

8.1.2024

Lausunto koskien vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista (VN/30511/2023)**Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä:**

Oikein toteutettuna koordinoitu vientivetonen työmarkkinamalli voisi samaan aikaan vahvistaa työrauhaa ja lisätä työmarkkinoiden ennakoitavuutta sekä turvata tasaisen ostovoimakehityksen palkansaajille. Tähän liittyy kuitenkin useita edellytyksiä, jotka pitää pystyä ratkaisemaan uskottavalla tavalla.

Yleisen hyväksyttävyyden vuoksi keskeiset työmarkkinaosapuolet olisi otettava mukaan määriteltäessä uuden työmarkkinamallin perusteita. Vientialoilla neuvoteltavan yleisen linjan määrittelevän palkkaratkaisun tulisi olla riittävän edustava. Ratkaisun tulisi kattaa kaikki keskeiset vientiteollisuuden alat ja henkilöstöryhmät, joilla neuvotellaan valtakunnalliset työehtosopimusratkaisut. Lisäksi pitäisi sopia selkeät pelisäännöt ja aikataulut, jotta vältetään sopimusneuvotteluiden venyminen pitkälle sopimuksettomalle kaudelle.

ILO:n sopimusten lähtökohtana on tunnustaa työmarkkinaosapuolten rooli kestävässä työmarkkinoita koskevassa sääntelyssä.

ILO:n yleissopimuksen nro. 87 mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaan puuttumista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa. Maan lainsäädäntöä ei saa laatia eikä soveltaa siten, että se loukkaisi sopimuksen mukaisia takeita. Kukin ILO:n jäsenvaltio, jonka suhteen sopimus on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja sopiviin toimenpiteisiin turvatakseen työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen.

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa yleissopimuksessa nro 98 on sovittu siitä että jos tarpeellista, kansallisvaltion on ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin, jotta suositeltaisiin ja edistettäisiin niiden menettelytapojen kaikenpuolista kehittämistä ja käyttämistä, jotka koskevat työnantajien tai työnantajajärjestöjen sekä toisaalta työntekijäin järjestöjen välillä käytäviä vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja työehtojen järjestämiseksi.

Lisäksi kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevassa yleissopimuksessa nro 154 on sitouduttu kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi. Lisäksi toimenpiteiden tavoitteena on, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten määräykset o/n otettava huomioon työmarkkinamallia ja valtakunnansovittelijan roolia mietittäessä.

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

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla. Tämä sisältyy myös Suomea velvoittaviin kansainvälisiin sopimuksiin.

8.1.2024

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovittelua työriitoja. Tässä roolissaan sovittelijalla on oltava riittävät toimintaedellytykset sekä itsenäinen asema arvioida sopimusalakohhtaisten sovintoratkaisujen edellytyksiä. Hallitusohjelmakirjaus heikentää valtakunnansovittelijan toimintaedellytyksiä ja vähentää sovittelutoimen tosiasiallista merkitystä. Lakiin kirjattu vientimalli johtaisi todennäköisesti lisääntyviin, paheneviin ja pitkittyviin työriitoihin. Tämä heikentäisi Suomen kansantaloutta.

Suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa on perinteisesti noudatettu palkankorotuslinjaa (nk. yleinen linja), joka on muodostunut joko tulopoliittisen kokonaisratkaisun pohjalta tai liittokierrosten yhteydessä useampien syntyneiden sopimusten viitoittamalta tasolta. Näin muodostunutta yleistä linjaa myös valtakunnansovittelija on omissa sovintoehdotuksissaan tukenut. Valtakunnansovittelija on kuitenkin harkintansa mukaan voinut poiketa yleisestä linjasta, jos on katsonut siihen olevan sopimusalan tilanteeseen nähden perusteltua syytä.

Viime vuosina työnantajapuoli on koordinoanut neuvottelukierroksia tiiviisti ja pyrkinyt yksipuolisesti toteuttamaan vientivetoista työmarkkinamallia. Tälle aikaisemmasta vakiintuneesta yleisestä linjasta poikkeavalle yksipuoliselle vientimallille on ominaista vahva kustannuskoordinaatiolinja. Palkankorotusten sijaan koordinoidaan koko työehtosopimuksen kustannusvaikutusta. Nykyinen palkankorotusten soveltamismalli ei huomioi sopimusalakohhtaista maksukykyä tai tuottavuuskehitystä, sopimusalakohhtaisia työehtojen kehittämistarpeita, lainsäädännön muutoksista aiheutuvien kehittämistarpeiden huomioimista (esimerkiksi perhevapaajärjestelmän uudistaminen), sopimusalojen välisiä palkkauksen rakenteellisia eroja tai toimialojen välistä ja sopimusalojen sisäistä palkkatasa-arvon kehittämistä.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Lakeja valmistelevien ministeriöiden sekä eduskunnan on otettava tämä edistämismuoto huomioon. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Lakiin kirjattu vientimalli heikentäisi tilannetta vielä entisestään koska mahdollisuudet yleisen linjan ylittämiseen palkkaerojen umpeen kuromiseksi heikkenisivät.

Millä tavoin vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita:

Vientivetoisen työmarkkinamallin perusajatuksena tulee olla, että yhteisen koordinaation ja sovittelutoimen kautta kaikilla sopimusaloilla saadaan ilman turhaa viivytystä sopimusratkaisut, jotka vastaavat vientialojen asettamaa kustannusvaikutusta.

Malli ei kuitenkaan saa olla täysin joustamaton. Sen on mahdollistettava yhteisesti tunnistettuihin alakohtaisiin erityistarpeisiin tai tilanteeseen liittyvä jousto ja poikkeamat yleisestä linjasta. Mallin pitää mahdollistaa palkkatilastojen kautta todennettavissa oleva merkittävä palkkakehityksen jälkeensä jääneisyyden korjaaminen. Toisaalta kyse voi olla aloille vaadittavista erityisratkaisusta, joilla lisätään alojen houkuttelevuutta, edistetään palkkatasa-arvoa tai ehkäistään matalapalkkaisuutta. Tarve voi syntyä myös esimerkiksi yksittäisen sopimusalan poikkeavasta suhdannetilanteesta. Mahdollisten poikkeamatarpeiden tulee olla yhdessä tunnistettuja ja hyväksytyjä.

8.1.2024

Yleisen hyväksyttävyyden vuoksi keskeiset työmarkkinaosapuolet olisi otettava mukaan määriteltäessä uuden työmarkkinamallin perusteita. Vientialoilla neuvoteltavan yleisen linjan määrittelevän palkkaratkaisun tulisi olla riittävän edustava. Ratkaisun tulisi kattaa kaikki keskeiset vientiteollisuuden alat ja henkilöstöryhmät, joilla neuvotellaan valtakunnalliset työehtosopimusratkaisut. Lisäksi pitäisi sopia selkeät pelisäännöt ja aikataulut, jotta vältetään sopimusneuvotteluiden venyminen pitkälle sopimuksettomalle kaudelle.

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 edistämässä ja työriitojen sovittelussa?

Työrauhan ylläpitäminen perustuu toimivaan työmarkkinamalliin, jonka perusrakenteesta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimintaa voidaan tukea instituutioilla, kuten sovitteluinstituutiolla. Nämä instituutiot itsessään eivät kuitenkaan voi täysin turvata työrauhan säilymistä.

Sovittelussa valtakunnansovittelija pyrkii johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan.

Lakisääteinen vientimalli heikentää sovittelun toimivuutta, koska mahdollisuuksia sovinnon aikaansaamiseksi yksittäiseen työriitaan yllä kuvatulla tavalla rajoitetaan lainsäädännöllä. Lakisääteinen vientimalli saattaa käytännössä pitkittää työtaistelua ja vaikeuttaa sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Vientimalli saattaa myös rapauttaa valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

Valtakunnansovittelijan toimiston resursseja tulee vahvistaa, jotta taataan nopea ja tehokas sovitteluprosessi työriitatilanteissa ja mahdollistetaan myös ennakkollinen vapaaehtoinen sovittelu.

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?

Malli edellyttää yhteistä tilannekuvaa mm. palkka-, tuottavuus- ja inflaatiokehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa. Palkkaneuvottelujen pohjaksi olisi tuotettava myös alakohtaista tarkempaa tietoa mm. palkka- ja tuottavuuskehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa. Jatkuva yhteinen talousseuranta voisi parantaa yhteisen tilannekuvan muodostamista.

Jotta vientivetonen työmarkkinamalli voi tehokkaasti toteutua, pitää teollisuuden ratkaisujen pohjana oleva taloudellinen ja muu taustainformaatio olla avoimesti kaikkien työmarkkinaosapuolien ja sektoreiden käytössä.