

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Työehtosopimusjärjestelmä on ollut Suomessa murroksessa jo jonkin aikaa.

Työmarkkinamallia koskevat toimintatavat muuttuivat erityisesti sen jälkeen, kun työnantajapuolella päätettiin luopua tulopoliittisten kokonaisratkaisujen käytöstä palkanmuodostuksessa.

Työnantajapuolen sisäiset paineet johtivat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuonna 2016 toteuttamaan sääntömuutokseen, jonka seurauksena EK ei ole enää osapuolena tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisissa eikä osallistu virallisesti palkanmuodostuksen alaa koskevien sopimusten laatimiseen. Tämän jälkeen EK:n rooli palkkauksen osalta supistui lähinnä neuvottelukierrosten kustannuskoordinaation seurantaan.

Näiden muutosten jälkeen työnantajapuoli on koordinoanut neuvottelukierroksilla sopimusten kustannusvaikutuksia tiukasti ja vienyt työehdoista sopimisen painopistettä vahvasti yrityskohtaisuuden ja työpaikkakohtaisuuden suuntaan. Tämä yksipuolinen toimintatapa paineistaa työehtosopimusjärjestelmää ja johtaa ajoittain neuvottelujen lukumäärän kasvamiseen ja kriisiytymiseen hyvin periaatteellisiksi ja vaikeasti ratkaistaviksi työriidoiksi (kts. mallin ongelmista vastaus kysymykseen nro 2.)

Yhteisymmärrystä uuden työmarkkinamallin perusrakenteesta ei ole toistaiseksi onnistuttu saavuttamaan työmarkkinaosapuolten kesken.

Yhteisymmärryksen saavuttaminen työmarkkinamallista olisi kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta välttämätöntä. Toimivassa työmarkkinamallissa korostuvat työntekijöiden näkökulmasta työehtojen vähimmäistason ja tasaisen ostovoimakehityksen turvaaminen, ansioiden kehittyminen sekä tekstikysymysten kehittäminen työelämän muutokset huomioiden. Yritysten

näkökulmasta kollektiivisilla sopimuksilla sovitaan työrauhasta sekä määritellään toimialan yrityksille yhtenäinen kustannusrakenne henkilöstökustannusten osalta. Työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla pyritään myös pitkäjänteisyyteen, sillä kovin polarisoitunut ja poliittisten suhdanteiden mukaan toimiva työmarkkina luo epävarmuutta yritysten toimintaympäristöön ja heikentää työrauhaa työpaikoilla.

Työmarkkinamallia kehitettäessä pyritään tasapainoon, jossa huomioidaan kohtuudella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edut ja siten edistetään työmarkkinaosapuolten yhteistyötä. Vuoropuhelua yhteisen mallin aikaansaamiseksi on syytä käydä.

Työmarkkinamallin rakenteen osalta on syytä huomioida, että Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa suojataan kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa nro 87 ja 98. Yhdistymisvapaus, neuvotteluoikeus sekä oikeus tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin on sisällytetty myös esimerkiksi Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja EU:n perusoikeuskirjaan. Vähimmäispalkkadirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava työmarkkinaosapuolten tosialliset edellytykset osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksissa on sovittu kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevista kysymyksistä:

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 neuvotteluoikeuden 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. Toimenpiteiden tavoitteena on, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

Euroopan unionin perusoikeusasiakirja ja vähimmäispalkkadirektiivi:

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa määritellään unionin kansalaisten oikeudet, vapaudet ja periaatteet. Asiakirjassa turvataan kansalaisten kokoontumis- ja yhdistymisvapaus, erityisesti poliittisessa ammattiyhdistys- ja yhteiskunnallisessa toiminnassa. Työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on lisäksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien.

Euroopan unionin neuvoston päätöksessä jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (EU 2020/1512), otetaan kantaa myös työmarkkinaosapuolten rooliin palkanmuodostuksessa. Jäsenvaltioiden on edistettävä palkanmuodostukseen tähtäävää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvottelua. Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi kansallisia käytäntöjä ja työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta kunnioittaen varmistettava, että kaikilla työntekijöillä on riittävä ja oikeudenmukainen palkka suoraan tai epäsuorasti työehtosopimusten nojalla tai riittävä lakisääteinen vähimmäispalkka, ottaen huomioon niiden vaikutus kilpailukykyyn, työpaikkojen syntymiseen ja työssäkäyvien köyhyyteen. Työmarkkinaosapuolia olisi kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen täysimääräisesti niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Neuvoston päätöksessä on lisäksi asetettu jäsenvaltioille velvollisuus varmistaa työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen läpinäkyvällä ja ennakoitavalla tavalla, jotta mahdollistetaan palkkojen asianmukainen reagoivuus tuottavuuden kehitykseen ja tarjotaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja tähdätään ylöspäin suuntautuvaan lähentymiseen. Jäsenvaltion on puututtava sukupuolten välisiin työllisyys- ja palkkaeroihin.

Työllisyyspolitiikan suuntaviivojen laatimisen jälkeen Euroopan unionin neuvosto hyväksyi direktiivin, jolla edistetään riittäviä lakisääteisiä vähimmäispalkkoja Euroopassa ja siten kohtuullisten työ- ja elinolojen saavuttamista eurooppalaisille työntekijöille (EU 2022/2041). Työssäkäyvien köyhyys on Euroopassa lisääntynyt ja se edellytti toimia kehityksen pysäyttämiseksi.

Direktiivissä työehtosopimusneuvottelujen rakenteen vahvistaminen nähdään keinona torjua työssäkäyvien köyhyyttä ja parantaa työoloja. Jäsenmaissa, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri, on yleensä vähemmän matalapalkkaisia työntekijöitä ja korkeammat vähimmäispalkat kuin maissa, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on pieni. Siksi direktiivin tavoite on lisätä palkanmääritystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta. Jäsenmaiden olisi sen vuoksi varmistettava työmarkkinaosapuolten tosialliset edellytykset osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Neuvoston suositus työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa hyväksyttiin 12.6.2023. Suosituksella tuetaan jäsenvaltioita Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 8. periaatteen toteuttamisessa esittämällä toimenpiteitä, joilla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluita voidaan vahvistaa kansallisella tasolla. Suositus koskee toimenpiteitä, joilla varmistetaan suotuisa toimintaympäristö työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle ja työmarkkinaosapuolten osallistuminen työllisyys- ja sosiaalipolitiikan valmisteluun.

Kansainväliset sopimukset edellyttävät kansallisvaltioita kunnioittamaan työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiamia ja edistämään niiden kesken tapahtuvaa vapaaehtoista neuvottelutoimintaa työehdoista.

Työmarkkinamallia koskevat hallitusohjelmakirjaukset eivät edistä työmarkkinaosapuolten yhteistyötä koska työmarkkinamallista halutaan säätää lailla. Lain muuttaminen hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti merkitsisi ammattiliittojen työehtosopimustoiminnan vaikeuttamista kansainvälisten sopimusten kieltämällä tavalla.

2. 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. Lisäksi kansainvälisten sopimusvelvoitteiden osalta viitataan kysymyksen 1. vastaukseen.

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 palkankorotuslinjaa 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 yksipuoliselle vientimallille on ominaista vahva kustannuskoordinaatio. Palkankorotusten perusteella määräytyneen yleisen linjan sijaan koordinoidaan koko työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Vientivetoisen mallin soveltaminen edellä kuvatulla aikaisemmasta poikkeavalla tavalla aiheuttaa useita ongelmia työehtosopimusneuvotteluihin, esimerkiksi:

- Malli ei huomioi sopimuslakohtaista maksukykyä tai tuottavuuskehitystä käytännössä mitenkään
- Malli heikentää mahdollisuuksia sopimuslakohtaisten työehtojen kehittämistarpeiden huomioimiseen neuvottelutoiminnassa. Esimerkiksi vihreään siirtymään liittyvät kysymykset vaikuttavat toimialojen tarpeisiin eri ajankohtina. Tiukka kustannuskoordinaatio voi estää käytännössä työehtojen kehittämisen tältä osin. Muutosten kustannusvaikutuksissa on myös eroavaisuuksia sopimuslakohtaisesti.
- Malli hankaloittaa lainsäädännön muutoksista aiheutuvien kehittämistarpeiden huomioimista sopimuksissa (esimerkiksi perhevapaajärjestelmän uudistaminen). Muutosten kustannusvaikutuksissa on myös eroavaisuuksia sopimuslakohtaisesti, jonka vuoksi alat eivät ole yhdenmukaisessa asemassa suhteessa toisiinsa.
- Malli ei huomioi sopimusalojen välisiä palkkauksen rakenteellisia eroja (vrt. esimerkiksi liukumien puute julkisella sektorilla) joka voi aiheuttaa rakenteellista jälkeenjääneisyyttä palkkaukseen.
- Suomessa toimialat ovat vahvasti sukupuolen perusteella eriytyneitä. Nykymallissa toimialojen välistä palkkatasa-arvoa on hyvin haasteellista edistää.
- Suomessa on EU-oikeudesta ja kansainvälisistä sopimuksista johtuvia veloitteita delegoitu lain säännöksillä määritettäväksi työehtosopimuksissa tai ne muutoin tulisi lain mukaan huomioida työehtosopimusten teksteissä. Kustannusvaikutustarkastelusta johtuen tällaisten sopimusten tekstimuutosten tekeminen on osoittautunut käytännössä hyvin vaikeaksi, vaikka se olisi ollut sopimuksen solmivien järjestöjen velvollisuutena.

Yllä kuvattu kustannuskoordinaatiolinja paineistaa työehtosopimusjärjestelmää ja johtaa pahimmillaan vaikeasti ratkaistaviin ja pitkäkestoisiin työriitoihin. Näistä yhtenä esimerkkinä voi mainita edellisen sopimuslakohtaisen aikana kärjistyneen kuntapuolen työriidan.

Työnantajapuolen yksipuolisesti noudattama neuvottelumalli aiheuttaa neuvottelukierroksiin myös aikatauluihin liittyviä paineita. Teollisuuden työehtosopimusneuvottelujen venyminen voi johtaa muiden työehtosopimusneuvottelujen viivästymiseen ja tarpeettomiin työtaistelu-uhkiin muilla toimialoilla.

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovittaa työriitoja. Tässä roolissaan sovittelijalla on oltava riittävät

toimintaedellytykset sekä itsenäinen asema arvioida sopimusalakohthaisten sovintoratkaisujen edellytyksiä. Hallitusohjelmakirjaus heikentää valtakunnansovittelijan toimintaedellytyksiä ja vähentää sovittelutoimen tosiasiallista merkitystä. Lakiin kirjattu vientimalli johtaisi todennäköisesti lisääntyviin, paheneviin ja pitkittyviin työriitoihin. Tämä heikentäisi Suomen työmarkkinoiden toimivuutta.

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 edistämismääräys huomioon. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet hyvin voimakkaasti sukupuolen mukaan. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2021 tasa-ammateissa työskentelevien osuus oli kymmenen prosenttia palkansaajista. Tasa-ammattit ovat ammatteja, joissa on vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä. Tämä työmarkkinoiden segregatio ja naisvaltaisten alojen palkkauksellinen aliarvostus ovat tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat naisten ja miesten välisen palkkaeron taustalla. Naisen euro oli vuonna 2023 84,3 senttiä.

Lakiin kirjattu vientimalli heikentäisi tilannetta vielä entisestään koska mahdollisuudet palkkaerojen umpeen kuromiseksi heikkenisivät. Palkkojen jälkeenjääneisyys lisääntyy sekä palkkauksen rakenteellisten kysymysten vuoksi (naisia enemmän julkisella sektorilla, jossa vähemmän liukumia) että naisten keskimäärin matalampien palkkojen ja prosentuaalisten palkankorotusten vuoksi.

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

Suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa poikkeaminen yleisestä linjasta on ollut mahdollista. Poikkeamisen perusteet ovat liittyneet toimialan erityistarpeisiin. Ratkaisut ovat voineet sisältää muun ohella sopimuskausien rajat ylittäviä palkkaohjelmia (taustasyinä mm. työvoiman saatavuus, tuottavuusohjelmat, palkkausjärjestelmä uudistukset ja sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistäminen). Näiden ratkaisujen osalta valtakunnansovittelijalla on ollut keskeinen rooli toimialan tilanteen arvioinnissa ja sovintoehdotusten laatimisessa.

Myös palkankorotuksen rakenteella voidaan ohjata korotuksia erityisesti pienempiin palkkoihin (mm. euromääräiset tai sekalinjaiset palkankorotukset).

Työehtosopimusten palkkausta koskevia määräyksiä kehittämällä on myös mahdollista vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen.

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

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen, eikä siitä tule säätää lailla. Työtaisteluoikeus ja paikallinen sopiminen sisältyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevia hallitusohjelmakirjauksia ei tule edistää, vaan kannustaa työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan yhteisistä ratkaisuksista työmarkkinoiden kehittämiseksi. Työmarkkinamallia koskeva neuvotteluprosessi voi olla pitkäkestoinen mutta johtaa onnistuessaan työmarkkinoiden kehityksen kannalta kestäväan ja pitkäjänteiseen ratkaisuun.

Työmarkkinamallin hyväksyttävyyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen edellyttävät laajaa vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä mallin rakenteesta. Työmarkkinamallin tulee olla työmarkkinaosapuolten näkökulmasta tasapainoinen. Mallin kestävyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen malliin edellyttävät kaikkien näiden edellytysten täyttymistä.

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)?

Edellisen hallituskauden aikana laadittiin selvitys työehtosopimuksiin liittyvien rajariitojen ratkaisumekanismeista ja sovittelujärjestelmän toimivuudesta. Tämän selvityksen pohjalta lakia työriitojen sovittelusta kehitettiin vastaamaan paremmin vapaaehtoista sovittelutoimintaa koskeviin tarpeisiin. Lakiehdotus perustui kolmikantaiseen valmisteluun, josta annettiin yksimielinen esitys. Tuoreiden lakimuutosten vuoksi valtakunnansovittelijalla on tällä hetkellä hyvät edellytykset vapaaehtoisen sovittelun edistämiseen.

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

Tasapainoinen työmarkkinaosapuolten neuvottelema työmarkkinamalli ja toimialavuoropuhelun edistäminen sopimuskausien aikana (esim. TYÖ2030) parantavat työrauhaa hallitusohjelman työtaisteluoikeuden rajoituksia paremmin.

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?

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 työtaisteluja ja vaikeuttaa sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Vientimalli saattaa myös heikentää valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

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?

Työmarkkinaosapuolten yhteisen taloudellisen tilannekuvan muodostamiselle on tarvetta. Yhteistä tilannekuvaa tulisi muodostaa mm. palkka-, tuottavuus- ja inflaatiokehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa.

Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä ilman kytkentää olemassa oleviin instituutioihin. Taloustilanteen tarkastelua tulisi tehdä säännöllisesti. Kun työmarkkinamalli jäsentyy, eri tahojen roolia sen tukemisessa voidaan arvioida kattavammin.

7. Muut mahdolliset kommentit.

- Yhteisymmärryksen saavuttaminen työmarkkinamallista olisi kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta välttämätöntä.
- Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla.
- Työmarkkinamallia kehitettäessä on pyrittävä tasapainoon, jossa huomioidaan kohtuudella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edut.

- Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä ilman kytkentää olemassa oleviin instituutioihin. Kun työmarkkinamalli jäsentyy, eri tahojen roolia sen tukemisessa voidaan arvioida kattavammin.
- Työtaisteluoikeus ja paikallinen sopiminen sisältyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevia hallitusohjelmakirjauksia ei tule edistää, vaan kannustaa työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan yhteisistä ratkaisuista työmarkkinoiden kehittämiseksi.

Lisätietoja: Minna Ahtiainen, johtaja, minna.ahtiainen@sttk.fi

Gylling Päivi
STTK ry.