

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Työnantajan puolen vahva koordinaatio TES-/VES-neuvotteluissa on jo vuosia Suomessa ohjannut vientivetoiseen työmarkkinamalliin, vaikka sitä ei ole ollut lakiin kirjattuna. Viime vuosien aikana on neuvotellen sovittu erittäin maltillisia palkankorotuksia, jotka eivät ole ylittäneet vientialojen sopimaa palkankorotustasoa. Ainoa poikkeus on kunta-alan neuvottelutulos, joka oli täysin oikeutettu, koska alan työntekijöiden palkkaus oli jäänyt palkkakehityksessä jälkeen.

Emme näe tarpeelliseksi vientivetoisen mallin kirjaamista lakiin, kun neuvottelemalla ja sopimalla on päästy jo vuosia samaan lopputulokseen. Näemme, että Suomessa tulee jatkossakin työnantaja- ja työntekijäosapuolien välisissä neuvotteluissa määritellä ja sopia aloittain palkankorotustasot. Palkkakehityksen jäädessä alalla merkittävästi jälkeen tulee olla mahdollisuus ylittää ns. vientialojen sopima palkankorotustaso.

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

Pidämme tätä täysin turhana lakikirjauksena. Suomessa on jo vuosia ollut ns. vientivetoinen työmarkkinamalli, jossa valtakunnansovittelijan soviteltaviksi viedyistä tapauksissa ei ole vientialojen sopimaa palkankorotustasoa ylitetty. Ainoa poikkeus on kunta-alan neuvottelutulos, joka oli täysin oikeutettu, koska alan työntekijöiden palkkaus oli jäänyt palkkakehityksessä jälkeen.

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

Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon ja tarvittaessa palkkakehityksen jäädessä alalla merkittävästi jälkeen, tulee olla mahdollisuus ylittää ns. vientialojen sopima palkankorotustaso.

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

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvotteluissa yhdessä rakentaen Suomeen sopiva malli, joka huomioi myös mm. julkisen sektorin työntekijät ja yksityisen sektorin voimakkaasti kilpailtujen alojen työntekijät. Laaja ja yhteinen tilannekuva Suomen talouden tilasta sekä alojen talous- ja palkkakehitystilastot ovat neuvottelujen pohjatietona tarpeen. Uuden mallin tulee huomioida ja sisältää hyväksyttävä mekanismi, jolla voidaan tarvittaessa ylittää vientialojen sopima palkankorotustaso ja korjata jälkeen jäänyttä palkkausta.

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)?

- 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.

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 edistämisessä ja työriitojen sovittelussa?

Lakisääteinen vientimalli tekisi valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi, mikä nykyiset olosuhteet huomioon ottaen olisi ylimitoitettua reagoimista.

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?

Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä alojen talous- ja palkkakehitystilastoista on tärkeä. Se lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä auttaa neuvottelujen etenemistä.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Vientivetoisen mallin kirjaaminen lakiin on täysin turha, kun neuvottelemalla ja sopimalla on päästy jo vuosia samaan lopputulokseen.

Nieminen Jari
Ammattiliitto AVA ry