Vahvinta on yhteistyö

Paperiliitto

KIRJALLINEN ASIANTUNTIJALAUSUNTO

Työ- ja tasa-arvovaliokunta, Eduskunta 9.10.2024

Pääluottamushenkilö Jouko Aitonurmi, Rauma

TAUSTA

- Vuonna 1984 aloitin Rauma-Repolassa ja olen edelleen samassa työpaikassa pääluottamushenkilönä. Nykyinen työpaikan nimi UPM Communication Papers Oy. Lisäksi olen RaumaCellin pääluottamushenkilö (UPM kymmene Oyj)
- Vuodesta 1997 varapääluottamushenkilö vuoteen 2009.
- Vuodesta 2009 pääluottamushenkilö jossa jatkan edelleen.
- Paperiliiton hallitus 2009-2017
- Paperiliton valtuuston puheenjohtaja vuodesta 2017 alkaen.
- Vuodesta 2009 Paperiliitto r.y.:n työehtosopimusneuvottelukunnassa
  - Vuoteen 2020 saakka neuvottelut yleissitovasta työehtosopimuksesta
  - Vuodesta 2022 neuvottelut UPM Kymmenen liiketoimintakohtaisista neuvotteluista

PAIKALLISEN SOPIMISEN NYKYTILA

- Hallituksen esityksen mukaan:
  - ”Valtakunnalliset liitot ovat 1990-luvulta lähtien enenevässä määrin ottaneet alakohtaisiin työehtosopimuksiin paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Tällä tavoin ne ovat delegoineet heille työehtosopimuslaissa säädettyä sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimukseen sidotuille työpaikkatason toimijoille.”
  - ”Työehtosopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Esimerkiksi palkkausjärjestelmistä, työajoista, työn vaativuuden arvioinnista, lomarahaan liittyvistä asioista ja tulospalkkauksesta voidaan sopia paikallisesti.”
- Edellä kuvattu paikallisen sopimisen nykytila on parhaimmillaankin osatotuus. Todellisuudessa paikallista sopimista rajoittaa:
  - Se, että työnantajapuolella päätökset tehdään konsernitasolla (ei pelkästään UPM), jolloin työpaikkatasolla ei tosiasiallisesti voida poiketa konsernitasolta annetusta ohjeistuksesta. Esimerkiksi palkkausjärjestelmät, työn vaativuuden arviointi ja työajat tällaisia
  - Työpaikkatasolla ei usein edes tiedetä, kuka konsernitasolla voi päättää asioista. Paikalliset neuvottelut eivät etene tai jo sovittu voidaan joutua avaamaan, koska konsernin ohjeistus muuttuu tai asia katsotaan konserniohjeistuksen piiriin kuuluvaksi

PAIKALLISEN SOPIMISEN NYKYTILA

- Hallituksen esityksen mukaan: ”työehtosopimusosapuolten valtakunnallisuuden vaatimus estää semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisen työnantajakohtaisella työehtosopimuksella ja rajoittaa siten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia monissa merkittävissä kysymyksissä”
  - Metsäteollisuudessa siirryttiin 2022 alusta yrityskohtaiseen sopimiseen, eikä tällaista ”paikallisen sopimisen rajoittumista” ole havaittavalla tavalla tullut vastaan
- Hallituksen esityksen mukaan:
  - ”Järjestäytymättömän työnantajan kohtaamat rajoitukset ovat omiaan heikentämään kilpailutilannetta suhteessa järjestäytyneeseen kilpailijaan”
  - Metsäteollisuudessa oli yleissitovan työehtosopimuksen piirissä myös järjestäytymättömiä työnantajia, eikä kilpailutilanteessa näyttänyt olevan mitään eroa, eikä näillä yhtiöillä ollut myöskään muista poikkeavia tavoitteita yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin siirryttäessä

KESKEISET EHDOTUKSET

- Hallituksen esityksessä todetaan, että:
  - ”Työnantajakohtaisten työehtosopimusten voidaan katsoa olevan paikallista sopimista ainakin laajassa merkityksessä, joten ehdotettu muutos merkitsee paikallisten sopimismahdollisuuksien laajenemista”
- Tosiasiassa metsäteollisuudessa siirtyminen yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin on tarkoittanut muutosta ainoastaan työnantajapuolella
  - Paperiliitto neuvottelee edelleen kaikki työehtosopimukset, perustuu Paperiliiton valtuuston eli ”kentän” päätökseen
  - Yritykset neuvottelevat käytännössä identtiset sopimukset itselleen, näin teki myös UPM, vaikka korostikin neuvotteluvaiheessa ”liiketoiminta-alueiden erilaisia tarpeita”
  - Yritykset seuraavat toisten tekemiä sopimuksia tarkasti (kilpailuneutraliteetti)

KESKEISET EHDOTUKSET

- Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys(esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto)
  - Monissa yhdistyksissä alettu pohtimaan sääntömuutoksia, joilla tämä mahdollisuus rajattaisiin pois
  - Luottamushenkilöt lähtevät pikemminkin siitä, että neuvottelut aina liittotasolla, jotta tehtävät ratkaisut eivät henkilöidy henkilöstönedustajiin
    - Neuvotteluiden kohteena tyypillisesti ehtoheikennykset työntekijöille esim. työajan pidentäminen, palkkaleikkaukset, työajan sijoittelu
    - Tuotannon sopeutustilanteissa henkilöstön edustaja sopiva ”syntipukki” asiasta neuvotelleena tahona

KESKEISET EHDOTUKSET

- Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä
  - Hallituksen esityksen mukaan: ”Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos sellainen on alalla olemassa”
    - Tässä tiivistyy työntekijänäkökulmasta tämän hallituksen esityksen perusongelma
    - Miksi työnantajat järjestäytyisivät enää, kun vastaavat ”edut” on käytössä ilmankin
    - Jos työnantajat eivät järjestäydy, ei ole luonnollisestikaan yleissitovia työehtosopimuksia edes niillä aloilla, joissa niitä on
    - Tällöin ei ole enää minkäänlaista lainsäädännön minimiehdot ylittävää tasoa
    - Tämä kehityskulku ei ole edes pelkästään teoreettinen, vaan nykypäivää UPM:ssä, jossa työnantaja ilmoitti toimihenkilöille viime työehtosopimuksen umpeuduttua, että se ei enää tee lainkaan työehtosopimusta toimihenkilöiden kanssa. Ylemmillä toimihenkilöillä ei metsäteollisuudessa ollut työehtosopimusta ennenkään. Tällä hetkellä työntekijät ovat siis ainoa henkilöstöryhmä, jolla on vielä oma työehtosopimus.
    - UPM:llä tavoitteena siirtyminen itse määrittelemiinsä ”etuihin”

Vahvinta on yhteistyö

Paperiliitto

Kiitos

Pääluottamushenkilö Jouko Aitonurmi