

Asia: VN/30511/2023

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Vallitsevan työmarkkinamallin perusta on liittokohtaisissa työehtosopimuskiirroksissa. Vaikka työehtosopimuskaudet ovat sopimuskohtaisia, odottavat monet sopimukset teknologiateollisuuden työehtosopimusratkaisua. Tämä hidastaa uusien työehtosopimusten voimaan tuleamista sekä heikentää työehtojen kehittymistä, sillä mallia haetaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta. Lisäksi työnantaja ohjaa vahvasti sopimista keskittyen erityisesti kustannusvaikutuksiin. Tämä johtaa siihen, että työehdot eivät kehity siinä mittakaavassa kuin muutoin olisi mahdollista. Teollisuusliitto pitää kohtuuttomana, että se joutuisi ottamaan vastuun muiden alojen työehtojen, mukaan lukien palkkojen, kehityksestä.

Nykytilannetta onkin syytä kehittää niin, että niin sanotulle ”kierroksen avaajalle” ei muodostu kohtuutonta vastuuta omien alojensa lisäksi myös muiden alojen työehdoista ja niiden kehityksestä. Jokaisen työehtosopimuksen tulee olla tehty nimenomaan kyseiselle toimialalle sen erityispiirteet huomioiden. Tämän lisäksi Teollisuusliitto korostaa yhteisymmärryksen pääsemisen tärkeyttä, sillä jo nyt liian pitkään kestänyt työmarkkinamalliton ajanjakso on aiheuttanut erinäisiä ongelmia, kuten sen, etteivät työehtosopimukset kehity riittävästi. Myös yhteistyötä osapuolten välillä tulee vahvistaa esimerkiksi tiedonvälityksen avulla.

Jotta työmarkkinamallista kehitettäisiin toimiva kokonaisuus, tulee eriävät sopimuskaudet yhtenäistää sekä edistää osapuolten järjestäytymistä. Työmarkkinajärjestelmä on sitä tehokkaampi, mitä korkeampi järjestäytymisaste työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa on.

Työmarkkinamallin kehittämisessä on myös otettava huomioon lähitulevaisuuden kehityskohteet. Näihin lukeutuvat muun muassa tämän hetkisten heikkojen työehtojen kehittäminen. Heikkojen ehtojen aloihin lukeutuvat erityisesti uudet alat. Esimerkiksi alustavälitteinen työ on tullut pysyäkseen ja oletettavasti sen merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Sen vuoksi on erityisen tärkeää, ettei minkään alan työehtojen kehittymistä estetä.

Valtakunnansovittelijan rooli puolestaan on jo nyt suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä keskeinen, minkä vuoksi on tärkeää kohdistaa voimavaroja myös sen kehittämiseen. Sovittelijan roolin tulee olla työmarkkinajärjestelmää tukeva ja kehittävä, ei rajoittava, kuten hallitus

esityksessään kaavailee. Sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla kuitenkin estää kehityksen, sillä tällöin sovittelija ei voi toimia vapaasti jokaisen alan ja tapauksen yksityiskohdat sekä olosuhteet huomioon ottaen.

Suomen työmarkkinamallia tulee kehittää yhteistyössä eri tahojen kanssa. Teollisuusliitto ei pidä kuitenkaan hyväksyttävänä sitä, että lainsäätäjät puuttuisi työmarkkinamalliin erityisen rajoittavien toimin, kuten kirjaamalla lakiin palkankorotuskaton. Jatkossa työmarkkinamallin tulee mahdollistaa toimialakohtaisten erojen huomioiminen. Toisin sanoen myös palkka- ja sopimuspoliittisten linjausten tulee mahdollistaa joustavuus kuitenkin niin, että lisäksi samapalkkaisuustavoitetta edistetään kunnianhimoisesti. Loppujen lopuksi työmarkkinamallin luominen ja sopiminen ovat työmarkkinajärjestöjen tehtäviä eikä lainsäätäjän tule siihen liiaksi puuttua – ja näin on oltava myös tulevaisuudessa.

Työmarkkinamallin kokonaisuuteen ja palkkamalliin vaikuttavat myös muut hallitusohjelman mukaiset muutokset, kuten työtaisteluoikeuden rajoittaminen, paikallinen sopiminen sekä yhteistoimintalain suunnitellut muutokset. Muutokset kohdistuvat negatiivisesti ainoastaan työntekijäpuoleen ja niillä on vaikutusta esimerkiksi työpaikkatasoihin neuvotteluihin. Teollisuusliiton näkemyksen mukaan muutoksia tulisi käsitellä yhdessä eikä itsenäisinä kokonaisuuksina. Joka tapauksessa muutosten tulee olla tasapuolisia ja yhteisymmärryksessä laadittuja. Toisin sanoen muutosten ei tule kohdistua negatiivisesti ja ainoastaan toiseen osapuolista eli työntekijöihin. Mikäli muutoksia tehtäessä työntekijäpuolen näkemykset sivuutetaan, niin tällöin vaarannetaan koko työehtoneuvottelujärjestelmän tulevaisuus.

2. Näkemyksenne hallitusohjelmakirjauksesta, jonka mukaan: ”Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella”.

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan kirjaus on epämääräinen paitsi sen sanamuodon niin myös sen tavoitteiden näkökulmasta. On haastavaa määrittää kirjauksessa mainittu ”yleinen linja” ja minkä perusteella se lopulta määrittyy. Yleistä linjaa ei voi määrittää yhden työehtosopimusratkaisun pohjalta eikä ainakaan Teollisuusliitolla ole edes halua määrittää kaikille aloille tulevaa yleistä palkankorotuslinjaa. Myöskään kustannusvaikutuslaskelmia ei voida käyttää yleisen linjan perustana, sillä kyseiset laskelmat ovat useimmiten tulkinnanvaraisia ja valtakunnansovittelija hyödyntää työnantajapuolen laatimia kustannuslaskelmia. Tämä on omiaan luomaan vaikutelman sovittelun puolueellisuudesta, mikä ei ole missään tapauksessa tavoiteltavaa.

Myös yleisen linjan kohdalla työehtosopimuskausien sopimuskohtaisuus korostuu. Työehtosopimuksia ei solmita keskitettynä ajanjaksona, vaan eri vuosina ja vuosienkin sisällä eri ajankohtina. Näin ollen olisi erittäin työlästä ja käytännössä mahdotonta muodostaa yleistä linjaa.

Käytännössä hallitusohjelmakirjauksella tavoitellaan valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimivallan rajoittamista. Kirjauksesta seuraa se, etteivät valtakunnansovittelija tai sovittelulautakunta voi enää yhtä vapaasti ja aidosti pyrkiä molempia osapuolia tyydyttävään lopputulokseen. Kokonaisuutena arvioiden kirjaus on ongelmallinen, koska sillä pyritään heikentämään työntekijäpuolen neuvottelumahdollisuuksia. On selvää, että osapuolten välillä sopiminen vaikeutuu, kun työnantajapuolella tiedostetaan, että perälautana toimii joka tapauksessa sovittelijalle asetettu palkankorotuskatto.

Koko sovitteluinstituutio arvoineen on vaarassa rappeutua, mikäli sovinnollisen ratkaisun mahdollisuuksia rajoitetaan ennakolta. On vaarana, että muutos johtaisi siihen, etteivät osapuolet enää luota sovitteluinstituutioon. Tällöin on mahdollista, että he pyrkivät löytämään ratkaisun muilla keinoilla, kuten työtaistelutoimien avulla. Työtaistelutoimet ja toisaalta työriitojen pitkittyminen eivät ole kenenkään intressin mukaisia.

2 a). Millä tavoin vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita?

Vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita niin, että mahdollistetaan alakohtaisten yksityiskohtien ja olosuhteiden huomioiminen. Käytännössä tämä onnistuu niin, että sopiminen tapahtuu osapuolten välillä ilman erikseen säädettyjä rajoituksia. Mikäli sovitteluinstituutiota rajoitetaan kirjauksen mukaisesti, muodostuu yksittäisten alojen ja tehtävien palkkauksen kehittämistarpeiden huomioiminen todella haastavaksi.

Palkkauksen kehittämistarpeilla viitataan erityisesti niin kutsuttuihin matalapalkka-aloihin sekä naisvaltaisiin aloihin, joissa palkkakehitys on jäänyt jälkeen valtavirrasta. Todellisuudessa se, että palkankorotukset sidottaisiin tiettyyn eri alojen yhtenäiseen prosenttimäärään, lisäisi palkkaeroja. Mallia laadittaessa onkin tärkeää muistaa myös samapalkkaisuuden edistäminen, johon Suomi on sitoutunut kansainvälisellä sopimuksella. Yksi mahdollisuus on toki se, että mahdollistetaan poikkeaminen yleisestä linjasta.

Mahdollisen lakimuutoksen seurauksena ostovoiman heikentyminen tulee kasvamaan entistä jyrkemmin. Tämä heijastuu kielteisesti koko kansantalouteen.

3. Millaisessa menettelyssä työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli olisi mahdollista valmistella?

Työmarkkinamalli on valmisteltava aidosti neuvottelemalla ja sopimalla sekä osapuolten näkökulmat huomioiden. Näin on toimittu myös Ruotsissa, johon on keskusteluissa viitattu useasti. On selvää, että osapuolten on helpompi hyväksyä yhdessä avoimesti neuvoteltu ratkaisu. Tällöin osapuolilla on jo neuvotteluvaiheessa tahtotilaa huomioida myös toisen osapuolen intressit sekä hakea yhteistä kompromissia, jossa molempien osapuolten näkemykset tulevat huomioiduiksi. Lisäksi neuvotteluosapuolilla on enemmän halukkuutta noudattaa sovittua ratkaisua, mikäli he kokevat tullessa aidosti kuulluiksi neuvotteluissa ja vaikuttaneensa lopputulokseen.

Todellisuus on kuitenkin se, että keskustelut palkkamallista ovat katkenneet ja samaan aikaan hallituksen muut työelämäheikennykset ovat valmisteilla eri vaiheissa. Kyseisillä heikennyksillä, työtaisteluoikeuden rajoittamisella sekä paikallisen sopimuksen muutoksilla on kuitenkin yhteys palkkamalliin, jolloin näitä asioita ei tule käsitellä itsenäisinä kokonaisuuksina, vaan osana laajempaa työmarkkinamallia.

Lakimuutoskeskusteluissa on toistuvasti nostettu esille pohjoismainen malli. Mikäli Suomea halutaan viedä kohti pohjoismaista mallia, tulisi osapuolten välille muodostaa yhteinen näkemys kyseisen mallin sisällöstä ja, miten tarvittavia muutoksia voitaisiin tehdä niin, että myös työntekijäpuolen

asema paranisi. Nykyisellä menettelyllä ja työnantajien yksipuolisella huomioimisella vaarannetaan työrauha, mikä on ilmennyt jo nyt useiden laajojen työtaistelutoimien myötä.

4. Onko työriitojen sovittelusta annettuun lakiin perustuvaa vapaaehtoista sovittelua tarpeellista kehittää? Voidaanko lakisääteisen sovittelujärjestelmän rinnalla kehittää liittojen keskinäistä sovittelujärjestelmää esimerkiksi työehtosopimusten rajariitojen ratkaisemiseksi (keskusjärjestöjen välinen/sisäinen konsiliaatio, vrt. vastaava menettely Ruotsissa)?

Teollisuusliiton kanta on se, että uusia muutoksia ei tule tehdä ennen kuin voidaan tutkittuun faktatietoon pohjautuen todeta, millaisia seurauksia 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella on ollut. Myös se seikka, että muutos toteutettiin kolmikantaisesti ja mietintö oli yksimielinen, tukee sitä lähtökohtaa, että muutosta tulee seurata eikä tehdä uusia hätiköityjä päätöksiä.

Osaltaan rajariitoihin johtavat työnantajien työehtosopimusshoppailut, joilla tarkoitetaan sitä, että työnantaja vaihtaa alan sisällä sovellettavan työehtosopimuksen toiseen pienempien kustannusten vuoksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että työehtoihin keskeisesti vaikuttavat päätökset, kuten työehtosopimuksen vaihtaminen, kuuluisivat yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen piiriin. Toisin sanoen tässä vaiheessa olisi tärkeää keskittyä rajariitojen ennaltaehkäisyyn.

Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämisen mahdollisuutta olisi syytä tutkia. Järjestelmän rakentamisen edellytyksenä on kuitenkin se, että molemmat osapuolet sitoutuvat siihen ja ovat aidosti valmiita neuvottelemaan yhdessä.

5. Näkemyksenne työriitojen sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkityksestä ja roolista neuvotteluratkaisuun pääsemisessä ja työrauhan ylläpitämisessä. Kuinka lakisääteinen vientimalli vaikuttaisi sovitteluinstituutioon rooliin työmarkkinoiden toimivuuden edistämisessä ja työriitojen sovittelussa?

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan valtakunnansovittelijan tulee voida ottaa huomioon jokaisen alan ominaispiirteet, sillä aloilla on erilaisia tarpeita. Mikäli sovittelijalla ei ole tällaista mahdollisuutta, heikentää se koko instituutioon kohdistuvaa luottamusta, sillä ihmiset eivät luota siihen, että valtakunnansovittelijalla on tarjota aitoja ja kullekin alalle realistisia sovintoehdotuksia.

Jo nykyisellään sovitteluinstituutioon merkitys on kokenut inflaatiota, kun sovittelija on valinnut työnantajapuolen näkemyksen tiukasta kustannuskoordinaatiosta. Tämä on osaltaan tuonut haasteita itse sovittelulle ja myös ratkaisun muodostamiselle. Samaan aikaan myös työehtojen alakohtainen kehittäminen on suorastaan pysähtynyt.

Mikäli luottamusta edelleen heikennetään, tulee se heijastumaan paitsi työriitojen ja työtaisteluiden keston niin myös koko työmarkkinamalliin. Sen sijaan, että lainsäätäjät rajoittaisi sovintomahdollisuuksia, tulisi niitä pikemminkin vahvistaa. Lainsäätäjän tulee tarjota sovinnolle hedelmälliset puitteet ja tukea neuvotteluja.

6. Tulisiko sovittelun tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi edistää toimenpiteitä, joilla tuotetaan objektiivista tietoa työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista? Jos kyllä, mitä nämä toimenpiteet voisivat olla?

Teollisuusliiton mukaan sovittelun tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi tulee edistää toimia, joilla tuotetaan objektiivista tietoa työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista. Tällaiset toimet edellyttävät kuitenkin sekä työntekijä- että työnantajapuolen sitoutumista ja näiden tahojen välistä yhteistyötä. Yhteistyö mahdollistaisi myös mahdollisimman laajaan tietoon ja otantaan perustuvat tilannekuvan muodostamisen, kun huomioon voitaisiin ottaa eri toimijoita eri aloilta ja sektoreilta.

Yksi mahdollisuus luoda yhteistä tilannekuvaa on kehittää valtakunnansovittelijan roolia. Tällä hetkellä kustannusvaikutuslaskelmissa hyödynnetään työnantajapuolen laskelmia. Mikäli kustannusvaikutuslaskelmien laatiminen voitaisiin kohdentaa valtakunnansovittelijantoimiston yhteyteen, tulisi laskelmista puolueettomia, mikä osaltaan edistäisi yhteisen tilannekuvan muodostamista.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Teollisuusliitto painottaa, ettei työehtojen kehittämistä tule rajata ennakolta eikä vastuuta tule osoittaa yhden toimijan eli kierroksen avaajan harteille. Sen sijaan aitoja neuvotteluja, joissa on mahdollista huomioida kunkin alan erityispiirteet ja tarpeet, tulee vahvistaa sekä tukea. Ei ole tarkoituksenmukaista tai kestäväää, että ainoastaan työntekijäpuoli joutuu heikennysten kohteeksi.

Lisäksi neuvotteluissa tulee huomioida Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet sekä esimerkiksi vähimmäispalkkadirektiivi, jonka kansallinen täytäntöönpano on käynnistymässä. Direktiivissä on muun muassa edellytetty kollektiivisten neuvotteluiden edistämistä sekä työntekijöiden tosiasiallista pääsyä työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkan suojan piiriin. Hallitusohjelman kirjaus on kuitenkin direktiivin vastainen, sillä lailla säädetty palkankorotustaso tulee heikentämään työehtosopimustoimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia koskien heidän omia työehtojaan.

Toisin sanoen hallitusohjelmalla poiketaan Euroopan unionin tasolla laadituista linjauksista. Kansainvälisestä linjasta poikkeamisen lisäksi seurauksena tulee olemaan levottomuutta työmarkkinoilla, kun vastakkainasettelu työntekijöiden ja työnantajien välillä sekä epäluottamus sovitteluinstituutiota ja työmarkkinamallia kohtaan lisääntyvät.

Nevaranta Timo
Teollisuusliitto

Keskmäe-Korhonen Mirel
Teollisuusliitto ry. - Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö