spesielt forkurs for skogbruksstudentene ved Norges Landbruksskole. Skogteknikerutdannelsen forgår nå ved Statens skogskole, Steinkjer, ved Statens skogskole, Evenstad, som ble opprettet i 1911 som fylkeskommunal skole og overtatt av Staten i 1941, samt Statens skogskole, Brandbu som ble opprettet som fylkeskommunal skole i 1949 og overtatt av Staten i 1976. Dessuten er hele fagutdannelsen i landbruket siden 1964 underlagt Lov om fagopplæring i landbruket.

Utdannelsesvegen for skogteknikere er i dag delt i tre trinn:

- Ett-årig eller to-årig grunnkurs
- Ett-årig skogbrukerkurs
- To-årig skogteknikerkurs

Grunnkursene blir gitt ved Statens yrkesskoler for skogbruk. Av disse finnes det tre, to i Syd-Norge og en i Midt-Norge. Skogbrukerkursene blir gitt ved to av Statens skogsskoler, i Bygland og Osen. Skogteknikerkursene blir gitt av de skogskolene som er nevnt ovenfor.

Grunnkurset har til formål å gi opplæring i praktisk skogbruk og å gi praktisk/teoretisk grunnlag for videre opplæring ved landbrukets fagskoler. Det skogbruksfaglige innholdet er likt i de ett-årige og de to-årige grunnkursene, men i de to-årige kursene er det lagt inn en del fag som tilsvarer almenopplæringene i den videregående skolen.

Skogbrukerkurset skal foruten å være et ledd i skogteknikerutdannelsen, også gi en avsluttende utdanning med kompetanse for yrkeslivet, spesielt med tanke på gårdsskogbruket. Det er mulig å bli opptatt på skogbrukerkurset uten grunnkurs dersom en har minst tre års videregående allmenfaglig utdanning og minst 0,5-års yrkeskurs eller praksis i skogbruk.

Skogteknikerkurset bygger på de to ovennevnte kurstypene. Undervisningen på skogteknikerkurset strekker seg over to skoleår og omfatter i alt 2660 undervisningstimer. Opplæring er delt i teori og praksisperioder, og ca. 40% av tiden utgjøres av praksis og øvelser i skog og annen utmark.

Skogteknikerkurset bygger på skogbrukerkurset, men gir en grundigere innføring i de ulike emnene. Samtidig stiller det større krav til modenhet og evne til selvstendig arbeid. Fag og timetall går fram av tabell 1.

Når det gjelder faget Administrasjons- og veiledningslaere omfatter det ifølge normalplanen: Organisering, planlegging, ledelse, kontroll. Kontorhold og kontorarbeid. Pedagogikk. PR-arbeid, arrangementsteknikk, møte- og diskusjonsledelse. Veiledningstjenesten i skogbruk/landbruk.

Årlig blir det utdannet ca. 100 skogteknikere. En del av disse kommer aldri ut på arbeidsmarkedet da de skal overta egen eiendom. Forøvrig synes det å være god tilgang på arbeid for de nyutdannede skogteknikerne.

Tabell 1. Undervisningen på skogteknikerkurset.

Fag	Teori- perioder	Praksis- perioder	Sum timer
Norsk og samfunnskunnskap	160	0	160
Kroppøving	90	70	160
Matematikk	100	0	100
Kjemi	60	0	60
Geologi og jordlaere	60	30	90
Økologi og biologi	80	35	115
Regnskap	100	0	100
Skogskjøtsel	130	130	260
Driftsteknikk	130	130	260
Treteknologi	60	40	100
Tre- og landmåling	80	110	190
Utmarksforvaltning	80	90	170
Planleggingslaere	210	50	260
Økonomi	130	50	180
Administrasjons- og veiledningslaere	120	40	160
Yrkespraksis	0	175	175
Fagoppgaver	0	40	40
Valgfag eller styrking av yrkesfag	40	40	80
Samlet timetall i kurset	1630	1030	2660

44. Sverige

441. Kort historik

Ordnad skogsutbildning på akademisk nivå har funnits i Sverige sedan 1828 då embryot till nuvarande skogsvetenskapliga fakultet vid Sveriges lantbruksuniversitet (Skogshögskolan) startade. Utbildning för en mer uttallad arbetsledarnivå (skogsvaktare) kom till stånd genom riksdagsbeslut ca 30 år senare kring 1860, då ett femtal utbildningsanstalter anordnades från Kalleberga i Skåne i söder till Sillre i Ångermanland i norr.

Denna utbildning levde sedan vidare i ca 100 år och bestod under 1950-talet och början på 1960-talet av 7 skolor: Älvsbyn (Hällnäs), Bispgården, Bjurfors, Bjärka-Säby, Östad, Kalleberga och Gammelkroppa med en examinering av 20 st/skola/år = 140 st/år.

I mitten av 60-talet hade svårigheterna för de nyutbildade skogsvaktarna att finna an-

ställning nått en sådan styrka att en nedkärning av utbildningsvolymen ansågs nödvändig. 5 skolor lades ned 1970 och kvar blev Bispgården omdöpt till Norra Skogsinstitutet, det nybildade Södra Skogsinstitutet i Värnamo samt den enskilda skolan för främst Värmlands och Örebro län i Gammelkroppa. Utbildningskapaciteten blev efter denna omorganisation ca 70 st/år och examenstiteln skogsvaktare ändrades samtidigt till skogstekniker.

Från mitten på 70-talet ökades sedan utbildningskapaciteten, med bibehållen skolstruktur, till nuvarande ca 100 st/år. (Bispgården 30, Värnamo 60 och Gammelkroppa 15). Förslag på en utökning till 120 st/år finns men har ej genomförts.

Parallellt med denna utveckling för skogsvaktar-skogsteknikerutbildningen har den skogliga utbildningen på grundläggande nivå för skogsarbetare resp blivande skogstekniker förändrats. De sk förberedande skogskurserna (Kolarskolan) togs bort i slutet av 40-talet och ersattes med 26 st skogsbruksskolor med Skogsvårdsstyrelserna som huvudmän.

I början av 70-talet överfördes i samband med den stora gymnasireformen i Sverige denna skogsbruksskoleutbildning till Skolöverstyrelsens huvudmannaskap i form av allmänna gymnasielinjer. Sådan gymnasielinje finns f n på 26 platser i Sverige.

I och med denna förändring av huvudmannaskapet kom skogsteknikerutbildningen att hamna på en problematisk nivå mitt emellan gymnasie- och högskoleutbildning. Detta avhjälpes dock 1979 då skogsinstitutet inplacerades i Sveriges lantbruksuniversitets skogliga fakultet som allmänna utbildningslinjer tillsammans med skogsmästar- och jägmästarlinjerna.

Den nyss omtalade skogsmästarutbildningen leder till en examen mitt emellan skogstekniker och jägmästare. Den står öppen dels för skogstekniker (och utgör då en vidareutbildning av dessa), dels för studenter från gymnasieskolan. Det utbildas f n 45 skogsmästare/år.

Figur 6 visar sambandet mellan de tre utbildningsnivåerna (utbildningslinjerna vid Sveriges lantbruksuniversitet).

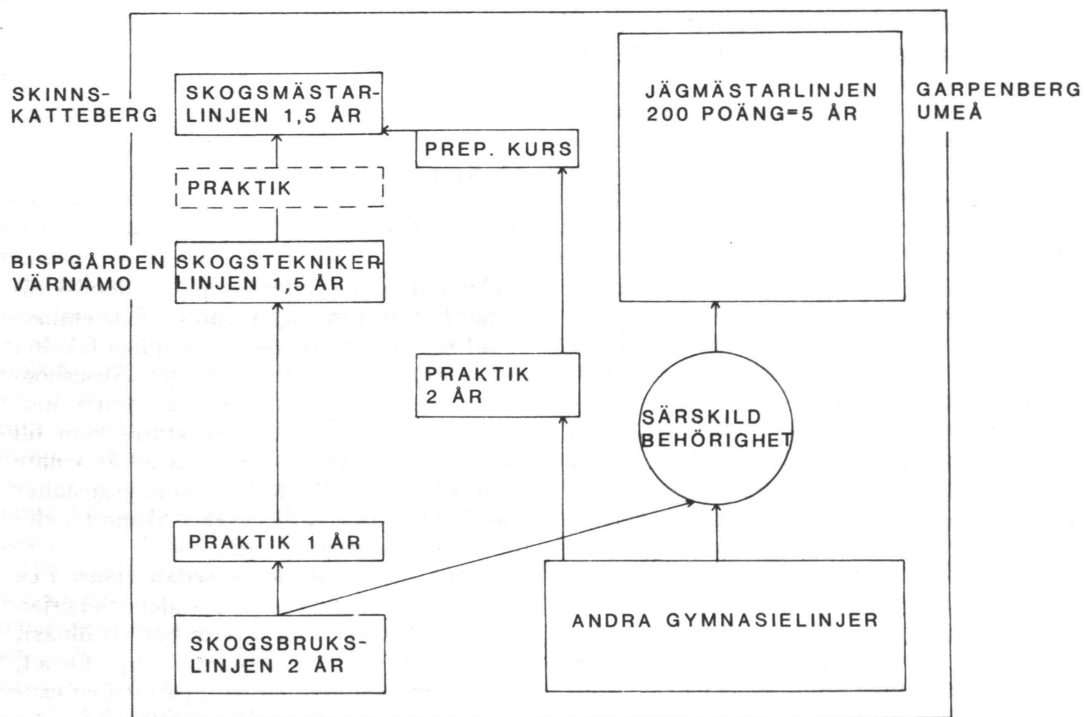


Fig. 6. Utbildningslinjerna vid Sveriges lantbruksuniversitet.

Fig. 6. Education lines in the Swedish University of Agricultural Sciences.

442. Nuvarande skogstekniker- (arbetsledare) utbildning

Beträffande antal skolor och utbildningskapacitet hänvisas till 441.

För att beskriva arbetsledarutbildningen används i det följande timplaner för undervisningen.

- två-årig skogsbrukslinje vid gymnasieskolan. Förberedelse för skogstekniker utbildning.

Genomsnittlig veckotimplan (38 tim) för två-årig skogsbrukslinje

Ämne	årsk. 1	årsk. 2
Svenska	4	-
Arbetslivsorientering	1	1
Maskinlära	10-9	8-7
Skogsproduktion	6-5	7-6
Drivning	9-8	15-14
Mättnings- och virkeslära	2	2
Naturvård	1	2
Ergonomi	2	2
Gymnastik	2	2
Timme till förfogande	1	-
Fritt val bland 8 ämnen bl. a. engelska, samhällskunskap, matematik	3	3

- Skogsteknikerutbildning (1,5 år)

Att utbilda en skogstekniker kostar på de statliga skolorna cirka 33 000 kronor per år, dvs sammanlagt 49 500 kr för de tre terminer utbildningen tar. Behörighet att söka har den som:

- genomgått gymnasieskola med minst två-årig kurs i svenska och engelska
- genomgått skogsbrukslinje eller motsvarande utbildning
- praktiserat minst ett år inom skogsbruket, obs praktiken skall vara allsidig
- gymnasiestudierna kan ersättas med den s.k. 25:4-regeln dvs eleven skall ha fyllt 25 år och varit yrkesverksam i minst 4 år. Han eller hon skall dessutom behärska engelska motsvarande två-årig gymnasieskola.

Tabell 2. Skogstekniker utbildning i Sverige.

Kursplan och kursmoment för skogsteknikerutbildning	Poängtal	Rikttrider (timmar)
Arbetsledning och rådgivning	8	
Arbetspsykologi		60
Arbetssträts- och arbetsmiljöfrågor		100
ergonomi		70
Skoglig arbetsmarknad		30
Ekonomi	4	260
Samhällsekonomi		40
Företagsekonomi		170
Administration		20
Matematik		
Grundläggande matematik		60
Statistik		40
ADB		30
130		
Skogsproduktionens grunder - Naturvård	9	
Botanik		95
Mark- och klimatlära		55
Zoologi		30
Kemi		20
Ekologi		20
Jakt och fiske		55
Naturvård		55
330		
Skogsskötsel	10	
Beståndsanläggning		85
Skötsel av skogsbestånd		145
Skogsskydd		50
Studieresor		60
340		
Skogsteknik	10	
Drivningssystem och metoder, maskinlära		170
Drivningsplanläggning, avverkningsgenomförande och prissättning		120
Vidaretransport, vägar		50
Sprängning		15
Studieresor		35
220		
Skogsuppskattning och skogsindelning	8	
Skogsuppskattning		120
Avvägning		10
Flygbildsteknik		50
Skogsindelning		30
210		
Virkeslära	4	
Vedens uppbyggnad		25
Virkeskador		
Virkesmätning, aptering, sortiment		75
Träförädling		30
130		
Summa	60	2 020

443. Nuvarande skogsmästarutbildning (1,5 år)

Att utbilda en skogsmästare kommer i år att kosta mellan 37 000–38 000 kronor per år. Utbildningens längd är ett och ett halvt år. Behörig att söka har den som:

- genomgått skogsteknikerutbildning eller motsvarande utbildning
- genomgått två-årig gymnasieskola med särskild behörighet i Ma, Fy, Ke, Biol, genomgått preparandkurs

vid Skogsmästarskolan samt har minst 24 månaders sammanlagd praktik. Obs för att bli antagen till preparandkursen fordras 12 månaders praktik.

Denna utbildningslinje är markerat praktiskt anknuten. Eleverna tränas i problemlösning och informationssökning under praktiska former. Det sker bl a i form av större verkliga planeringsuppdrag som skolan går ut på öppna marknaden och offererar.

Tabell 3. Översiktlig timplan för skogsmästarkurs.

Betygsämne	Timantal	Betygsämne	Timantal
MATEMATIK	120	Transportorganisation och -ekonomi	40
Allmän	30	Arbetsmiljölag och lokal skyddsverksamhet	20
Statistik	50	Driftsplanering	40
ADB	40	Personaladministration och arbetspsykologi	30
MÄTNINGSLÄRA	140	TRÄFÖRÄDLING	140
Flygbildteknik	40	Virkeslära	5
Skogsuppskattning	80	Virkesmätning	15
Skogsindelning	20	Virkeskalkyler	20
SKOGSPRODUKTION	195	Rotpostvärdering	10
Växtförädling	20	Sågverk	50
Skogsförnygring	50	Fiberindustri	10
Produktionslära	45	Virkesvård	30
Beståndsbehandling	45	EKONOMI	155
Skogsvårdslagen	10	Företagsekonomi	40
Skador på skog	25	Fastighetsekonomi	15
SKOGSEKOLOGI MED NATURVÅRD	135	Beskattning, deklaration	20
Ekologi med marklära	75	Skogsvärdering	40
Naturvård	25	Samhällsekonomi	20
Jakt och fiske	35	Skogsekonomi	20
SKOGSTEKNIK MED DRIFTSPLANERING	335	PLANLÄGGNINGSTEKNIK	280
Skoglig maskinteknik	30	Informations- och utredningsteknik	90
Drivningsteknik	125	Skoglig långsiktig planläggning	190
Skogsväghållning	50		

5. ARBETSLEDARNAS FORT- OCH VIDAREUTBILDNING

51. Danmark

Danske Skovteknikerers Landsforening (DSL) arrangerer primaert praktisk orienterede kurser fx maskinkursus, pyntegrøntskursus og regnskabs- og budgetkursus.

DSL arrangerer i samarbejde med Skovbrugets Arbejdsgiverforening mere teoretiske kurser om fx arbejdsret og personlig planlægning.

53. Norge

Det finnes i dag ikke noen organisert videreutdanning av skogteknikere. Da skogskolen på Brandbu ble opprettet i 1949 ble det ved denne skolen mellom de ordinære skogteknikerkursene arrangert et 6-måneders videregående kurs. Dette var meget populært den første tiden, men da det ikke gav noen godkjent tilleggskompetanse, mistet de fleste interessen for kurset.

Det er ganske mange skogteknikere som supplerer sin utdanning med 1-årig utmarksteknikerkurs. Dette kurset blir i dag gitt ved Statens skogskole, Evenstad og det er en tilleggstudanning til ulike typer av fagutdanning i landbruket. Denne utdannelsen kvalifiserer imidlertid til oppgaver som ligger litt på siden av det tradisjonelle skogbruket.

Etterutdanning i skogbruket i Norge blir ivaretatt av Skogbrukets Kursinstitutt (SKI) som er et interessentskap med 29 medlemmer. Disse utgjøres av Det norske Skogsel-skap, 18 lokale skogselskaper og en rekke organisasjoner i skogbruket. Blandt de siste er Norges Skogteknikerforbund.

Formålet for SKI er drive landsomfattende kursvirksomhet innenfor skogbruk og tilgrensende emner. Kursene skal foregå på alle faglige plan, og skal foregå også kunne dekke skogteknikerens behov. I 1982 arrangerte SKI 39 kurs. I kurskatalogen er de ulike kursene fordelt på potensielle grupper av kursdeltakere. For gruppen "driftsledere" er det 15 kurs. Av disse igjen er det 5 kurs som spesielt tar for seg emne innen fagområdet "arbeidsledelse, planlegging og arbeidsmiljø". Disse kursene er av 2-5 dagers varighet, og et av dem er spesielt beregnet på verneombud i skogsbedrifter.

52. Finland

En stor del av fortbildningen består av arbeidsgivernes interne utdanning. Den landsomfattende planeringen av fortbildningen ved forstlæroinrättningarna samt utbildningens koordinering och organisation sker vid Yrkesutbildningsstyrelsen. En planeringsgrupp samarbetar med Yrkesutbildningsstyrelsen när det gäller fortbildning. Vid forstlæroinrättningarna hålls i år ca 30 olika kompletteringskurser på förmans- och arbetsledarnivå. Man kan delta i kurser med samma innehåll vid olika læroinrättningar på olika håll i landet. Kurserna räcker vanligen från ett par dagar till en vecka och olika organisationer reserverar årligen en visst antal platser på olika kurser.

Exempel på årets och nästa års kurser:

- HR – planering av det egna arbetet
- Människokännedom och förhandlingskunskap, mål: förbättra deltagarnas personrelationer och förhandlingsteknik
- Arbetsledningskurs
 - innehåll;
 - grupparbete som ledningsmedel 5 t
 - arbets- och organisationspsykologi 8 t
 - planering av eget arbete 7 t
 - organisation 4 t
 - ledningsstilar 8 t
 - målformulerad ledning 4 t
- Ledarfärdigheter I (förmanskunskaper)
- Ledarfärdigheter II (objektinriktad ledning)
- Drivningsplanering och drivning
- Skogsarbetslöner och riktavgifter för transport

54. Sverige

Fortbildning av arbetsledare bedrivs idag inom framför allt följande institutioner:

- Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg
- Skogsinstitutet i Värnamo

- Skogsinstitutet i Bispgården
- Gammelkroppa skogsskola
- Forskningsstiftelsen Skogsarbeten

Dessutom förekommer kurser för förmän och arbetsledare på landets olika skogsbruksskolor.

Vissa kurser som administreras av fortbildningsavdelningen vid Sveriges lantbruksuniversitet i Garpenberg är även öppna för arbetsledande personal.

Kurslängden varierar från 2 dagar upp till 16 veckor.

Exempel på kurser:

- Arbetsledning vid beståndsvård
- Arbetsledning vid beståndsanläggning
- Transportekonomi/teknik
- Skogsbeskattnings
- Bättre skyddsarbete
- Olika vägar till effektivare arbetsformer
- Arbetsledarens ansvar
- Naturvård

6. ANTALET ARBETSLEDANDE PERSONER

61. Danmark

Få arbejdsledere under 30 år. Tendens i retning af højere alder ved begyndelsen af skovteknikeruddannelsen. Gennemsnitsalder p.t. ca. 25 år.

Interesse for arbejdsledere med efteruddannelse inden for regnskab og administration.

De uddannede skovteknikere er normalt organiseret i "Danske Skovteknikeres Landsforening". DLS's aktive medlemmer (ca. 700) er ansat således (1978):

Privat skovbrug	324	45 %
Offentligt skovbrug		
tjenestemandsansatte	179	25 %
Offentligt skovbrug		
funktionæransatte	50	7 %
Anden offentligt ansættelse		
(amser og kommuners tekniske		
fortvaltninger m.v.)	65	9 %
Savværk, træindustri,		
entreprenører, anlægsgartnere	68	10 %
Udlandet	29	4 %
		100 %

Det samlede årlige utbudet av fortbildningskurser i Sverige utges i ett särskild meddelande.

Vidareutbildning av arbetsledare bedrivs framför allt av Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg. Förutom den grundläggande vidareutbildningen till skogsmästare förekommer för närvarande följande vidareutbildningskurser:

- Högre transportkurs
- Skoglig skyddsingenjörskurs
- Skoglig skyddsteknikerkurs
- Vidareutbildning i maskinteknik för stabspersonal

Förutom detta utbud av fort- och vidareutbildningskurser bör dessutom nämnas de interna fortbildningskurser som bedrivs inom olika organisationer och företag.

62. Finland

Inom Skogsbranchens Funktionärsförbund fanns det vid slutet av år 1980 cirka 8000 medlemmar. (Antalet funktionärer som ej anslutit sig är okänt). Största delen av medlemmarna, dvs ungefär 4100 tjänstgjorde inom skogsbolagen. Skogsvårdsföreningarna hade cirka 1100 i sin tjänst, skogsnämnderna cirka 1000, den offentliga sektorn över 800 samt torvindustrin ungefär 300 personer. Av dessa tjänstemän har över hälften teknikerutbildning, resten har arbetsledarutbildning eller också har de gått "den långa vägen". Utgående från förbundets register var åldersfördelningen i april 1981 följande:

Ålder	Antal män	Antal kvinnor
över 51	2 108	16
41-50	2 160	19
31-40	2 205	32
under 30	1 266	93

63. Norge

Det finnes ikke noen ny oversikt over antallet av arbeidsledere som er i virksomhet. Fra 1967 finnes det en oversikt over antall stillinger av ulik type som innehas av skogteknikere. Dette gjelder alle typer stillinger, også de som er rene veilednings, administrasjons- og planleggerstillinger. Stillinger som i stor utstrekning også omfatter arbeidledelse er når det gjelder offentlig tjeneste: Skogreisingsledere, skogfullmektiger i Statens skoger og arbeidsledere i kommuneskogene. I den private sektor er det naturlig å ta med skogbrukslederne, arbeidsledere i større private skoger og almenninger samt personer som er ansatt i institusjoner og stiftelser.

Følgende oversikt viser forholdene i 1967 og tilsvarende tall fra 1981.

	Antall 1967	Antall 1981
Offentlig tjeneste:		
Skogreisingsledere	180	164
Skogfullmektiger	65	66
Kommuneskoger	70	(70)
Privat tjeneste:		
Skogbruksledere	220	174
Privatskoger/almenninger	500	(400)
Institusjoner/stiftelser	20	(16)
Sum	1055	(885)

Tallene for 1981 er tatt fra ulik statistikk. For en del områder foreligger det ikke slik statistikk. I de tilfellene har en foretatt en skjønnsmessig vurdering. De tallene det gjelder, er satt i parentes.

Det er en generell tendens i retning av å redusere antallet arbeidsledere i norsk skogbruk. Dette fører nok til at en forholdsvis stor andel av arbeidslederne er i den eldre delen av yrkesaktiv alder. Det finnes imidlertid ingen oversikt som viser aldersfordelingen blant arbeidsledere. Etterhvert som en del bedrifter og organisasjoner har avsluttet arbeidet med å redusere staben av arbeidsledere, vil det igjen bli tatt inn nye arbeidsledere ved naturlig avgang.

64. Sverige

641. Förutsättningar

Materialet till detta avsnitt är hämtat ur utredningen "Eftergymnasial utbildning för skogsbruket: Skolöverstyrelsen och styrelsen för jordbrukets högskolor 1977", (EU). Utredningen gäller förhållandena år 1974. Har någon större förändring av arbetsledarrollen skett sedan dess är det sannolikt dels på grund av införd månadslön för skogsarbetare, dels på grund av en begynnande upprättelse av regional organisation på bekostnad av funktionell sådan.

642. Trender i efterfrågan på arbetsledande personer

Vid en prognos 1975 för förhållandena 1990 framkom följande för de fyra skogstjänstemannanivåerna.

Nivå	Antal 1975	Rel antal 1990 (1975 = 100)
Förmän	2000	85
Skogstekniker	3700	112
Skogsmästare	700	126
Jägmästare	1100	111

Denna prognostiserade ökning för de tre högre tjänstemannanivåerna stöds också av en framtidsstudie i samma utredning.

I fortsättningen kommer enbart de två normalt arbetsledande kategorierna skogstekniker och skogsmästare att behandlas.

643. Olika slag av arbetsledande personal

Av utbildad personal arbetar 89 % resp 82 % av skogstekniker resp skogsmästare inom egentligt skogsbruk. Och inom egentligt skogsbruk är arbetsledande personal fördelad som följer:

Skogsarbetsgivare (%)

	DV	Bolag	SÄF	SVS	Övr	Summa
Skogstekniker	19	24	15	19	23	100
Skogsmästare	3	21	14	12	50	100

DV = Domänverket

SÄF = Skogsägareförening

SVS = Skogsvårdsstyrelse

Typ av befattning inom skogsbruk (%)

	Skogstekniker	Skogsmästare
Leder företag	1	4
Leder verksamhet	1	3
Avd-/sektionchef	4	8
Förvaltare	2	7
Förvalt.ass	12	27
Stab	15	19
Regionala uppgifter	59	14
Adm uppgifter	1	5
Lärare, skogsbruksgymn	4	5
Lärare, forskare	–	3
Lagledare, forskning	1	5
Summa	100	100

Som synes är en mycket stor del av teknikerna resp skogsmästarna sysselsatta med regional resp funktionell arbetsledning.

Arbetsuppgifter under året (%). Endast de för skogstekniker fyra största uppgifterna redovisas.

	Skogstekniker	Skogsmästare
Skogsbruksplaner	13	21
Skogsproduktion	19	7
Avverkning	33	11
Administration	8	15
	–	–
	–	–
	100	100

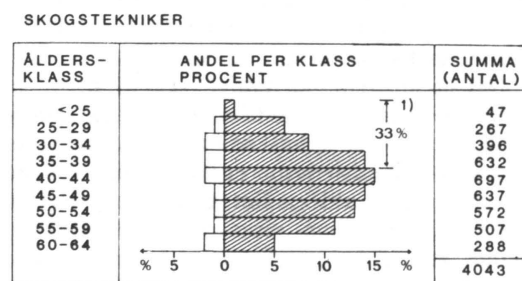
	Skogstekniker %	Skogsmästare %
Skogsproduktion		
Planering	36	50
Beståndsanläggning	36	30
Beståndsvård utom avverkning	28	20
Summa	100	100

Skogstekniker % Skogsmästare %

	Skogstekniker %	Skogsmästare %
Avverkning		
Planering	45	54
Driftsledning, konvent. avverkning	45	35
Driftsledning, högmekan. avverkning	10	11
	100	100
Administration		
Allmän service	26	22
Admin. rutiner	28	20
Ekon., budgetering, kontroll	24	28
Ledning, samordning, personal	19	26
Övrigt	2	4
	100	100

Den högre utbildningen för skogsmästare slår tydligen igenom på så sätt att andelen av totala arbetstiden är större för allmän planering och specialistarbete, än den är för skogstekniker.

644. Åldersfördelning för skogstekniker



(EU FIG 3.1)

■ ARBETAR INOM SKOGSBRUK

□ ÖVRIGA

1) ANGER DEN PROCENTUELLA ANDELEN UNDER 40 ÅR AV ANSTÄLLDA INOM SKOGSBRUK

Fig. 7. Åldersfördelning bland forsttekniker.

Fig. 7. Age distribution of forest technicians.

7. LÖNESYSTEM

71. Danmark

Årslön:

Skovrider: 150 000–200 000

Skovfoged: 110 000–150 000

Skovarbejder: 80 000–150 000

Skovfogedassistenter/plantörassistenter er placeret i 15. lønramme, hvorefter årslønnen pr. 1. 10. 1980 incl. rådighedstillæg udgør fra DKR 103 200 til 12 200. Skovfogeder/klitplantorer er placeret i 17. eller 21. lønramme, hvorefter årslønnen incl. rådighedstillæg pr. 1. 10. 1980 udgør fra DKR 112 600 til DKR 142 700.

Løn- og ansættelsesforhold ved Hedeselskaber svarer nogenlunde til de i skov- og klitvaesenet gældende. Ved privatskovbruget er lønvariationerne både i opadgående og nedadgående retning større. Der findes normallønninger, der svarer nogenlunde til de ovennævnte statsansattes lønninger. Skovbrugs- og træindustristillinger i utlandet er normalt højere lønnet end tjenestemandstillingerne.

72. Finland

721. Almäna principer

Skogsbranschens funktionärer erhåller i regel beroende på avtalsområde. (Exempel på avtalsområden: 1) skogsindustrin, 2) skogsvårdsföreningarna, 3) skogsnämnderna, 4) funktionärer i statens tjänst).

I avtalen för de olika branscherna är en lönegruppering fastställd och de olika gruppernas fordringar bestäms vid branschens avtalsförhandlingar. Ett problem har varit att placera personer som har olika utbildning men som har fått arbetsuppgifter med lika höga krav. Likväl har de teknikerutbildade placerats i en högre lönegrupp vid tjänstetillträdet. Inom flera avtalsbranscher har man i följande eller i år (1981) övergått till ett nytt lönesystem, där lönen bestäms utgående från uppgifternas innehåll och fordringar.

722. Exempel på lönegruppering inom skogsindustrin:

Grupperingen kännetecknas av fyra fordringsnivåer och fem lönegrupper. Fordringsnivåerna är följande:

1. Distriktsförmansfunktioner, varvid funktionären fullgör uppgifter inom ett geografiskt bestämt område. Dessa gäller virkesanskaffning (köp) och drivningsverksamhet. (Han är underställd en person på förstämästare- (jägmästare) nivå.) Funktionärer, främst arbetsledare underlyder.
2. Distriktsarbetsledare. Befattningssinnehavaren är underställd distriktsförmannen och ansvarar för drivning och köp inom ett bestämt geografiskt område. Underställda finns i form av arbetsledare.
3. Arbetsledaruppgifter med ansvar för köp och drivning där befattningssinnehavaren är underställd en distriktsförmän eller distriktsarbetsledare. Den arbetsledare som svarar för drivningen har arbetare som underordnade.
4. Biträdande arbetsledare (förmän). Befattningssinnehavaren har en person på arbetsledarnivå som sin närmaste chef. Biträdande arbetsledare utför redovisning o dyl endast i begränsad utsträckning.

Förmansuppgifter kallas de arbeten som en distriktsförmän och arbetsledare gör, liksom också de arbeten som görs på huvudkontor eller i anskaffningsområden och kan jämföras med de föregående. Lönegrupperna VI och V (begynnelselönen var 1. 9. 1981 i grupp VI 5626 FIM per månad).

Arbetsledarbefattningarna bildar en kvalifikationsnivå, men dessa nivåer är uppdelade i två lönegrupper, III och IV. I kollektivavtal regleras fördelningen mellan grupperna så, att i företag med minst 100 skogsbranschens funktionärer skall minst 48 % av det totala antalet funktionärer i grupperna III och IV placeras i grupp IV. Lönegrupp II är en s k introduktionsgrupp (begynnelselönen 1. 9. 1981 var 3107 FIM). Löneskillnaden mellan grupperna är just nu (1981) 16 %.

72. Lønesättning for øvrige yrkesgrupper inom skogsbruget

Skogsarbejternas medelinkomst med ackordløn år 1979 var 180 FIM/dag dvs 3600 FIM/månad. År 1981 var motsvarande løn kanskje 4000–4500 FIM/månad. Revirforstmästare och motsvarande i skogbolag hade år 1978 en medelløn på 7900 FIM och den torde just nu (1981) ligga rundt 12 000 FIM/månad. En forstmästare inom linjeorganisationen (fältchef) torde f n (1981) ha i medeltal drygt 8000 FIM/månad.

73. Norge

Som det går fram av oversikten i forrige kapittel, er det ganske mange skogteknikere som arbeider som arbeidsledere i offentlige stillinger. Disse er da knyttet til det offentlige lønnsregulativet. Dette er et regulativ som har lønstrinn fra 1 till 39. Med stigende lønstrinn stiger lønna. Ulike grupper av skogteknikere befinner seg i intervallet 10 til 19. Dette vil si at årlig bruttolønn er fra NOK 82 900 til 117 900. En skal kort se på lønnsutviklingen for et par grupper.

Skogreisingsledere starter i lønstrinn 10 eller 11 etter hvor byrdefullt distrikt vedkommende har. Etter to år øker lønna til lønstrinn 12 eller 13, etter fire år til 14 eller 15. De som har den laveste lønnsstigen vil oppnå lønstrinn 15 etter åtte år, og de har da oppnådd topplønn. De som har den høyeste stigen vil oppnå lønstrinn 16 etter 10 år, men oppnår først topplønn etter 12 år da de kommer opp i lønstrinn 18.

Skogfullmektiger i Statens skoger har bare en lønnsstige. Den starter på lønstrinn 11 og stiger etter 2, 4 og 10 år til henholdsvis lønstrinn 13, 15 og 18. Det finnes imidlertid muligheter for et videre opprykk etter kvalifikasjon til lønstrinn 19.

For Statens skogers vedkommende er det mulig å foreta sammenlikning mellom skogfullmektigers og skogforvalteres lønn. Dersom en går inn ved to års ansiennitet vil en finne at skogfullmektigen har 68 % av lønna til en skogforvalter. Etter ti år har skogfullmektigen 77 % av lønna til en skogforvalter mens han

etter 16 år har 72 % eller 75 % alt etter om han har oppnådd kvalifikasjonstillegg. I forhold til skogsarbeidere er det vanskelig å angi tilsvarende tall, fordi mesteparten av skogsarbeidet er akkordarbeid.

Norges Skogeierforbund fører forhandlinger med skogbrukslederne, og de benytter Statens lønnstabell ved utregning av lønna. Skogbrukslederne har et lønnsystem som kan minne litt om skogreisingsledernes ved at stillingene er delt i to grupper etter arbeidsbyrden i distriktet.

For de enkleste stillingene er begynnerlønna i lønstrinn 13, og den øker til 19 etter 12 år. For dem som har de mest byrdefulle distriktene, er begynnerlønna i lønstrinn 15, og den øker til lønstrinn 21 etter 12 år. Lønstrinn 21 tilsvarer en årlig bruttolønn på NOK 129 600.

Som det går fram har skogbrukslederne noe høyere lønn enn offentlig tilsatte arbeidsledere. Selv om det er vanskelig å få fram representative tall for lønn fra privat ansatte arbeidsledere, er det grunn til å anta at de ikke ligger lavere enn lønne til skogbrukslederne. Fra en større privat bedrift har en fått følgende tall for forholdet mellom lønn til ulike grupper av arbeidstakere:

- Skogarbeider - 100 %
- Arbeidsleder (distriktspersonale) - 112 %
- Skogfunksjonaer (sentraladm.) - 130 %

74. Sverige

Inom den privata sektorn är lønesättningen i huvudsak individuell. Den utgår som en fast månads- eller i vissa fall veckoløn. Att lönerna bestäms individuellt betyder inte att de sätts godtyckligt, utan till grund för lönsättningen ligger vissa generella principer som utarbetats av parterna (den s k lønesättningsklausulen för arbetsledare).

Inom den offentliga sektorn tillämpas ett tarifflönesystem. Lönen är här beroende av lönegraden som i sin tur är kopplad till varje tjänst. I huvudsak är det arbetets svårighetsgrad som avgör vilken lönegrad tjänsten har.

Under senare år har man i vissa fall infört rörliga lönegrader. Det innebär att tjänsten har ett visst antal möjliga lönegrader. Inom ramen för detta kan man i lokala förhandlingar bestämma lönegraden för innehavaren av en viss tjänst.

Medianlönen för privatanställda arbetsledare var år 1980 8000 SEK/mån. Offentligt anställda arbetsledare har en begynnelseløn på knappt 6000 SEK och en slutløn på drygt 8500 SEK/månad.

8. ARBETSLEDARNAS FACKLIGA ORGANISATION

81. Danmark

Danske Skovteknikerers Landsforening. - 700 medlemmer. Målsætning for foreningen: Forbedre ansættelses- og lønforhold.

82. Finland

Teknikerna och arbetsledarna hör till samma fackförbund, Skogsbranschens Funktionsförbund. Båda funktionsgrupperna hade förut var sitt förbund, som sedan samlade sina krafter under samma fana i slutet av år 1979. Skogsbranschens tekniska förbund grundades så tidigt som år 1906, arbetsledarnas förbund först år 1946. Avtalsverksamheten påbörjades år 1958. Som centralorganisation fungerar Finlands tekniska funktionsorganisationers centralförbund (FTFC). Förbundet publicerar månatligen en tidskrift som heter Metsämies (Skogsmannen) och årligen en "Skogskalender". Förbundet deltar också i verksamheten inom en nordisk samarbetskommitté.

Förbundets uppgift är bl a att övervaka och förbättra skogsfunktionärernas förmåner socialt, yrkes- och lönemässigt. Man strävar även efter att höja skogsfunktionärernas yrkesskicklighet och uppskattningen av dem. För att genomföra programmet följer förbundet med arbetsmarknadsrådet samt förhandlar och undertecknar branschens avtal som rör arbetsvillkor. Förbundet ordnar också föreläsningar, exkursioner och kurser samt stöder annan undervisningsverksamhet.

Förbundets verksamhetsorgan är förbundsstyrelsen som är ett beslutande organ samt förbundsstyrelsen som är det verk-

ställande organet. Förbundsstyrelsen hålls vart tredje år.

Organisationens stomme utgörs av lokalavdelningar som i första hand strävar efter att förbättra funktionärernas ställning, arbetsvillkor och personalpolitiken. Branschföreningarna fungerar som sammanbindande organ för avdelningarna inom branschens distrikt. Dessa branschföreningar följer med arbetsmarknadsrådet på sitt område samt bevakar avtalsrådets förmåner. Funktionärerna i skogbolag, skogsvårdsföreningar, den offentliga sektorn, skogsnämnderna och torvindustrin har egna branschsammanlutningar.

Distriktsammanslutningarna sköter i första hand samarbetet mellan funktionärerna inom ett landskap. Målet är att stöda och upprätthålla ett gott organisationsarbete i lokalavdelningarna liksom en stor aktivitet i övrigt.

För skötseln av avtalsverksamheten finns lönekommittéer, vilkas uppgift är att representera branschen och att utveckla och behandla arbets-, befattnings- och tjänsterelationsfrågor. Man presenterar sedan dessa utredningar för förbundsstyrelsen för en omröstning bland medlemmarna.

83. Norge

De fleste skogteknikerne i Norge er organisert i Norges Skogteknikerforbund. Denne organisasjonen ble stiftet i 1948 og har som formål å arbeide for medlemmenes økonomiske og sosiale interesser, styrke medlemmenes fagkunnskaper og fremme skogbrukets interesser. Organisasjonen hadde ved begyndelsen av 1983 et medlemstall på 913.

84. Sverige

Huvudorganisation		
SACO/SR	TCO	SALF

Underorganisation		
SJFR	ST-Skog	SSF (2500 medlemmar)
Agrifack	(1500 medlemmar)	SIF

Centrala förhandlingar	
offentliga	TCO-S, SACO/SR
privata	PTK (SACO, TCO, SALF). Respektive organisation har själv förhandlingsrätt och därmed strejkrätt

SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SR	Statsjämsmännens riksförbund
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
SALF	Svenska arbetsledareförbundet
SJFR	Sveriges jägmästares och forstmästares riksförbund
ST-Skog	Statsjämsmannaförbundet avd 116 ST-Skog
SIF	Svenska Industri-tjänstemannaförbundet
SKJF	Sveriges Kronojägarförbund
SSF	Sveriges Skogstjänstemannaförening
PTK	Privattjänstemannakartellen

Den största fackliga organisationen för privat anställda arbetsledare är SSF. De största fackliga organisationerna för offentligt anställda arbetsledare är ST-Skog och SKJF.

9. ARBETSLEDARNAS ARBETSSITUATION

91. Danmark

Almindeligst forekommende problemer:

- definition af ansvarsområde
- mangel på efteruddannelsesmuligheder
- arbejdsretslige problemer
- præcisering af arbejdstid of fritid
- rekruttering af nye medarbejdere.

Der foreligger ingen undersøgelser af arbejdslederens helbredstilstand. - DSL anser det for at være bedre for skovfogeder end arbejdsledere generelt.

92. Finland

I Kyttäläs undersökning (1978) ingick 70 arbetsledare från ett skogsbolag i västra Finland. 60 % av dessa såg som en följd av mekaniseringen sina arbetsuppgifter försämrade. Ett problem var också oklarheterna i ansvarsfördelningen samt bristen på klara instruktioner från chefen. Salminens enkätvar

(1981) med fria kommentarer ger också en bild av problemen:

Arbetstiden:

- "man hinner inte sköta arbetet inom normal arbetstid, målgrupperna är ofta anträffbara endast under kvällstid",
- "kontoret bör bort från hemmet liksom arbetstelefonen, om regelbundna kontorstider ordnas, skulle arbetet ändå löpa",
- "när får man en arbetstidslag för arbetsledare och när får man 8 timmars arbetsdag",
- "friheten beträffande arbetstiden bör bevaras och den borde poängteras t ex i löneförhandlingarna, arbetsledarna borde få planera sig egen tidsanvändning".

Kontorsarbetet:

- "ifyllandet av "rutinpapper" har ökat otroligt och som en följd därav blir de egentliga arbetsledaruppgifterna lidande, i den mån man har velat klara av arbetet någotsånär trots knapp normal arbetstid, har arbets-trivseln försvunnit",
- "arbetet känns inte alltid meningsfullt, orsaken är ofta den, att man måste göra många slags rapporter, som sedan hamnar någonstans där de inte används",
- "den automatiska databehandlingen har ökat arbetsvolyten och ändrat arbetets art i hög grad. Nyttan av den stannar någonstans på chefsnivå, för arbetsledarna innebär den bara mera arbete".

Arbetsfördelningen:

- "arbetsuppgifter och arbetsfunktioner fördelas enligt utbildning och inte enligt förmåga",
- "specialiseringen för bestämda funktioner, t ex inköp och drivning medför ojämn arbetsbelastning under olika årstider",
- "inköps- och drivningsledarna fungerar alltför mycket åtskilda i sina jobb vilket också virkesförsäljarna upplever som en stor nackdel",
- "den funktionella organisation är enligt min mening långtråkig - samma rutinarbete dag efter dag",
- det vore mer stimulerande om samma arbetsledare utförde flera funktioner inom samma geografiska område, som då skulle vara mindre än nu",
- "allround-fackmännens tid är förbi, arbetsfördelningen borde fås entydig".

93. Norge

Det finnes ingen undersøkelse i Norge over arbeidledernes arbeidssituasjon. Spørsmålet er imidlertid fra tid til annen berørt i utredninger som har andre spørsmål som hovedtema. I en utredning fra Norges Skogeierforbund (1979), er det pekt på de store kravene som stilles til skogbrukslederne. Det er nevnt krav til faglige kvalifikasjoner, evne til kontakt og kommunikasjon, stor arbeidsinnsats og de spesielle krav som stilles på grunn av driftsapparatets konkurransesituasjon. I en kommentar til utredningen, utarbeidet av skogbrukslederne i en av skogeierforeningene, kommer det fram at arbeidspresset, belastningen med stadige telefoner utenom arbeidstiden og urimelige krav til økonomisk resultat og kvaliteten av utført arbeide, representerer store problemer for skogbrukslederne. Det synes også å være en konflikt mellom veiledningsfunksjonen og kravet til et effektivt driftsapparat. Endelig ligger det en lojalitetskonflikt i rollen som arbeidsgiver for ansatte skogsarbeidere og som ansatt i tjeneste hos skogeierforeningens medlemmer.

For de øvrige kategoriene av arbeidsledere har en ikke funnet fram til noen dokumentasjon av spesielle problemer, men det er rimelig å tro at den omvurderingen av arbeidsleders rolle som er i ferd med å finne sted,

ikke er helt uten betydning spesielt for de eldre arbeidslederne. Rimligvis er disse problemene svært individuelle og i stor grad begrundet i den enkelte arbeidsleders legning og holdninger.

Et spesielt forhold som kan ha betydning, er endring av arbeidets karakter for enkelte stillingskategorier. Det kan i en del situasjoner føre til at arbeidet blir mer byrdefullt uten at det gis tilstrekkelig lønsmessig kompensasjon for dette.

Når det gjelder helsetilstanden, er det heller ikke gjort noen spesiell undersøkelse, men det finnes et lite materiale som er samlet inn i forbindelse med en helsekontroll av skogsarbeidere i sentrale skogstrøk i Øst-Norge. Materialet skriver seg fra 10 skogsbedrifter av ulik størrelse og det består av 318 skogsarbeidere og 68 skogfunksjonærer. Materialet er i første rekke samlet inn for å belyse helsetilstanden hos skogsarbeidere, men det er mulig å sortere ut de funksjonærene som har utdannelse fra skogskole eller Norges Landbruks-høgskoles skogbruksavdeling. En kan regne med at de fleste av disse er skogteknikere.

Når en ser på resultatet av selve legeundersøkelsen, var det 30 % av skogsarbeidene og 31 % av arbeidslederne som var helt friske. Den gruppen av diagnoser som forekom hyppigst både hos skogsarbeidere og arbeidsledere, var lidelser i muskel- og skjelettsystemet. Forekomsten var henholdsvis 43 % og 45 %. 54 % av alle diagnoser hos skogsarbeidene og 56 % av alle diagnoser hos arbeidslederne skrev seg fra muskel- og skjelettsystemet.

Av øvrige lidelser var det både blandt skogsarbeidere og arbeidsledere sirkulasjonssykdommer, fordøyelsesbesvær og hudsykdommer som forekom hyppigst. Fordøyelsesbesvær forekom noe hyppigere blandt arbeidsledere enn hos skogsarbeidere. Forøvrig var det liten forskjell på de to gruppene.

Det kan være grunn til å tro at den høye forekomsten av muskel- og skjelettlidelser hos de to gruppene, har forskjellig årsak. Den høye forekomsten av slike lidelser hos arbeidslederne kan ha sin årsak i oppjaget arbeidstempo, mye bilkjøring, lange og uregelmessige arbeidsdager o.l. Den høyere forekomsten av magebesvær peker i samme retning. Det forliggende materialet er imidlertid meget lite (29 personer), og kan ikke gi annet en antydning av mulige problemer.

94. Sverige

Undersökningar av Frykman (1980) och Hagstedt (1973) i början av 70-talet ger följande bild av arbetsledarens situation:

Det finns åtskilliga positiva värden i arbetsledarens arbete. Det upplevs som "fritt och självständigt", "meningsfullt" och "stimulerande". Samarbetet med andra fungerar i de flesta fall bra och ca 80 % av alla som ingått i intervju-undersökningen trivs "bra" eller "mycket bra" i sitt arbete.

Till de klart uttalade trivselfaktorerna hör "andan på arbetsplatsen", "möjligheten att själv tidsdisponera arbetet", "kontakten med närmast överordnad", "företagshälsovården" och "delaktighet i planeringen av det egna arbetet".

Till de klart uttalade otrivselfaktorerna hör "möjligheten till medinflytande", "fortbildningsmöjligheter", "information inom företaget" samt "arbetsmängden".

Arbetsledarnas problem är att de får förklarar eller för sen information i många frågor, att det sker för många omkastningar i det planlagda arbetet och att säsongtopparna ger en ojämn belastning i arbetet. De upplever även att ansvarsområdena är oklara bl a genom att för många chefer ofta är inkopplade. Vidare tycker man att antalet arbetsledare och förmän ofta är för få för att kunna hinna med alla arbetsuppgifter och att det ges för lite tid till kontakter inom förvaltningen.

Frykmans och Hagstedts undersökningar gjordes före övergången till ett mera fast lönesystem 1975.

När det gäller löneformen har Sundström-Frisk (1978) visat att övergången till fastare löneform inom skogsbruket på ett positivt sätt påverkat förhållandet mellan arbetare och arbetsledare. Hon pekar speciellt på att det nu är lättare att genomföra förändringar inom arbetslagen och att det är lättare att få huggarna att följa såväl arbetsinstruktion som skyddsinstruktion. Hon visar också, att arbetsledaren fått överta en del styrningsfunktioner som den tidigare löneformen stod för.

Hantering av störningar är ett exempel. Motivationen till hög prestation läggs nu mera över på en koppling av styrmedlen "arbetsledning", "arbetsorganisation" och "planering-uppföljning". Utformningen av system för målstyrning, ökad självständighet och "rådgivande-stimulerande" arbetsledning är den styrmedelutformning många idag prövar för att nå bättre måluppfyllelse i fråga om lönsamhet.

När det gäller arbetsledarnas hälsoläge jämfört med andra grupper i skogsbruket ger hälsoundersökningar genomförda under senare år följande bild:

Hälsoundersökningen bland arbetsledare och förmän på Skogshälsan i Boden under perioden 1974-1978 visar att syn- och hörselbesvär ligger över genomsnittet. Vidare har arbetsledare något mer magbesvär än referensmaterialet medan förmännen har något mera magkatarr.

Hälsoundersökningar vid Domänverket Östra regionen under perioden 1974-1977 visar att arbetsledare jämfört med andra grupper har hög andel nervösa besvär, ned-satt syn, magsjukdomar och hjärtsjukdomar.

På Uddeholm har en studie av hälsa och arbetsanpassning hos 123 arbetsledare med fyra års mellanrum utförts. Vid det första undersökningstillfället 1975 bedömdes 40 % på olika sätt riskbelastade, drygt 30 % hade olika grader av psykosociala problem.

Undersökningen 1978 visar att andelen psykosociala problem har minskat men att risken för framtida sjuklighet kvarstår hög. Ca en tredjedel av de risker som fanns 1975 har undanröjts, en tredjedel kvarstår och en tredjedel har lett till död, pension eller försämring av hälsa.

En annan intressant iakttagelse i de tre hälsoundersökningarna är att andelen psykosomatiska besvär ökat under undersökningsperioderna för gruppen maskinförare. Andelen psykosomatiska besvär hos maskinförare ligger idag på samma höga nivå som för arbetsledarna (ca 20 %).

LITTERATUR

Finland

- Hallman, L. 1981. Metsä- ja puutalouden ammattillinen lisäkoulutus. Esitelmä. Ammattikasvatushallitus, metsäopetuksen osasto.
- Holopainen, V. 1978. Metsä- ja puutalouden organisaatio. Tapion taskukirja: 77-83.
- Kyttälä, T. 1978. Työn organisointimahdollisuudet puunkorjuussa. Summary: Aspects of work organizing in logging. Folia For. 361: 1-37.
- Maasola, J. (toim.) 1976. Kuin sinne huudetaan. Sata vuotta metsä- ja puutalouden koulutusta. Ammattikasvatushallitus. 70 s. Jyväskylä. K. J. Gummerus Oy.
- Metsä- ja puutalouden koulutuskomitean mietintö I. 1974. Komiteamietintö 1974: 68. 220 s. Helsinki.
- Metsä- ja puutalouden ammattikoulutus. Tiedotus- ja ammatinvalinta-aineisto. 1981 Ammattikasvatushallitus. 57 s. Valtionpääntökeskus.
- Metsä- ja puutalouden opetussuunnitelmatöimikunnan mietintö. Yleinen osa. 1977. Komiteamietintö 1977. 11: 1(5). 151 s. Helsinki.
- Metsätalouden esimies- ja työnjohtotason lisäkoulutusta koskevat kurssit 1981-1982. Ammattikasvatushallitus.
- Salminen, M-L. 1981. Arbetsledning i skogsbruket. NSR-Nytt 4/1981: 1-2.
- Työehtosopimus. Metsäteollisuuden Työnantajaliitto. Metsäalan Toimihenkilöliitto, 1980.
- Viljo, T. 1978. Metsälautakunnat. Tapion taskukirja: 37-41.
- Virkkula, T. 1981. Työnjohtotehtävät metsäteollisuuden uudessa palkkausryhmittelyssä. Metsämies.

Norge

- Direktoratet for Statens skoger. 1982. Organisering av ytre etat - skogforvaltningene. 57+12 pp.
- Inn-Trøndelag Skogeierforening. (Udatert). Statistikk over skogbruksavdelingens virksomhet 1980. (Upag.)
- Landbruksdepartementet. 1978. Om fagopplaering i skogbruk. Stortingsmelding nr. 17 (1978-79). 18 pp.
- Landbruksdepartementet. 1978. Landbrukets fagskoler. Normalplan for skogkolene. 27 pp.
- Landbruksdepartementet. 1981. Instruks for skogreisingsledere. 3 pp.

- Landbruksdepartementet. 1983. Årsmelding for 1981 fra Skogavdelingen. 56 pp.
- Norges Skogeierforbund. 1979. Skogfaglig medlemstjeneste i åttiårene. Innstilling fra Skogbruksutvalget av 1979. 46 pp.
- Norges Skogteknikerforbund. 1981. Norges Skogteknikerforbund ... en aktiv organisasjon i norsk skogbruk. 20 pp.
- Norges Skogteknikerforbund. (Udatert). Vedtekter for Norges Skogteknikerforbund. 8 pp.
- Statistisk Sentralbyrå. 1969. Skogbrukstelling 1. september 1967. Hefte I. Eiendommer, areal, eierforhold m.v. Norges offisielle statistikk XII 255.
- Statistisk Sentralbyrå. 1982. Landbrukstelling 20. juli 1979. Hefte I. Egedomstilhøve - arealresursar. Norges offisielle statistikk B 258.
- Statistisk Sentralbyrå. 1983. Skogstatistikk 1981. Norges offisielle statistikk B 383.
- Tennås, M. 1982. Skogsåret 1981. Medlemsforhold, virkesomsetning, sysselsetning, skogfaglig medlems-tjeneste m.v. Aktuell informasjon, teknikk, økonomi. Norges Skogeierforbund. 13 + 4 pp.
- Velvstad, A. 1976. Statens skogskole Kongsberg 1876-1976 og om skogskoleundervisningen i Norge gjennom 100 år. 135 pp.

Sverige

- Eftergymnasial utbildning för skogsbruket. Nuläge och utvecklingstendenser. Skolöverstyrelsen, styrelsen för jordbrukets högskolor 1977.
- Frykman, B. 1980. Skogsbrukets arbetsledare. - Studier av arbetsledarrollen och upplevda arbetsförhållanden. Rapport nr 134. Inst för skogsteknik, Sveriges lantbruksuniversitet, Garpenberg.
- Hagstedt, S. 1973. De skogliga arbetsledarnas arbetsmiljö. Rapport nr 19. Statens Skogsmästarskola, Skinnskatteberg.
- Skogen tittar på skogsutbildningen. Skogen 1981: 7.
- Sundström-Frisk, C. 1978. Nya löneformer i skogen: följer för arbetsorganisationen. Ur "Arbetsmiljön i skogsbruket", Sveriges Skogsvårdsförbunds Tidskrift, Specialnummer, Häfte 1-2. Stockholm. (Sid 151-156).
- Utbildningslinjer vid Sveriges Lantbruksuniversitet. SLU 1980.

Total of 32 references

SUMMARY

SUPERVISORS IN THE FORESTRY OF THE NORDIC COUNTRIES

The goal of this research has been to study the position of forest supervisors, their education, number, pay system, professional organisation and work situation in Nordic countries. This has been a joint Nordic project of the Nordic Research Council on Forest Operations, comprising Denmark, Finland, Norway and Sweden. Participating in the actual work the number of forest supervisors were: Denmark (year 1978) 715, Finland (1980) 8000, Norway (1967) 1055 and Sweden (1975) 6400. In Denmark, 87 % of the supervisors worked in forestry, in Finland 91 %, in Norway 98 % and in Sweden 86 %. Forest supervisor education started at the end of the last

century. In the 1950s and 1960s the forest supervisors' education has been renewed in all four countries. Supervisors have a special 1 to 4,5 years' training, but many have a forest technician's education, too. In Finland and Sweden forest supervisor education was reformed at the end of the 1970s. Supervisors work in functional as well as in regional organisations. In Nordic countries, supervisors are paid monthly salaries. Salaries are a little higher in private than in public sector companies. In 1981 the startsalary in Finland was 3107 FIM and in Sweden in 1980 about 4425 Fim. Most supervisors in the Nordic countries belong to some union.