

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

VN/30511/2023

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Tieteentekijät pitää tärkeänä, että työmarkkinamallia kehitetään aidossa kolmikantaisessa yhteistyössä. Hallituksen esittämä vientivetoinen malli lopettaisi sopimisjärjestelmän, rikkoisi sopimusvapautta. On ensiarvoisen tärkeää, että työmarkkinamallia ei säädetä lailla, vaan liitot osallistuvat uuden työmarkkinamallin neuvottelemiseen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

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

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on varmistettava.

Näkemyksemme mukaan valtakunnansovittelijan toimivaltaa tulee pikemminkin laajentaa ja sovittelun resursseja lisätä. Valtakunnansovittelijan toimistoon tarvitaan yksikkö, joka tuottaa puolueetonta dataa neuvottelujen tueksi, kuten Akava on esittänyt. Pidämme erittäin ongelmallisena valtakunnansovittelijan toimivaltuuksien rajoittamista, sillä kirjaus hankaloittaisi sovintoehdotusten esittämistä ja työriitojen sopimista. Kirjaus betonoisi julkisrahoitteiset alat palkkakuoppaan, mikä koskettaisi erityisesti naisvaltaisia aloja.

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

Mallin tulee huomioida ne alat ja tehtävät, jotka edellyttävät kulloinkin erityistarkastelua. Nämä voivat olla esimerkiksi työvoimapulasta kärsiviä aloja, jotka ovat yhteiskunnan toiminnan tai huoltovarmuuden näkökulmasta olennaisia. Arviointia on tehtävä myös kokonaisuutena.

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

On tärkeää, että valmisteluun otetaan mukaan keskeiset sopijajärjestöt ja valmistelu tehdään aidossa yhteistyössä. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavat liitot. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

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)?

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kulusta on säädetty laissa hyvin yleisellä tasolla, mikä ei edistä

joutuisaa sovittelua ja neuvotteluratkaisuun pääsemistä. Täsmällisemmin säädetty sovitteluprosessi luo painetta sekä sovittelutoiminnalle että neuvotteluosapuolille hakea ratkaisua.

Keskeisimmät kehittämiskohteet:

- Sovittelumenettelyyn liittyvää prosessia ja aikatauluja täsmennetään siten, että laissa säädetään määräajat sovittelun aloittamiseen, sovitteluprosessin kulkuun sekä pakollisen sovintoehdotuksen antamiseen
- Sovittelija ei ole sidottu rajoittamaan sovintoehdotuksen sisältöä muiden jo tehtyjen sopimusten sisällön perusteella.
- Sovintoehdotuksen antaminen on pakollista tiettyyn määräaikaan mennessä, vaikka osapuolet eivät ole lähentyneet toisiaan.
- Osapuolet toimittavat neuvottelutavoitteensa sovittelijalle laissa säädettyyn määräaikaan mennessä ennen työrauhan päättymistä.
- Sovintoehdotus on julkinen, kun osapuolet ovat esittäneet sovintoehdotukseen kantansa. Tämä vauhdittaa puolin ja toisin neuvotteluja ja ratkaisuun pääsemistä.
- Mikäli osapuoli tai osapuolet eivät hyväksy sovintoehdotusta, sovittelua jatketaan viipymättä. Sovintoehdotus on pakollinen tiettyyn määräaikaan mennessä myös jatkettun sovittelun jälkeen.
- Sovittelijalla on velvollisuus antaa sovintoehdotus ottaen huomioon yleinen taloustilanne, mutta erityisesti kyseisen toimialan tilanne sekä työn vaativuuteen ja sen edellyttämään osaamiseen nähden oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen liittyvät seikat.
- Laissa säädetään, että sovittelumenettelyssä on mahdollista solmia uusi työehtosopimus sovintoehdotuksella.

Vapaaehtoinen sovittelu:

Työriitalakin viimeisin uudistus on tullut voimaan 1.3.2023. Uudistuksessa vapaaehtoinen sovittelu tuli osaksi sovittelujärjestelmän keinovalikoimaa. Lisäksi sovittelun mahdollisuuksia laajennettiin ja sovitteluun menevien osapuolten velvollisuuksia täsmennettiin.

Sovittelija voi ottaa soviteltavaksi joko yhden osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä työriidan, vaikka siihen ei liittyisikään työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelun aloittaminen ja päättäminen ovat sovittelijan harkinnassa ja prosessi voidaan käynnistää, jos kumpikin osapuoli siihen suostuu. Tämä pitäisi kuitenkin muuttaa niin, että vapaaehtoinen sovittelu käynnistyy aina, jos jompikumpi osapuolista

sitä pyytää. Muilta osin vapaaehtoisen sovittelun uudistukset ovat niin tuoreita, että niiden vaikutuksia vapaaehtoiseen sovitteluun on vaikea arvioida.

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

Työriitojen sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkitys ja rooli neuvotteluratkaisuissa ja työrauhan ylläpitämisessä on mielestämme keskeinen. Toimijoiden toimivaltaa tulee pikemminkin laajentaa ja sovittelun sekä yhteisen tietopohjan luomisen resursseja lisätä.

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?

Valtakunnansovittelijan toimistoon tarvitaan yksikkö, joka tuottaa puolueetonta dataa sekä tutkittua tietoa neuvottelujen tueksi. Yksikköön tulee resursoida riittävä henkilöstö. Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista on tarpeen ja se lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä auttaa neuvottelujen etenemistä.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamallin rakentaminen keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.



Helsingissä 19.12.2023

Johanna Moisio, toiminnanjohtaja

Nina Hahtela, erityisasiantuntija