

TYÖMARKKINAKIERROS 2021 – 2022 -asiantuntijalausunto

Ammattiliitto PRO on pyytänyt minulta asiantuntija-arviota meneillään olevasta työmarkkinoiden neuvottelukierroksesta. Samalla minulta on pyydetty asiantuntijalausuntoa eräistä neuvotteluihin liittyvistä työoikeudellisista kysymyksistä.

Lausun kunnioittavasti seuraavaa:

Taustaksi kerron työhistoriani.

1. Työhistoria :

- Koulutus : OTK, Helsingin YO 1973
- Suomen Työnantajain Yl. Ryhmän asiamies 1973-76: Yleisradion tes:t
- STK 1976-79: laki- ja sosiaaliasiainosaston asiamies ja 1979-84 työehtosopimusosaston vastaava asiamies (SAK:n sopimuskysymykset, STTK/TL Runkosopimus ja TVK/STL Yleissopimus)
- STK/TT/EK 1984-2012: laki- ja sosiaaliasiain johtaja
- EK 2012-2014: työmarkkinajohtaja
- Useiden hallitusten jäsen 1984-2014 (mm. TTK, TSH , TTL, ETK, Kela, Varma)
- Useiden komiteoiden ja työryhmien jäsen 1984-2014
- Eläkkeelle 1.1. 2015. Tämän jälkeen yksityistä konsultointia työsuhde- ja työmarkkinakysymyksissä; kolumneja mm. AL, IL, LK, ESS, I-H ja Heinolan Uutiset

Lausuntoni perustuu juristin koulutukseeni ja pitkäaikaiseen neuvottelukokemukseeni (41v). Vastaan jo etukäteen niille, jotka paheksuvat palkansaajajärjestölle antamaani lausuntoa: minun kannanottoni eivät muutu kysyjän mukaan. Kannanottoni eivät myöskään riipu siitä, tykätäänkö niistä vai ei. Vastapuolen kunnioitus on ollut osa politiikkaani. Arvioni on avoin ja rehellinen. Uskon sen olevan myös oikea. Koska en ole sosiaalisessa mediassa, vastaan etukäteen myös näille twitter-melskaajille: esittäkää työmarkkinanäyttönne, niin vertaillaan.

2. Työmarkkinajärjestelmän tarkoitus, tehtävät ja historia

Ammattiliitto PRO:n kohtaamat ongelmat on nähtävä osana työmarkkinajärjestelmän murrosta. Tämän vuoksi käsittelen aluksi työmarkkinajärjestelmän tarkoitusta, historiaa, nykytilannetta ja esitettyjä arvioita siitä, mihin järjestelmämuutoksilla pyritään.

Työmarkkinapolitiikka ei ole vain työriidan osapuolten välinen asia. Koko yhteiskunnalla on vahva intressi sen suhteen, miten asioita hoidetaan ja millaiset työmarkkinasuhteet kulloinkin vallitsevat. Sen vuoksi tämänhetkisestä tilanteesta pitää käydä laajaa keskustelua.

Pidän mahdollisena, että ammattiyhdistysliikkeen keskinäisestä solidaarisuudesta on nähty vasta vain jäävuoren huippu (Keitele Group vastaan Teollisuusliitto/AKT). Myötätuntotyötaistelujen kautta työmarkkinariidat voivat eskaloitua niin suuriksi, että niihin pitää jo maan hallituksenkin puuttua. Näin on tapahtunut historiassa. Tasavallan presidentit Urho Kekkonen ja Mauno Koivisto puuttuivat aikanaan

työmarkkinariitoihin, samoin pääministerit Kalevi Sorsa, Mauno Koivisto ja Antti Rinne. Ajankohtaiset ovat myös tasavallan presidentti Sauli Niinistön vuoden 2016 uudenvuodenpuheen sanat työmarkkinoita tarkoittaen: Hyvä ei ole kevättä riidellen kohdata.

2.1. Tarkoitus ja tehtävät. Paljon merkittävämpi kuin vain työehdot.

Työmarkkinajärjestelmä on keskeinen osa yhteiskuntarauhaa. Työehtojen määrittelyn ja työehtosopimukseen liittyvän työrauhan kautta pyritään tukemaan vakaata kansantaloutta, sopeuttamaan kustannukset kilpailukykyä tukeviksi ja samalla palkansaajien ostovoimaa turvaaviksi. Työehtosopimuslaki (TEhtol), Laki työriitojen sovittelusta (TRIital) ja Laki työtuomioistuimesta (TTI) muodostavat työehtosopimustoiminnan oikeudellisen kehikon. Suomessa ei ole sopimuspakkoa eikä pakkosovintoa. Pakkosovittelu sen sijaan on eli valtakunnansovittelijan kutsua on työriidan osapuolten noudatettava.

Yhdistymisvapaus ja järjestäytymisoikeus on taattu perustuslaissa.

2.2. Tunne historia, anna sille kuuluva arvo ja ota siitä opiksi.

Työmarkkinajärjestelmällä on kahdesti ollut poikkeuksellisen tärkeä isänmaallinen erityistehtävä: kesken talvisodan vuonna 1940 STK ja SAK sopivat ns. Tammikuun kihlauksen eli tunnustivat toisensa tasavertaisina neuvottelukumppaneina. Tämä merkitsi työehtosopimustoiminnan vauhdittamista, mutta kihlaushetkellä ennenkaikkea yhteisen maanpuolustustahdon lujittamista. Suomi kesti.

Toinen vastaava tilanne oli vuonna 1994, jolloin työmarkkinajärjestöt yhdessä kampanjoivat Suomen EU-jäsenyyden puolesta. Kansanäänestyksessä 16.10. 1994 kyllä-äännet voittivat, tulos 56,9 %. Suomesta tuli EU:n jäsen 1.1. 1995. Suomesta tuli osa länttä. Ammattiyhdistysliikkeen myönteinen kanta jäsenyyteen oli todennäköisesti jäsenäänestyksessä ratkaiseva. Ks. Niklas Jensen-Eriksen, Eurokihljat 1995-2008 s.326 ss. teoksessa Maiju Wuokko - Niklas Jensen-Eriksen – Henrik Tala – Elina Kuorelahti – Aaro Sahari: Loputtomat kihlajaiset, yritykset ja kolmikantakorporatismi Suomessa 1940-2020 (Siltala 2020).

Työmarkkinaratkaisuin on myös useasti pelastettu kansantaloutta lamasta, taantumasta tai muusta kriisistä (viimeksi korona-lomautukset). Työmarkkinajärjestöjen ansiot työeläkejärjestelmän varjelemisessa ovat niinkään poikkeuksellisen suuret. Työmarkkinajärjestöt ovat yhdessä puolustaneet ydinvoiman rakentamista ja muita työllisyyttä tukevia hankkeita yhteiskunnassa. Yhteiset ansiot ovat moninaiset.

Työmarkkinahistoriaan liittyy paljon riitojakin, työtaisteluja yleislakkoja myöten, vähemmästä sapelien kalistelusta puhumattakaan. Silti suuret yhteiset ponnistukset on syytä muistaa ja niitä arvostaa.

2.3. Työnantajien uusi työmarkkinamalli. Seisooko se savijaloilla?

Uutta työmarkkinamallia päättäessään työnantajapuoli on unohtanut työmarkkinajärjestelmän keskeisen tehtävän (yhteiskuntarauhan), historian opetukset ja tulokset tai sitten niille ei nykyisessä kansainvälisen yritystoiminnan uusliberalismissa haluta antaa arvoa. Palaan tähän tarkemmin myöhemmin. Totean jo nyt, että pidän tätä virheenä. Suomen työmarkkinat ovat voimakkaammin kuin monien muiden Euroopan maiden työmarkkinat sidottu historiaansa. Vaikka järjestäytymisaste on laskenut, ammattiyhdistysliike on Suomessa edelleenkin poikkeuksellisen vahva. Uutta etsittäessä pitäisi hahmottaa kokonaisuus ja pohtia muutosprosessi loppuun asti. Meneillään oleva neuvottelukierros osoittaa jo nyt, ettei näin ole tapahtunut. Tulokset ovat jäämässä laihoiksi.

3. Työmarkkinaneuvottelujen kultaiset säännöt. Ole rehellinen, rakenna luottamus ja vaali sitä.

Maailma on muuttunut, sanotaan. Suomen työmarkkinoita väitetään jäykiksi. Ammattiyhdistysliikkeen valtaa sekä pelätään että vihataan. Työehtoneuvottelut halutaan siirtää yrityskohtaisiksi tai liiketoimintakohtaisiksi tai olla jopa tekemättä työehtosopimuksia lainkaan. Olennaiset muutokset neuvotteluprosessissa on ilmoitettu vastapuolelle joko hetkeä ennen omaa päätöksentekoa tai vasta työnantajien hallintopäätösten jälkeen. Näin menetellen luottamus hävitetään varmasti, kun taustana on useiden vuosikymmenten yhteistyö ja sopimukset. Joillain aloilla yhteinen työehtosopimushistoria yltää sataan vuoteen tai ylikin. Vaikka maailma on muuttunut, neuvottelupsykologia ei ole muuttunut. Ihminen reagoi kuten ennenkin hyvässä ja pahassa.

Maailma on muuttunut aina ja muuttuu koko ajan yhä nopeammin. Se vaatii entistä nopeampaa sopeutumista ja joustavuutta myös työehtosopimustoiminnassa. Osa ammattiyhdistysliikkeestä on ollut vanhanaikainen eikä ole halunnut lähteä uudistamaan työehtosopimusnormeja joustavimmiksi, enemmän paikallista sopimista mahdollistaviksi. Sen sijaan työehtosopimuksissa saattaa olla sivukaupalla normeja, joista ei ole ollut pitkään aikaan mitään iloa kummallekaan osapuolelle. Tämä selittää osin työnantajapuolen hermostumisen, mutta vain osittain.

Neuvottelutoiminnan kultaiset säännöt ovat pitkäjänteisyys, rehellisyys, suhteellisuuden taju ja osapuolten keskinäisen luottamuksen rakentaminen ja vaaliminen. Mitään oikeiteitä ei ole. Nämä periaatteet kannattaisi muistaa myös rakennemuutoksissa. Nyt paikallista sopimista ja yritysکوhtaisuutta on ajettu hokemina. Media on paikalliseen sopimiseen tarttunut kysymättä työnantajilta yksilöintiä, substanssia. Osalle yrityksiä paikallinen sopiminen on sama kuin työnjohto-oikeuden käyttö (esim. Keitele Group ja UPM/Pron toimihenkilöt). Työehdot sanellaan. Toiseksi en ole nähnyt työnantajapuolen juurikaan yksilöivän substanssikysymyksenä, mihin erityisesti paikallista sopimista tarvitaan jo olemassa olevan lisäksi. Useat työehtosopimukset mahdollistavat jo nyt toisinsopimisen paikallisesti työaika- ja palkanormeista. Palkansaajajärjestöt sanovat usein, ettei nykyisiäkään joustoja yrityksissä kuitenkaan käytetä.

Onko työnantajien uuden työmarkkinastrategian keskeisin motiivi sittenkin ammattiyhdistysliikkeen vallan ja poliittista painoarvon vähentäminen? Hajoita ja hallitse (Divide et impera) on roomalaisten vanha hallitsemistapa. Työmarkkinavallan siirtämisestä yrityksiin nimenomaan valtakysymyksenä ovat puhuneet monet työnantajajohtajat, mm. EK:n Jyri Häkämies ja Teknologiateollisuuden Minna Helle. Sanoma pitää sisällään vastakohtaispäätelmän (e contrario): valta siirretään ammattiliittojen ulottumattomiin. Sehän ei kuitenkaan nyt onnistunut, koska ammattiliitot ottivat myös yritysکوhtaiset neuvottelut hoitaakseen. Työmarkkinapolitiikan ottaminen poliittisen vallan välineeksi ei ole viisasta. Se ei ole yhtään sen hyväksyttävämpää, oli liikkeellä kumpi osapuoli tahansa. Työmarkkinapolitiikalla ja politiikalla on paljon liittymäpintaa, mutta ne ovat kaksi eri lajia.

Suomen työläinsäädäntö ei ole sen jäykempää kuin muuallakaan Euroopassa. Päinvastoin se on esimerkiksi yhteistoimintanormiston osalta työnantajien kannalta olennaisesti parempi ja joustavampi kuin Ruotsissa ja Saksassa. Sama pätee irtisanomismuutokseen. Työehtosopimuksissa on eroja, mutta esimerkiksi teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden aloilla joustoja on voitu toteuttaa paikallisesti sopimalla jo pitkään. Valtakunnallisella työehtosopimuksella on kiistattomat etunsa verrattuna malliin, jossa yksityinen yritys neuvottelee yksin isoa ammattiliittoa vastaan. Työrauha menee kerralla kiinni koko alalla. Tämän vuoksi mm. Teknologiateollisuus ja Kemianteollisuus ovat pitäytyneet valtakunnallisissa sopimuksissa.

Suomen työmarkkinoiden jäykkyys syntyy siitä, että sosiaaliturvan perusetuudet (perusturva) ovat liian lähellä alimpia palkkoja. Suomen kallis hintataso on estänyt ongelmaan puuttumisen. Ihmisten on tultava rahallaan toimeen. Alimmilla palkoilla ei haluta työllistyä, koska hyöty palkasta jää sosiaalietuihin nähden liian vähäiseksi. Tämä ongelma ei ratkea yritysکوhtaisella sopimisella, vaan se vaatii poliittiset päätökset sekä sosiaalietuuksista että verotuksesta. Ongelman ratkaisu ei ole helppo. Verokiilasta on puhuttu vuosikausia. Poliittista yhteisymmärrystä ratkaisusta ei ole löytynyt.

4. Työmarkkinakierros 2021-2022

4.1. Tarkkasilmäinen media

Työmarkkinakierroksen neuvotteluasetelmista on ollut mediassa useampikin erinomainen kirjoitus. Ne ovat edustaneet tarkkaa ja mielestäni oikeaa havainnointia. Sen vuoksi lainaan näistä kirjoituksista kolmea.

Helsingin Sanomien taloustoimittaja Anni Lassila kirjoitti analyysissään 7.9. 2021 otsikolla: UPM:n kovan työehtopelin arkkitehteillä Jussi Pesosella ja Björn Wahlroosilla alkaa olla kiire ja sen huomaa. Lassila tuntee hyvin metsäteollisuuden ja kirjoitus osuu alusta loppuun suoraan asian ytimeen.

Lassila kirjoittaa: UPM:lle ei riittänyt, että Metsäteollisuus erosi EK:sta ja Suomessa luovuttiin valtakunnallisesta sopimisesta. Yhtiölle ei riittänyt sekään, että palkoista sovitaan nyt yrityskohtaisesti. Sen sijaan UPM ilmoitti sopivansa palkoista liiketoimintatasolla. Mitä ihmettä metsäjätissä tapahtuu, kysyy Lassila. Ja vastaa itse: UPM pyrkii romuttamaan koko työehtosopimusjärjestelmän kerralla. Tämän tulkinnan ovat työntekijäjärjestöt valinneet.

Lassilan mukaan UPM:llä on muodollisesti vaatimuksilleen järkiperusteet, mutta joka tapauksessa on merkillistä, ettei UPM päättänyt edetä varovaisemmin. Syksyn työehtotäistossa näkyy vahvasti näiden kahden miehen (Pesonen ja Wahlroos) kädenjälki. Ay-liike tapaa sanoa, että ennen pitkää sopimuksen on synnyttävä. Se, miten se tällä kertaa syntyy, muistetaan varmasti Wahlroosin ja Pesosen perintönä, kirjoittaa Lassila lopuksi.

Lassila tuo kirjoituksessaan julki Wahlroosin voimakkaan sitoutumisen vapaaseen markkinatalouteen. Minustakaan Björn Wahlroos ei ole vuosien saatossa peitellyt kritiikkiään ammattiyhdistysliikettä kohtaan. Hän on kirjoittanut siitä julkisesti. Samalla osansa ovat saaneet myös työnantajajärjestöt. Wahlroos on uusliberalisti, joka haluaa panna ammattiyhdistysliikkeen polvilleen. Onko hän Suomen Thatcher? Kirjassaan Barrikadeilta pankkimaailmaan, eräänlaiset päiväkirjat 1952-1992 (Otava 2021) Wahlroos valottaa luokkataisteluvuosiaan s.23 ss. Nyt leiri on vaihtunut.

UPM:n hallituksen puheenjohtajana Björn Wahlroos on avainasemassa lukkiutuneen työmarkkinatilanteen laukaisemisessa. Jossain tulee se raja vastaan, jossa yrityksen hallitus joutuu arvioimaan vastuutaan osakkeenomistajille. Erinomaisesti menestyneen yrityksen ajaminen työmarkkinapolitiikalla päin seinää ei voi olla ajallisesti loputonta. Työmarkkinapolitiikka ei ole sotaa, ei edes luokkataistelua. Se on mahdollisuuksien taitamista tavoitteiden saavuttamiseksi.

Arvostettu taloustieteilijä Sixten Korkman kirjoitti Helsingin Sanomien kolumnissaan 30.11. 2021 otsikolla: Uusliberalismi ei ollut tie onnelaan. Jääköön omaan arvoonsa puheet siitä, että Suomi on toivoton tapaus, holhousvaltio ja verohelvetti. Korkman kirjoittaa, että pohjoismaisella hyvinvointivaltiolla on Suomessa laaja poliittinen tuki, mutta elinkeinoelämän piirissä on aina haikailtu uusliberalismin perään. Henkilöitä Korkman ei nimeä. Korkmanin mukaan markkinafundamentalismi luo eriarvoisuutta ja petaa tietä populismille. USA:ssa se uhkaa demokratiaa ja Britanniassa aiheuttaa kaaosta, kirjoittaa Korkman.

Korkman päättää kirjoituksensa: Voimme ajatella Simo Salmisen laulun tavoin, että onhan tässä maassa paljon mälsää, mutta kansainvälisesti katsoen tilanteemme on vähintään kohtuullinen. Olen Korkmanin kanssa muutoin samaa mieltä, mutta kyllä minusta Suomen verotus on mennyt jo mälsän puolelle.

Toimittaja Teemu Muhonen kirjoittaa Helsingin Sanomissa 29.12. 2021 osuvasti: Ay-liike ei kerää järeillä lakoilla sympatiapisteitä, mutta nyt ei olekaan kyse niistä, vaan eloonjäämistäistelusta. Taustalla jylläävät suuret periaatteelliset näkemyserot Suomen työmarkkinoiden tulevaisuudesta. Muhosen kirjoitukseen

viitaten pidän täysin ymmärrettävänä, että ammattiyhdistysliike on lähtenyt puolustamaan sopimusoikeuksiaan. Se on sallittua ja laillista.

Lisään vielä omana havaintonani neuvottelujen kulusta: Tv-kuva on armoton kertomaan sanomatta sanaakaan, missä neuvotteluissa mennään. Neuvottelijoiden kehonkieli paljastaa, kuka on tappiolla ja kuka vie peliä. Rauhallinen olemus kertoo itseluottamuksesta. Väsynyt, ärtynyt ja puujalkavertauksia viljelevä neuvottelija on alakynnessä. Hän on lipsahdamassa järjen puolelta tunteiden puolelle. Tuimailmeinen, otsasuonet pullistellen lausuntoja jakava työmarkkinapomo on taas jo vihan puolella. Hän on menettänyt pelin.

4.2. Stora Enso ja Metsä Group, teknologiateollisuus ja eräitä yrityskohtaisia sopimuksia sahoilla

Stora Enso ja Metsä Group hoitivat omat työehtosopimusneuvottelunsa mallikkaasti. Stora Enso sai Paperiliiton kanssa ratkaisun aikaan jo 6.10. 2021 eli ennen vanhan sopimuksen päättymistä. Vaikka kaikki kiistivät kysymyksessä olleen työmarkkinakerroksen päänavaus, näyttävät kaikki tähänastiset sopimukset seuraavan Stora Enson linjaa. Näin kävi teknologiateollisuudessakin, vaikka työnantajapuoli yritti rimpulla vastaan. Valtakunnansovittelijaa esiliinana käyttäen Teknologiateollisuuden työnantajat ry. taipui Teollisuusliiton vaatimuksiin. Palkankorotus on julkituloista korkein eli 2,0 %.

Stora Enson ja Metsä Groupin työmarkkinapolitiikka eroaa merkittävästi UPM:n valitsemasta linjasta. Poikkeavatko yhtiöiden tarpeet liiketoiminnoittain niin paljon toisistaan? Tuskin. Kyse on ennen kaikkea asenteista ja suhtautumisesta ammattiyhdistysliikkeeseen. Yrityskohtainen työehtosopimus ja liiketoimintakohtaiset intressit ovat haluttaessa sopimusteknisesti yhdistettävissä. Stora Enso ja Metsä Group ovat valinneet rauhanomaisen uudistamisen tien. Se palvelee yritysten bisnestä, yrityksen ja henkilöstön sekä osakkeenomistajien etua. Valittu erilainen linja saattaa selittää myös sen, ettei Metsäteollisuus ry pysynyt enää koossa työmarkkinatoimijana vuonna 2020. UPM:n paineet omaan linjaan kävivät liian koviksi.

Teknologiateollisuus ilmeisesti koki velvollisuudekseen tehdä jotain hajauttavaa sen jälkeen, kun Metsäteollisuus ry:n työmarkkinapolitiikka teki haaksirikon. Niinpä alalle perustettiin uusi yhdistys Teknologiateollisuuden työnantajat ry. Johtuiko kaikki vain siitä, että Björn Wahlroos on elinkeinoelämässä suuri vaikuttaja? En tiedä, mutta muuten ihmeteltävää riittää. Muutos informoitiin Teollisuusliiton johdolle viime tipassa. Jäseniksi ilmoittautuneet yritykset salattiin sopijapuolilta pitkään. Neuvottelujen alkajaisiksi luottamus oli minimissään. Mitä uudella yhdistyksellä voitettiin? Ei mitään. Hävitettiin luottamus ja menetettiin jo muun työmarkkinakentän teknologiateollisuudelle tunnustama päänavausoikeus, linjanvetäjän rooli. Ratkaisuaikaan ei voitu tehdä itse. Tarvittiin valtakunnansovittelijaa esiliinaksi. Kovin oli läpinäkyvää. Tunnustusta on kuitenkin annettava työnantajapuolelle siitä, että realismi voitti viime hetkillä.

Myönteistä on myös se, että teknologiateollisuuden ratkaisu alkaa nyt purkaa muiden alojen sopimussummaa. Omat ongelmansa ovat myöhemmin odotettavissa palvelualoilla ja julkisella sektorilla

Yksittäisiä sahoja ja vaneritehtaita koskevat sopimusratkaisut noudattavat Stora Enson palkkalinjaa. Sopimusten sivumääriä on karsittu, mutta pohjana ovat olleet vanhat työehtosopimukset. Yrityskohtaisuuttakin näkyy. Ainakin yhdessä sahaa koskevassa sopimuksessa on yhdistetty työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehdot. Sopijapuolina palkansaajapuolelta ovat sekä Teollisuusliitto että Ammattiliitto Pro.

Neuvottelukierroksen yksi merkille pantava lopputulos voi olla toimihenkilökäsitteen muuttuminen. Aluksi yrityskohtaisesti, mutta vähän kerrastaan laajemminkin. Näin voi tapahtua kahta kautta. Ensinnäkin pienemmissä yrityksissä toimihenkilöille ja työntekijöille sovitaan samat työehdot. Toisaalta isoissa yrityksissä nostetaan toimihenkilöitä ylemmiksi toimihenkilöiksi, vaikka heidän työtehtävänsä eivät sellaisia olisikaan. Näinhän Pro on sanonut tapahtuvan UPM:ssä lakon murtamistarkoituksessa.

Etukäteen ennakoimatonta on ollut joidenkin yritysten kieltäytyminen kokonaan työehtosopimuksesta. Näin on tapahtunut UPM:ssä prolaisten toimihenkilöiden ja Keitele Groupin koko henkilöstön osalta. Keitele Group on ilmeisesti perääntymässä tiukasta kannastaan sovittelussa. Onko UPM miettinyt ulospääsytien umpikujastaan, siitä ei ole mitään havaintoa. Ammattiliitto Pro ilmoitti 9.1. 2022, ettei se tässä vaiheessa anna uutta lakkovaroitusta UPM:ään. Pro haluaa neuvotella. Ojennettuun käteen kannattaisi tarttua.

Tarkastelen seuraavaksi Ammattiliitto Pron asemaa vireillä olevissa neuvotteluissa ja liiton esiin nostamia oikeudellisia kysymyksiä.

5. Ammattiliitto Pron asema työmarkkinaneuvotteluissa

5.1. Yleistä Ammattiliitto Prosta

Ammattiliitto Pro on työmarkkinapolitiikassa merkittävä toimija. Se on 100.000: lla jäsenellään Suomen viidenneksi suurin ammattiliitto. Pro on vuosien mittaan kasvanut eri järjestöfuusioissa. Työehtosopimusten määrä on tällä sopimuskaudella ollut 75. Pro on STTK:n suurin yksityissektorin jäsenliitto. Sen edeltäjästä Suomen Teollisuustoimihenkilöiden Liitto STL oli perustettu vuonna 1917 ja Teknisten Liitto vuonna 1953.

Ammattiliitto Prota voi luonnehtia työmarkkinoilla vakaaksi toimijaksi. Näin siitä huolimatta, että pitkään historiaan mahtuu paljon julkisuutta saaneita lakkojakin. Sopimuskauden aikaiset työtaistelut ovat jääneet vähäisiksi ja sen myötä myös työtuomioistuintuomiot. Työnantajanäkökulmasta toki yksikin laitton lakko on liikaa.

5.2. Ammattiliitto Pro ja UPM

Pron jäsenoimihenkilöt tekevät UPM:ssä tuotannon ja kunnossapidon työnjohtotehtäviä, tuotannon suunnittelua, taloushallinnon tehtäviä, laboratoriotöitä jne. Paperin ja sellun puolella Pron jäseniä on UPM:ssä noin 600 järjestäytymisasteen ollessa noin 90 %. Mekaanisen metsäteollisuuden puolella Pron luvut UPM:ssä ovat 100 ja 69 %. Osa ylemmistä toimihenkilöistä kuuluu Prohon. Kokonaisjäsenmäärä nousee silloin 750 henkilöön. Luvut ovat Pron ilmoittamia.

Kuten alussa totesin, Suomessa ei ole sopimuspakkoa. Silti UPM:n ilmoitusta kieltäytyä työehtosopimuksesta Pron kanssa on pidettävä outona ja yllättävänä. Ensinnäkin Metsäteollisuus ry:n päätöksessä 1.10. 2020 ilmoitettiin kunnioitettavan ammattiyhdistysliikkeen oikeutta sopia ja järjestäytyä omista lähtökohdista (OTT Seppo Koskinen, Edilex työ- ja sosiaalioikeus 9.4. 2021 ja 11.4. 2021). UPM on ollut itsekin tätä päätöstä tekemässä. Käytännön toimet UPM:ssä ovat ilmeisen ristiriidassa tämä päätöksen kanssa.

Toiseksi Ammattiliitto Prolla edeltäjäineen on useiden vuosikymmenten sopimushistoria metsäteollisuudessa. Vakiintunut käytäntö, eräänlainen tapaoikeus puoltaa sopimusoikeuden jatkumista. Työehtosopimustoiminta on aikaisemmin historiassa lopetettu yht' äkkisesti vain keskenään kilpailevien työehtosopimusten tilanteessa. UPM:n Ammattiliitto Prolle aiheuttama tilanne on täysin poikkeuksellinen. Stora Enso ja Metsä Group ovat ottaneet nämä seikat huomioon ja jatkaneet työehtosopimuksia Pron kanssa.

Kolmanneksi Ammattiliitto Pro arvioi jäsentensä työsuhte-etujen huononevan sopimuksettomassa tilassa ja liitolla on veloitteensa jäseniään kohtaan. UPM on puolustautunut kansainvälisellä tasa-arvo-ohjelmalla

(palkkojen korotuksella) kertoen perusteettomien palkkaerojen poistamisesta, lakon aikana työhön tuleville maksettavasta 30 euroa/työvuoro lisätyökorvauksesta ja ylempien toimihenkilöiden ja alempien toimihenkilöiden rajan liikuttamisella. En mene näihin tarkemmin. Totean vain, että kovin oudosti nämä ajoittuvat juuri työtaistelutilanteeseen. Lisätyö korvataan vakiintuneesti tehtyjen tuntien mukaan eikä könttänä.

Vaikka Suomessa ei ole sopimuspakkoa, tulee mielestäni valtakunnansovittelijan sovittelussaan kiinnittää edellä mainittuihin seikkoihin huomiota. Ne ovat työriidan ratkaisussa olennaisia. Sovittelija Jukka Ahtela on saanut sovittelun käyntiin Keitele Groupin tapauksessa. Osapuolet neuvottelevat nyt työehtosopimuksesta. Samaa odotetaan valtakunnansovittelija Piekkalalta UPM:n osalta.

Ammattiliitto Pron riisuminen sopimusoikeudestaan UPM:ssä liittyy varmaankin osana työnantajien yleiseen ristiretkeen työehtosopimusjärjestelmää vastaan. Ilmeisesti siihen liittyy myös historiallisia rasitteita. Eduskunnan nykyinen varapuhemies Antti Rinne toimi Pron puheenjohtajana vuosina 2005 – 2014. Rinteen aikana Toimihenkilöunionilla ja Prolla oli selkkauksia sekä metsä- että teknologiateollisuudessa.

Vuonna 2018 Helsingin hovioikeus tuomitsi Rinteen sakkoon työtaistelun aikaistamisesta metsäteollisuudessa. Patruunoilla on pitkä muisti. Kärsijöiksi ovat valikoituneet nykyinen Pro ja sen jäsenet. Oma kantani on, että kaikissa tapauksissa sopimusoikeusmuutoksista pitää löytää osapuolten välillä yhteisymmärrys. Valtakunnansovittelija on osaltaan toimivan työehtosopimusjärjestelmän takuumies tai -nainen. Hän hoitaa virkaansa virkavastuulla. Sovittelijan taito on UPM:n kaltaisessa tilanteessa kovalla koetuksella.

5.3. Ammattiliitto Pro ja työehtojen määräytyminen sopimuksettomana aikana

Työehtosopimusten päättymisen jälkeen ja ennen uuden työehtosopimuksen solmimista noudatetaan ns. jälkivaikutussäännön perusteella vanhan työehtosopimuksen ehtoja. Jälkivaikutusoppi perustuu oikeuskäytäntöön, eikä siitä ole itsenäisiä lainsäädäntöjä.

Tällä neuvottelukierroksella jälkivaikutus on otettu työnantajapuolelta osaksi voimapolitiikkaa. Eri perustein on väitetty jälkivaikutuksen väistyneen. Mm. Teknologiateollisuuden työnantajat ry väitti aluksi, ettei jälkivaikutusta ole, koska he ovat uusi yhdistys. Kuitenkin uusi yhdistys on työehtosopimusosapuolena Teknologiateollisuusliitto ry:n suora seuraaja, jäsenyhdistys ja siihen kuuluvien yritysten on kuuluttava myös emoyhdistykseen. Oma tulkintani on, että näillä yhteyksillä jälkivaikutus on voimassa ilman muuta. Teknologiateollisuuden työnantajat ry tajusi perääntyä tulkinnastaan ennen sopimuksettoman tilan alkamista. Teollisuusliitto on sen verran kova vastapuoli, että pyllistyi niiaukseksi.

UPM:n työriidassa Paperiliitto olisi hyväksynyt normaalit lakkorajat, jos töihin jääneet olisivat saaneet olla töissä vanhan työehtosopimuksen jälkivaikutusehdoin. Tämä ei käynyt UPM:lle, koska se hakee liiketoimintakohtaisia työehtosopimuksia. Entisen yhden tilalle solmittaisiin 15 uutta sopimusta. Nyt töissä oleville yhtiö määrittää omat työehtonsa. Panokset ovat kovat. Palkkahallinnolle on haastetta pysyä perässä.

Ammattiliitto Pro on UPM:ssä samassa tilanteessa työehtojen osalta kuin Paperiliittokin. Jälkivaikutus on kiistetty, koska UPM ei halua tehdä uutta työehtosopimusta.

Jälkivaikutusta ovat oikeustieteessä äskettäin käsitelleet sekä OTT Jorma Paloheimo, TTI:n entinen presidentti että OTT Seppo Koskinen, Turun Yliopiston entinen työoikeuden professori. Saloheimo (Edilex 2020/45 11.12. 2020) hyväksyy jälkivaikutuksen ”oikeudellisesti rajattuna välitilana”, kuten KKO:kin ratkaisuisaan 2007 : 55 ja 2007 : 65.

Koskinen arvioi jälkivaikutusta mielestäni laajemmin perustein (Edilex 9.4. 2021 ja 11.4. 2021). Koskinen kiinnittää huomiota siihen, että työehtosopimuksen ehdot ovat voineet tulla paikallisesti sopien työsopimusten ehdoiksi. Vakiintuneesta käytännöstä on voinut tulla sopimuksen veroista käytäntöä, tapaoikeutta. Ks. myös KKO 1984: 23 ja 2010 : 99.

Yhtä mieltä Saloheimo ja Koskinen ovat siitä, ettei jälkivaikutus koske työehtosopimuksen päättymisen jälkeen solmittuja työsopimuksia.

Onko vuosikymmeniä yrityksessä noudatettu jälkivaikutus muodostunut työehtojen osalta sopimuksen veroiseksi käytännöksi, vakiintuneeksi käytännöksi eli tapaoikeudeksi, on ratkaisevaa nyt UPM:n työriidoissa. Tilanne on uusi, eikä siitä ole luonnollisestikaan oikeuskäytäntöä. Mielestäni Saloheimon ja Koskinen tulkinnat eivät välttämättä ole keskenään ristiriidassa. Koskinen vie vain pohdintansa pidemmälle. Oma tulkintani on Koskinen tapaan, että vakiintuneelle käytännölle pitää antaa oikeusvaikutusta. Sopimisen veroisesta käytännöstä on voinut muodostua työsuhteen ehto. Miten työehdoissa on noudatettu jälkivaikutusta, pystyy tarkasti sanomaan vain yritys ja työntekijät/toimihenkilöt. Tulkintani on siis periaatetasolla.

5.4. Voivatko työsuhteen ehdot olla liikesalaisuuksia?

Keitele Group vetosi työriitansa aluksi siihen, että sen työ- ja palkkaehdot ovat liikesalaisuuksia. Nyttemmin yritys on sovittelussa ilmoittanut valmiutensa alkaa neuvotella työehtosopimuksesta.

Jäljellä on kuitenkin kysymys, voivatko työehdot olla liikesalaisuuksia. Tähän kysymykseen Ammattiliitto Pro on pyytänyt minulta oikeudellista vastausta.

Liikesalaisuuslaki (595/2018, 10.8.2018) on säädetty suoraan EU:n liikesalaisuusdirektiivin pohjalta. Lain 2 §:ssä säädetty liikesalaisuuden määritelmä pohjautuu TRIPS-sopimuksen 39 artiklan 21 kohtaan.

Liikesalaisuuden käsitettä on vanhemmassa oikeustieteessä käsitellyt professori Martti Castren teoksessaan Liikesalaisuuksien oikeussuojasta 1973 ja uudemmassa oikeustieteessä professori Rainer Oesch eduskunnan talousvaliokunnalle hallituksen esityksestä (HE 49/2018 vp) 3.5. 2018 antamassaan lausunnossa.

Liikesalaisuuden pitää lain mukaan täyttää kolme kriteeriä

Ensinnäkin liikesalaisuuden on oltava salaista tietoa. Toiseksi liikesalaisuudella on oltava elinkeinotoiminnan kannalta taloudellista arvoa. Ja kolmanneksi liikesalaisuuden haltijan on toimillaan pidettävä tieto salassa.

Lain 6 §:n mukaan työntekijä saa ilmaista liikesalaisuuden luottamusmiehelle tai -valtuutetulle, jos se on välttämätöntä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

Uudesta Liikesalaisuuslaista ei ole vielä ehtinyt syntyä oikeuskäytäntöä. Vaikka osakeyhtiön toimitusjohtaja ei olekaan KKO:n vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan työsuhteessa, vaan yhtiön toimitusjohtaja, ei ainakaan pörssiyrityksen toimitusjohtajan palkka- ja muita ehtoja voida pitää liikesalaisuuksina, koska ne pitää julkaista

yhtiön vuosikertomuksessa. Millä perusteella sitten alemman henkilöstön työsuhteen ehdot olisivat liikesalaisuuksia? Liikesalaisuudeksi määrittely olisi hyvin epäloogista.

Suomessa on vakiintuneesti kunkin yksilön työsuhteen ehtojen julkaiseminen ollut hänen oman päätöksensä takana. Jokainen työntekijä ja toimihenkilö päättää asian kohdaltaan itse. Hänellä on oikeus kertoa työsuhteensa ehdot esimerkiksi työsuojeluviranomaiselle, luottamusmiehelle, ammattiosastolle tai ammattiliitolle oikeuksiensa valvomiseksi työsuhteessa. Liikesalaisuuslain 6 § oikeuttaa joka tapauksessa kertomaan liikesalaisuuden luottamusmiehelle, jos se on tarpeen hänen tehtäviensä hoitamiseksi.

Oma tulkintani on, etteivät työsuhteen ehdot ole em. perusteilla laissa tarkoitettu liikesalaisuus. Liikesalaisuuslain 2 §:n määritelmän edellä mainittu 3. edellytys ei täyty työsuhteen ehdon osalta. Tuo kohtahan edellyttää, että liikesalaisuuden haltijan on toimillaan pidettävä tieto salassa. Nyt lainsäädäntö mahdollistaa kullekin oikeuden kertoa oma palkkansa ja muut työehdot ulkopuolisille. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohdat puoltavat valvonnan lisäksi palkkatietojen avoimuutta.

6. Näkökohtia nykytilanteesta ulospääsemiseksi ja ajatuksia tulevaisuuden työehtosopimustoiminnasta

Edellä oleva arvioni neuvottelukierroksesta ei ole osapuolten neuvomista. En ole yhdenkään osapuolen asiamies neuvotteluissa. Analyysini perustuu kokemukseeni. Peräänkuulutan avointa keskustelua. Mutta pysytään asiassa.

Totean yhteenvetona edellä kirjoitetusta: hillitkää vihaa. Antakaa arvo vastapuolellekin. Pienessä kansantaloudessa on tehtävä yhteistyötä toisinajattelijoidenkin kanssa. Alkakaa rakentaa luottamusta. Etsikää ulospääsytietä riidasta kohti sopimusta. Yhteiskuntaa rakennetaan yhteistyöllä.

Oma työehtosopimusmallini on valtakunnallinen, alakohtainen työehtosopimus, jossa on perälautatyypiset määräykset. Sopimus antaa runsaasti paikallista sopimisvaraa, mutta valtakunnallinen normi takaa minimiturvan. Ajatteluni on hyvin lähellä esimerkiksi teknologiateollisuuden ja kemianteollisuuden sopimusalojen työehtosopimustoimintaa. Yrityskohtainen sopiminenkin voi toimia suurissa yrityksissä. Tästä Stora Enso ja Metsä Group ovat antaneet hyvän näytön.

Helsingissä 10. päivänä tammikuuta 2022

Lasse Laatumen

OTK, Helsinki

