

Hiilesniemi, Ilveskivi, Fremer, Rantala

2.12.2024

PALKANSAAJAKESKUSJÄRJESTÖJEN MIELIPIDE KOSKIEN SOSIAALIDIALOGISUOSITUKSEN TOIMEENPANOJA SUOMESSA

Palkansaaajakeskusjärjestöt Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Akava ry ja STTK ry esittävät mielipiteensä neuvoston suosituksen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan Unionissa (sosiaalidialogisuositus) toimeenpanosta Suomessa.

Palkansaaajakeskusjärjestöt pitävät neuvoston suositusta ja sen tavoitteita vahvistaa ja edistää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluita tärkeänä ja tarpeellisena. Suositus sisältää tärkeitä ja kannatettavia tavoitteita muun muassa järjestäytymisvapauden ja neuvotteluoikeuden varmistamiseksi, työehtosopimusten kattavuuden parantamiseksi ja niiden täytäntöönpanon varmistamiseksi sekä työmarkkinaosapuolten osallistamisen vahvistamiseksi muun muassa poliittisessa valmistelussa.

Sosiaalidialogin kehitys Suomessa on heikentynyt jo pidemmän aikaa. Tällä hallituskaudella työmarkkinoita koskevaan sääntelyyn tehdään erittäin perustavanlaatuisia muutoksia, jotka hyödyttävät erityisesti työnantajia ja johtavat työntekijöiden aseman merkittävään heikentymiseen.

Valtion toimet (mukaan lukien kolmikantaiset toimet)**Suositus 1**

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot varmistavat tässä suosituksessa esitetyn mukaisesti kahdenväliselle ja kolmikantaiselle työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle, työehtosopimusneuvottelut mukaan luettuina, julkisella ja yksityisellä sektorilla kaikilla tasoilla suotuisan toimintaympäristön.

Huolimatta Suomen pitkäaikaisesta kolmikantayhteistyön perinteestä esim. työlainsäädännön valmistelussa, viimeaikaista kehitystä ei voi kuvailla mitenkään positiiviseen sävyyn. Toimintaympäristön muutos on tarkoittanut yksinomaan työntekijöiden ja näiden järjestöjen toimintamahdollisuuksien heikentämistä etujensa puolustamiseksi. Kolmikantaisen valmistelun periaate on kaventunut palkansaaajapuolen osalta yksinkertaiseen osallistumiseen.

– Sekä työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu että kolmikantaisen valmistelun periaatteet perustuvat osapuolten keskinäiseen kunnioitukseen ja luottamukseen. Mikäli vakiintuneiden työmarkkinakäytäntöjen ja kolmikantaa koskevien periaatteiden noudattamisesta poiketaan vastavalla tavalla jatkossakin, mahdollisuudet aitoon kolmikantaiseen vuoropuheluun heikentyvät.

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Pitkäsillanranta 3, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihde 020 774 000
www.sak.fi

AKAVA

Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
www.akava.fi

STTK

STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
www.sttk.fi

Hiilesniemi, Ilveskivi, Fremer, Rantala

2.12.2024

Pahimmillaan tämä heikentyminen voi kasvattaa uhkaa sille, että kolmikantaisen vuoropuhelun toteutumiselle muodostuu jopa suoranaisia esteitä. -

Suositus 2

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot ottavat työmarkkinaosapuolet järjestelmällisesti, tarkoituksenmukaisella tavalla ja oikea-aikaisesti mukaan työllisyys- ja sosiaalipolitiikan sekä tarvittaessa talous- ja muun julkisen politiikan suunnitteluun ja täytäntöönpanoon, myös eurooppalaisen ohjausjakson yhteydessä. Petteri Orpon hallitusohjelma sisältää useita työlainsäädännön hankkeita, joissa hallitusohjelmakirjaus ei ole mahdollistanut aitoa kolmikantavalmistelua, koska toteutustapa on kirjattu jo hallitusohjelmaan. Työryhmiin on kutsuttu kolmikantaosapuolet, mutta tosiasiassa palkansaajakeskusjärjestöjen näkemyksiä ei ole riittävällä tavalla kuultu.

Suositus 3

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot varmistavat, että työmarkkinaosapuolilla on mahdollisuus saada tarvitsemansa tiedot jäsenvaltionsa yleisestä taloudellisesta ja sosiaalisesta tilanteesta sekä niiden kyseisiä aloja koskevasta tilanteesta ja politiikoista, jotta ne voivat osallistua työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun ja työehtosopimusneuvotteluihin. Palkkatilastointi on mennyt heikompaan suuntaan mm. Tilastokeskuksen säästöjen vuoksi. Erityisesti yksityisellä sektorilla, esimerkiksi palvelusektorilla on ollut haasteita saada työehtosopimusneuvottelujen pohjaksi tarvittavia palkkatilastoja, ja palkansaajaliitot ovat voineet joutua turvautumaan itse keräämiinsä tilastotietoihin.

Suositus 4

Suosituksen mukaan tulisi tarvittaessa toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että valittujen työntekijöiden edustajien olemassaoloa ei käytetä ammattiliittojen tai niiden edustajien asemien heikentämiseen, jos samassa yrityksessä on sekä ammattiliittojen edustajia että valittuja työntekijöiden edustajia. Luottamusmiehen aseman tunnustaminen yleissitovassa kentässä on ollut ongelma pitkään ja asemasta on ollut riitoja korkeinta oikeutta myöten (esim. KKO 2022:35). Orpon hallitusohjelmaan sisältyvässä paikallisen sopimisen laajentamisessa yleissitovaan kenttään tuetaan järjestäytymättömiä työnantajia ja heikennetään nimenomaisesti luottamusmiesten asemaa niin ILO sopimuksen nro 135 kuin neuvoston suosituksen vastaisesti. Luottamusmiesten rinnalle tuodaan yleissitovassa kentässä sopijaosapuoleksi luottamusvaltuutettu, jonka asema ei perustu työehtosopimukseen. Normaalisitovien työehtosopimusten piirissä luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä, mutta yleissitovuuden piirissä edustus-oikeutta esitetään kavennettavaksi lainsäädännöllä vain järjestäytyneisiin työntekijöihin. Lakiehdotuksessa ei esitetä mitään perusteluita muutokselle. Lisäksi ehdotuksessa ei nimenomaisesti todeta, että työnantajan tulee hyväksyä työehtosopimukseen perustuva luottamusmies myös yleissitovassa kentässä, vaan jätetään asia auki tältä osin.

Hiilesniemi, Ilveskivi, Fremer, Rantala

2.12.2024

Suositus 5

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot varmistavat, että työntekijöitä, ammattiliittojen jäseniä ja niiden edustajia suojellaan kaikilta toimenpiteiltä, jotka voivat olla heille haitallisia tai vaikuttaa haitallisesti heidän työllisyyteensä, kun he harjoittavat työehtosopimusneuvotteluja koskevaa oikeuttaan. Työnantajia ja niiden edustajia olisi suojeltava mahdollisilta lainvastaisilta toimenpiteiltä, kun ne harjoittavat työehtosopimusneuvotteluja koskevaa oikeuttaan.

Työrauhalainsäädännön muutokset ovat sellaisenaan kyseenalaisia kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta. Muutoksiin liittyy kuitenkin myös suoraan legitiimiä ammattiyhdistystoimintaa rajoittavia vaikutuksia, joita on osittain jopa tavoiteltu. Esim. yksittäisten työntekijöiden vastuu laittomaksi todetun työtaistelun jatkamisesta perustuu hallituksen esityksen mukaan yksiselitteisesti ennaltaehkäisevään vaikutukseen (HE 12/2024 vp, s. 59). Toisin sanoen sääntely perustuu tavoitteeseen, jota kansainvälisten sopimusten tulkintakäytännössä luonnehditaan ns. viilen- nys- tai pelotevaikutuksena. Tällainen vaikutus kohdistuu rajoittavasti väistämättä myös työntekijöiden mahdollisuuksiin osallistua legitiimiin ammattiyhdistystoimintaan.

Suositus 6

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot lisäävät työmarkkinaosapuoliin kohdistuvaa ja niiden välistä luottamusta, myös edistämällä mekanismeja työriitojen ratkaisemiseksi ilman, että tämä vaikuttaa oikeuteen turvautua asianmukaisiin hallinnollisiin ja oikeudellisiin menettelyihin sellaisten oikeuksien ja velvollisuuksien panemiseksi täytäntöön, jotka perustuvat lakiin tai työehtosopimukseen. Orpon hallitusohjelman mukaan laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella. Kyse on niin sanotun vientivetoisen työmarkkinamallin tuomisesta lakiin. Lakiehdotus muuttaa työehtosopimusneuvottelujen dynamiikkaa sekä rapauttaa luottamusta valtakunnansovittelijainstituution toiminnan puolueettomuuteen ja tasapuolisuuteen. Lakimuutos vie sovittelutoimintaa täysin suosituksen vastaiseen suuntaan.

Valtakunnansovittelijan kuten muidenkin sovittelumekanismien kohdalla on kansainvälisten sopimusten näkökulmasta kysymys mekanismista, jonka tarkoituksena on työehtosopimustoiminnan tukeminen. Kaiken sovittelun on oltava tarkoituksenmukaista ja aitoa, jotta kysymys voi olla työehtosopimustoimintaa tukevasta mekanismista. Mikäli esimerkiksi sovittelun lopputulos on jo etukäteen tiedossa, tämä tarkoitus ei toteudu. Sovitteluinstituution toiminnan kannalta olennaista on neutraliteetti ja instituution riippumaton ja itsenäinen asema sekä osapuolten luottamuksen nauttiminen. Riippumattomuus tarkoittaa yksiselitteisesti sitä, että lainsäädännöllä ei voida asettaa edellytyksiä, jossa sovittelija velvoitetaan virkavastuulla kunnioittamaan tiettyjä talouspolitiikan tavoitteita tai noudattamaan etukäteen määriteltyä palkankorotusten vaihteluväliä. Jos tällainen lainsäädäntö ohjaa sovittelijan toimintaa ilman, että ohjaus perustuu osapuolten keskinäiseen yhteisymmärrykseen, kyse ei voi olla osapuolten luottamusta nauttivasta, itsenäisestä ja siten ILO-sopimusten tarkoittamasta työehtosopimustoimintaa tukevasta mekanismista. Tällainen mekanismi ei palvele tai edistä työehtosopimustoimintaa, vaan toimii ainoastaan lisäportaana ja esteenä esim. työtaisteluoikeuden käyttämiselle. Näin ollen valtakunnansovittelijainstituution täysin itsenäisen aseman poistuminen vientimallilainsäädännön myötä tarkoittaa,

Hiilesniemi, Ilveskivi, Fremer, Rantala

2.12.2024

että kysymys ei ole ILO-sopimusten tarkoittamasta työehtosopimustoimintaa tukevasta mekanismista, joka nauttii osapuolten luottamusta.

Suositus 7

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot mahdollistavat työehtosopimusneuvottelut kaikilla asianmukaisilla tasoilla ja kannustavat koordinointiin näillä tasoilla ja niiden välillä. Suomessa työmarkkinajärjestelmä on perinteisesti perustunut koordinaatioon työehtosopimustoiminnan valtakunnallisella tasolla ja työehtosopimusten yleissitovuuteen. Työmarkkinajärjestelmä on kuitenkin murroksessa ja työnantajat sekä nyt myös hallitus ajavat järjestelmää kohti hajautunutta mallia. Esimerkiksi Metsäteollisuus ry ilmoitti vuonna 2020 luopuvansa työehtosopimustoiminnasta ja alla siirryttiin yrityskohtaiseen sopimiseen. Orpon hallitusohjelman mukaiset paikallisen sopimisen muutokset taas tuovat yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin samat toisinsopimisen mahdollisuudet kuin nyt on ollut valtakunnallisissa työehtosopimuksissa. Lisäksi yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat järjestäytymättömät työnantajat saavat samat työehtosopimuksen mukaiset paikallisen sopimisen mahdollisuudet, jotka ovat aiemmin olleet vain järjestäytyneillä työnantajilla. Työehtosopimusten mukaisia velvoitteita ei sen sijaan laajenneta koskemaan järjestäytymättömiä työnantajia. Nämä muutokset luovat työnantajille kannusteita järjestäytymättömyyteen ja voivat sitä kautta uhata koko yleissitovaa työehtosopimusjärjestelmää. Tämä taas johtaisi työmarkkinoiden pirstaloitumiseen koordinaation sijaan.

Suositus 8

Suosituksen mukaan jäsenvaltioiden tulisi edistää työehtosopimusneuvottelujen laajempaa kattavuutta ja mahdollistaa tehokkaat työehtosopimusneuvottelut. Edellä suosituksen 7 kohdalla on kuvattu, kuinka hallituksen toimet tällä hetkellä pyrkivät heikentämään työehtosopimusten kattavuutta. Tehokkaita työehtosopimusneuvotteluita taas rajoitetaan palkansaajien osalta, kun lakiin on jo säädetty rajoituksia myötätuntotyötaisteluiden osalta ja samanaikaisesti korotettu työrauhavelvollisuuden vastaisesta työtaisteluista tuomittavia hyvityssakkoja huomattavan paljon.

Aiemmin työrauhavelvollisuuden vastaisesta työtaistelusta voitiin tuomita maksimissaan 37 400 euron hyvityssakko, eikä sakon suuruudelle ollut alarajaa. Uuden työrauhalainsäädännön myötä erityisesti myötätuntotyötaisteluiden osalta on vaikea arvioida, milloin työtaistelu on työrauhavelvollisuuden mukainen tai sen vastainen ja työrauhavelvollisuudenvastaisesta työtaistelusta seuraa järjestölle/yhdistykselle vähintään 10 000 euron ja enintään 150 000 euron hyvityssakkoseuraamus. Hyvitysseuraamus voidaan toistaa, jos työtaistelu jatkuu. Uusi epäselvä lainsäädäntö ja huomattavasti korotetut hyvityssakot käytännössä pelotevaikutuksella estävät työehtosopimusneuvotteluiden vauhdittamiseksi järjestettäviä työtaisteluita.

Hyvityssakkoja työehtosopimuksen tietten rikkomisesta ei korotettu vastaavasti kuin lainvastaisista työtaisteluista tuomittavia sakkoja, vaan yläraja on edelleen 37 400 euroa, eikä alarajaa ole. Työehtosopimuksen valvontavelvollisuuden rikkomisesta johtuvia sakkoja korotettiin lain-

Hiilesniemi, Ilveskivi, Fremer, Rantala

2.12.2024

vastaisista työtaisteluista tuomittavia vastaaviksi, mutta hyvityssakot muutetaan takaisin alemmiksi, koska hallituksen mukaan kyseessä oli virhe. Käytännössä työehtosopimuksen vastaisesta toiminnasta tuomittavia hyvityssakkoja siis korotettiin palkansaaajajärjestöjä koskien, mutta ei työnantajajärjestöjä koskien, koska työnantajajärjestö saa useimmin sakot työehtosopimuksen tietien rikkomisesta tai valvontavelvollisuuden rikkomisesta ja työntekijäjärjestö lainvastaisesta työtaistelusta.

Suositus 9

Suosituksen mukaan jäsenvaltiot tuovat aktiivisesti esiin työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvottelujen etuja ja lisäarvoa erityisesti kohdennetulla viestinnällä ja välineillä sekä kannustavat työmarkkinaosapuolia saattamaan työehtosopimukset laajalti saataville, myös digitaalisten välineiden ja julkisten arkistojen avulla. Suomessa ei ole tällä hetkellä mitään valtion taholta tapahtuvaa aktiivista viestintää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja työehtosopimusneuvotteluiden eduista ja lisäarvosta. Päinvastoin esimerkiksi Orpon hallitusohjelmaan sisältyvän paikallisen sopimisen lisäämisen osalta keskitytään tuomaan järjestäytymättömät työnantajat oikeuksien suhteen samaan asemaan järjestäytyneiden työnantajien kanssa ilman sopimiseen liittyviä velvoitteita. Tätä negatiivisen järjestäytymisvapauden tukemista on tuotu selvästi esiin myös viestinnässä.

Suositus 10

Suosituksessa mainitaan mm. sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Orpon hallitusohjelman mukaan hallitus poistaa työelämässä esiintyviä syrjiviä käytäntöjä ja rakenteita ja erityisesti raskaus- ja perhevapaaseen perustuvan syrjinnän ehkäisyyn kohdistetaan tehokkaampia keinoja. Tosiasiassa hallitus samaan aikaan tekee päinvastaisia toimia heikentämällä työsuhdeturvan tasoa. Työsopimuslain nykyistä sääntelyä määräaikaista työsopimuksesta muutetaan siten, että jatkossa työsopimus olisi mahdollista tehdä määräaikaisena myös ilman erityistä perustetta vuodeksi. Tämä muutos nimenomaisesti voi lisätä raskaussyrjintää, eikä edistä sukupuolten tasa-arvoa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

STTK ry