

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomessa on ollut useamman kierroksen ajan toimiva työmarkkinamalli, jossa vientiteollisuus on toiminut päänaavaajana. Malli on perustunut työnantajapuolen liittojen koordinaatioon, koska yhteistä työmarkkinamallia ei ole vuosien saatossa yrityksistä huolimatta saatu sovittua työmarkkinajärjestöjen toimesta. Vientivetoinen malli on osaltaan edesauttanut sitä, että on saatu kurottua vuonna 2007 menetettyä kustannuskilpailukykyä takaisin.

Toukokuussa 2022 sovittelulautakunnan antama epäonnistunut ratkaisu kuntapuolelle valitettavasti johti tilanteeseen, jolla kuntapuoli on jo ylittänyt ja ylittää viennin päänavauksen palkkaratkaisun tason vuosina 2023 ja 2024 ja lisäksi alalle sovittiin useampivuotinen palkkaohjelma. Ratkaisu paitsi vaikeutti vientiliittojen neuvotteluja 2022-2023 ja, ratkaisu myös heijastui näissä neuvotteluissa yksityisen sektorin ammattiliittojen palkankorotusvaatimuksiin. Verovaroin rahoitettava julkinen sektori ei voi olla palkkajohtaja ja vaarantaa kustannuskilpailukykyä vuoden 2007 tapaan.

Nyt voi todeta, että kuntaratkaisun antanut sovittelulautakunta perusti ratkaisunsa täysin epärealistisille oletuksille suomalaisen työmarkkinamallin toiminnasta ja julkisen puolen talousnäkymistä. Sovittelulautakunta totesi toukokuussa 2022, että ”muiden alojen on pidättäydyttävä yhtä suurista korotuksista, lisäksi varat on löydyttävä valtion ja kuntien budjeteista, jonka konkreettinen osoitus on veronmaksuhalukkuus”. Jotta kevään 2022 tilanne ei toistu, vientivetoisen mallin kirjaaminen lainsäädäntöön on enemmän kuin tarpeellinen siten, että se ohjaa niin valtakunnansovittelijan kuin sovittelulautakunnan työtä.

Suomen työmarkkinamallin tulee tukea kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen kilpailukykyä ja Suomen työllisyyttä. Palkankorotusten päänaavaus tulee tehdä kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen toimesta, joilla on tieto siitä, millä tasolla kilpailukyky on, toisin kuin puhtaasti kansallisesti toimivalla julkisella sektorilla. Lisäksi päänavauksesta tulee pitää kiinni. Kuten ETLA vuonna 2021 julkaistussa katsauksessaan toteaa, niissä maissa, joissa päänavauksesta pidetään kiinni, ovat työllisyystulemat muita maita parempia. (Kauhanen, A. & Nevavuo, J. 2021. Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja. Osoitteessa: <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-110.pdf>)

Koko Suomen hyvinvoinnin kannalta on ensisijaisen tärkeää, että vientiteollisuus pärjää kansainvälisessä kilpailussa. Kilpailukyvyllä on esimerkiksi suora yhteys Suomessa tehtyjen työtuntien määrään. Mitä parempi kilpailukyky, sitä enemmän Suomessa tehdään töitä.

KPMG:n tammikuussa 2023 julkaiseman selvityksen mukaan kolme suurinta vientiteollisuuden alaa, teknologia-, metsä- ja kemianteollisuus, tuottavat suoraan ja epäsuorasti 47 % Suomen bruttokansantuotteesta, 42 % työllisistä ja 33 % verokertymästä. (KPMG. 2022. Vientiteollisuuden taloudelliset vaikutukset Suomessa. Osoitteessa: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Vientiteollisuuden_taloudelliset_vaikutukset_Suomessa.pdf)

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

Kannatamme kyseistä hallitusohjelmakirjausta. Lainsäädäntökirjaus vahvistaa nykyistä, kansantaloudelle tärkeää vientivetoista linjaa. Lainsäädäntökirjaus myös varmistaa sen, että kevään 2022 kaltaista sovittelulautakunnan ratkaisua ei jatkossa synny. Lisäksi kirjaus tukee sitä, että päänavaaja työehtosopimuskiirroksilla jatkossakin löytyy.

Mikäli päänavaajan ratkaisu voitaisiin joka kierroksella ylittää, ei päänavaajaliittoa enää löydy, sillä kuka hyväksyisi ratkaisun, joka tiedetään ylittyvän neuvottelukierroksen seuraavissa ratkaisuisissa. Lisäksi, kun valtakunnansovittelija ja sovittelulautakunta ovat sidottu yleiseen linjaan, tarkoittaa se sitä, että osapuolten on pyrittävä aidosti neuvottelemaan keskenään. Lainsäädäntökirjaus ei poista osapuolilta sopimusautonomiata ja mahdollisuutta neuvotella omaa ratkaisua sovittelun ulkopuolella, mutta tiedettäisiin, että sovittelun kautta ei ole mahdollista saada päänavausratkaisua enemmän. Lainsäädäntökirjauksen hyötynä myös on, että kustannuskilpailukykyä heikentävän palkkakilpailun mahdollisuus vähenee ja malli myös vähentää työrauhahäiriöitä.

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

Työehtosopimuksissa sovitaan vähimmäisehdot alalle. Vientivetoisen mallin puitteissa on mahdollista kohdistaa palkankorotuksia eri tavalla eri ryhmille, kunhan mallin kustannusvaikutusta ei ylitetä. Tämä edellyttää, että palkankorotuksesta tai osasta siitä on pystyttävä sopimaan paikallisesti työpaikkatasolla tai sen kohdentamisesta päättää työnantaja tai on sovittu joku muu menettely paikalliselle tasolle.

Mikäli tämä ei ole mahdollista työ- ja virkaehtosopimuksissa, tulisi osapuolten kehittää vanhoja rakenteita ja järkevöittää toimintatapoja. Jos joillain aloilla osapuolten itse luomat järjestelmät eivät tällä hetkellä taivu siihen, että paikallisesti esimerkiksi palkankorotuksia kohdennettaisiin eri suuruisena eri ryhmille, ei se ole syy vastustaa vientivetoista mallia tai ylittää päänavausratkaisua.

Palkkauksen kehitystarpeisiin on viitattu myös, koska eri aloilla ja yrityksissä on osaajapulaa. Osaajapulaan ei kuitenkaan vastata hilaamalla palkankorotusratkaisuja ylöspäin työ- ja virkaehtosopimuksissa, joiden pitäisi määrittää vain työsuhteen vähimmäisehdot. Keinot vastata osaajapulaan tulee tapahtua sopimusten ulkopuolella yritys- ja työpaikkakohtaisin keinoin. Myös

tutkimusten mukaan Suomessa palkka on vasta sijalla 8 työntekijöiden arvoja ja asenteita tutkittaessa, kun taas mielenkiintoinen työn sisältö, hyvä suhde esimieheen ja hyvät suhteet kollegoihin on kolme tärkeintä tekijää työssä (2020 BCG/The Network proprietary web survey and analysis). Nostamalla palkkoja työ- ja virkaehtosopimuksissa osaaajapulaan vastaamiseksi, menetetään vain kilpailukyky.

Palkkauksen kehitystarpeista keskusteltaessa verrataan usein hyvin yleisellä tasolla eri alojen palkkoja. Tällöin ei kiinnitetä lainkaan huomiota alojen muihin erilaisuuksiin, jotka myös vaikuttavat palkkauksen taustalla. Näitä ovat esimerkiksi alojen erilainen tuottavuus, tehdyn työajan pituus tai erilaiset etuudet kuten vuosiloman pituus, sairausajan palkallisuuden pituus tai irtisanomissuoja. Eri yritysten ja toimialojen sekä työnantajien palkanmaksukyky ja rahoituspohja ovat myös hyvin erilaisia.

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

Ministeri Satonen vetosi marraskuussa 2023 työmarkkinaosapuoliin, jotta ne kävisivät keskustelua yhteisen työmarkkinamallin löytämiseksi. Järjestöt kävivät keskustelua marras- ja joulukuussa, kunnes SAK ilmoitti järjestöjen keskustelujen jälkeen 13.12., että ei ryhdy neuvottelemaan mallista muiden järjestöjen kanssa, ellei neuvotteluihin kytketä myös muita maan hallituksen lainsäädäntöhankkeita, kuten työrauhalainsäädännön uudistus, paikallisen sopimisen edistäminen sekä työttömyysturva. Näitä hallituksen muita työlainsäädäntöhankkeita ministerin toimeksianto työmarkkinaosapuolille ei koskenut.

Koska työmarkkinaosapuolet eivät onnistuneet saavuttamaan yhteisymmärrystä Suomen työmarkkinamallista neuvotteluteitse tälläkään kertaa, tulee malli valmistella viipymättä hallitusohjelman mukaisesti lainsäädäntöprosessissa kolmikantaisesti.

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)?

Vapaaehtoiseen sovitteluun liittyvät uudistukset ovat tulleet voimaan vasta 1.3.2023. Sitä ei liene kovin paljon vielä testattu, joten sen toimivuudesta tai toimimattomuudesta ei voine vielä kovin paljon lausua. Sinänsä kannatamme sitä, että työrauhahäiriöitä pyritään ennaltaehkäisemään ja vapaaehtoinen sovittelu voi tässä auttaa.

Kemianteollisuudessa ei ole ollut toistaiseksi tarvetta vapaaehtoiseen sovitteluun, vaan alalla on tapana keskustella asioista jatkuvassa neuvottelumenettelyssä työehtosopimuskausien aikana. Vapaaehtoisen sovittelumenettelyn muuttaminen pakolliseksi ei ainakaan olisi kannatettavaa, koska jos osapuoli ei ole valmis vapaaehtoisesti tulemaan sovitteluun, ei sovittelu olisi myöskään hedelmällistä pakotettuna, vaan tällöin tuhlattaisiin sovittelijan resursseja.

On myös muistettava työtuomioistuimen rooli työmarkkinajärjestelmässä. Työtuomioistuin voi myös ratkaista soveltamisalaa koskevia tulkintaerimielisyyksiä, ja muita työehtosopimuksen ehtojen soveltamiseen liittyviä erimielisyyksiä. Järjestelmän tulisi kuitenkin olla sellainen, että

työtuomioistuimen antamia tuomioita kunnioitettaisiin eikä järjestelmä mahdollistaisi sellaista tilannetta, että tuomioista huolimatta voisi olla jokin taho, joka laillisesti voisi olla noudattamatta sitä. Tämä ongelma ei ole vapaaehtoisen sovittelun kehittämisen myötäkään poistunut. Muu kuin työehtosopimuksen sopijaosapuolena oleva ammattiliitto, jota työehtosopimuksen työrauhavelvollisuus ei sido, voi edelleen laillisesti lakkoilla ja vaatia työtuomioistuimen kannasta huolimatta lakon kohteena olevaan yritykseen sovellettavaksi jotain toista työehtosopimusta. Tuorein esimerkki tästä lienee vuoden 2020 kaupan alan yritykseen Kotidataan kohdistunut lakkojen aalto.

Keskusjärjestöjen välistä konsiliaatiota on kokeiltu vuosina 2008-2011. Työ- ja elinkeinoministeriön rajariitoja koskeneen selvityksen 2021:50 mukaan konsiliaatiossa oli tuona aikana käsittelyssä vain muutamia rajariitoja. Koska konsiliaatio perustui vapaaehtoisuuteen ja riitojen osapuolet itse päättivät, minkä tasoisen lopputuloksen haluavat konsiliaatiosta, jäi prosessi varsin hampaattomaksi. Lisäksi kaikki keskusjärjestöt eivät olleet alun perinkään sitoutuneet konsiliaatioon, joten se jäi jo syntyessään torsoksi. Tämän jälkeen myös EK:n rooli työmarkkinakeskusjärjestönä on muuttunut.

Rajariidoissa kyse on ennen kaikkea ammattiliittojen välisestä reviiritistelusta, jonka kohteeksi joutuu työnantaja. Näin ollen reviiritisteluiden kuriin laittaminen tulisi tapahtua ennen kaikkea ammattiliittojen sisäisillä ja kaikkia ammattiliittojen keskusjärjestöjen jäsenliittoja kattavilla toimilla. Toistaiseksi näihin toimiin eivät ammattiliittojen keskusjärjestöt ole yhdessä pystyneet.

5. 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 edistämiseksi ja työriitojen sovittelussa?

Malli tukisi ja vahvistaisi sovittelijan instituutiota. Kun pelisäännöt olisivat kaikille selvät, lisäisi se neuvotteluosapuolten omaa vastuuta neuvottelutoiminnastaan, eikä sovittelijaa koitettaisi käyttää vain välineenä kohti korkeampia korotuksia. Työrauhahäiriöiden määrä myös todennäköisesti vähenisi.

Kustannuskilpailukyvyyn säilyttäminen, kansantalouden vahvistaminen ja työllisyys ovat selkeitä mittareita, jotka myös edesauttaisivat sovittelijoiden toiminnan fokusoimisessa. Aikaa sovittelu toiminnassa jäisi myös enemmän vapaaehtoisen sovittelun tarjoamiseen ja toimiin, joilla toimialakohtaista neuvottelukulttuuria tuetaan. Näillä osaltaan olisi vaikutusta myös työrauhahäiriöiden hillitsemisessä.

6. Tulisiko sovittelun tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi edistää toimenpiteitä, joilla tuetaan objektiivista tietoa työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista? Jos kyllä, mitä nämä toimenpiteet voisivat olla?

Yhteinen tilannekuva on ennen kaikkea toimialakohtaisten neuvotteluosapuolten kannalta tärkeää ja myös neuvotteluosapuolten asia on sen muodostaminen. Kemianteollisuus ei näe tarpeellisenä, että sovitteluinstituutioon yhteyteen kehitetään ylimääräistä tilastollista tai taloudellista tarkasteluinstituutiota, sillä makrotason objektiivista taloustietoa on saatavissa jo nyt runsaasti niin Suomen Pankin kuin Valtiovarainministeriön taholta. Vastaavanlaisten tietojen uudelleentuottaminen olisi verovarojen ja resurssien hukkaamista.

Talouden tilannekuvan lisäksi olennaista on, että toimialakohtaiset neuvotteluosapuolet ovat selvillä oman alansa yritysten/työnantajien suhdannenäkymistä.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Työmarkkinamallia koskeva lainsäädäntöprosessi tulisi käynnistää nopeasti ja lainsäädännön tulisi olla voimassa syksyllä 2024.

Etu-Seppälä Minna
Kemianteollisuus ry - Johtaja / Työelämä