

Työ- ja elinkeinoministeriö
Lausuntopyyntö 8.11.2023
VN/30511/2023

5.1.2024

Akavan Erityisalat AE ry:n lausunto vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista ja työrauhalainsäädännön kehittämisestä

Edellä todetussa asiassa Akavan Erityisalat toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Akavan Erityisalat AE ry lyhyesti ja jäsenistöä koskeva rakenteellisen alipalkkauksen ongelma

Akavan Erityisalat AE ry:n jäsenyhdistyksissä on noin 25 000 henkilöjäsentä, jotka toimivat kulttuurin, hallinnon, viestinnän ja kielialoilla sekä hyvinvoinnin erityisaloilla kaikilla työnantajasektoreilla sekä yksityisillä että julkisilla toimialoilla.

Jäsenistöstä 83 %:ia on naisia. Jäsenistön korkeasta koulutuksesta ja tätä koulutusta vastaavista asiantuntija- ja esihenkilötehtävistä huolimatta jäsenistön palkkataso jää alle suomalaisten keskipalkan. Kysymys on laajasta ja pitkäaikaisesta rakenteellisen alipalkkauksen ongelmasta, joka edellyttää ratkaisuja.

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä

Suomessa työmarkkinatoiminta on ollut tuloksellista, kun osapuolet ovat kehittäneet työehtoja ja alan palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa. Työmarkkinaosapuolten välillä ei kuitenkaan tällä hetkellä ole yhteistä näkemystä siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskusliiton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on johtanut työmarkkinoilla työrauhahäiriöiden lisääntymiseen ja neuvottelujen kestoajojen pidentymiseen.

Työmarkkinajärjestelmän ensisijainen kehittämiskohde on alakohtaisuuden huomioiminen. Työn ehtojen ja palkkauksen on perustuttava ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitystarpeisiin. Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityisen sektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin eri aloilla tarve ja mahdollisuus myös käytännössä rakenteellisen alipalkkauksen korjaamiseen sekä oikeudenmukaiseen, koulutusta, työn vaativuutta ja osaamista vastaavaan palkka- ja ansiokehitykseen.

Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkisteltava 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”.

Akavan Erityisalat AE ry vastustaa kirjauksen toteuttamista. Valtiovallan ei tule puuttua vapaaseen palkanmuodostukseen lainsäädännöllä.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä.

Lainsäädäntö velvoittaa sovitteluun, mutta ei pakkosovintoon. Työriidan osapuolilla on velvollisuus osallistua sovitteluun ja antaa sovittelijalle tämän tarvitsemat tiedot työriidan sovittelua varten, mutta osapuolet päättävät kuitenkin lopulta itse sovinnon hyväksymisestä.

Suomen valtio on velvollinen noudattamaan EU-oikeutta ja kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklassa 28 taataan työntekijöiden ja heidän järjestöjensä oikeus kollektiivisesti neuvotella ja sopia työehtoista työehtosopimuksilla. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia direktiivistä seuraavien velvoitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi velvoittaa jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvottelu-oikeuden käyttöön ja neuvotteluihin. Sovittelua ei saa sitoa

sellaisiin etukäteen määrättyihin sopimuksen lopputulosta koskeviin tasoihin, joilla tehdään tyhjäksi riidan osapuolten vapaus neuvotella ja määrittää ehtonsa itse. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirinä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevan yleissopimuksen 87 artiklassa 8.2 kielletään valtiota säätämään tai soveltamaan maan lainsäädäntöä siten, että se loukkaisi kyseisen sopimuksen mukaisia takeita. Suojan kohteena on myös sopimuksen artiklassa 3.1 suojattu työmarkkinajärjestöjen oikeus vapaasti järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa. Sopimuksen artiklassa 3.2 kielletään nimenomaisesti julkisten viranomaisten kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Palkankorotustavoitteiden asettaminen ja jäsenten kannalta hyväksyttävän palkankorotustason määrittäminen on ammattiliiton ydintoimintaa. Valtakunnansovittelija on julkinen viranomainen, eikä lakiin siten voida säätää kieltoa sisällyttää sovintoehdotukseen riidan osapuolena olevan järjestön päättämän toimintalinjan mukaisia palkankorotusesityksiä. Tällainen työriidan sovittelu olisi ammattiliiton toiminnan vaikeuttamista viranomaistahon toimesta, ja sellaisen sääntelyn ILO:n yleissopimus 87 kieltää yksiselitteisesti.

Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen 98 koskien työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Tämän sopimuksen artiklassa 2 on Suomea koskeva velvollisuus järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Kun valtiolla on velvollisuus huolehtia tällaisesta suojasta ammattiliiton vastapuolen harjoittamaa sekaantumista vastaan, on itsestään selvää, että valtio ei itse saa säätää viranomaismenettelyjä, jotka vaikuttaisivat jo niihin lähtökohtiin mitä palkankorotusesityksiä työtaistelun uhan alla ammattijärjestön on tosiasiasa järkevää esittää neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiasa vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen eli toimintaan, eikä tämä ole sallittua.

ILO:n yleissopimuksen 98 artiklassa 4 velvoitetaan valtiota ryhtymään tarpeellisiin toimiin sellaisten menettelytapojen kehittämiseksi ja käyttämiseksi, jotka tukevat vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluita. Olennaista säännöksessä on neuvotteluilta edellytetty vapaaehtoisuus ja velvoite valtiolle tukea tuota vapaaehtoisuutta, joka sisältää vapauden myös palkankorotustavoitteiden ja hyväksyttävän palkankorotustason asettamisessa.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on Suomea sitovia määräyksiä liittyen työehtojen kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseen. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi ja 5.2 artiklan e-kohdassa edellytetään, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä. Sovittelua ei siis saa

säättää sellaiseksi, että se osaltaan heikentää kollektiivisen neuvotteluoikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdottomaksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamin ehdoin, on neuvotteluoikeuden käyttöä haittaava sovittelu, jonka ILO:n sopimus 154 kieltää.

Suomea sitovan Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklassa 6 on valtiota koskeva velvollisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä velvoite edistää asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. Sovittelulla on peruskirjan asettama asiallisuutta koskeva vaatimus. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetyn muutoksen jälkeen sovittelu ei olisi enää asiallista, koska siinä olisi rajattu soviteltavaa asia toispuolisesti, vain työntekijöiden kannalta neuvottelu- ja sopimismahdollisuuksia heikentäen.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 11 määräys ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on myös relevantti asian kannalta. Suomi on sidottu myös tähän sopimukseen ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuin käsittelee tämän sopimuksen tulkintaa koskevat tapaukset. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut käytännössään ihmisoikeussopimukseen sidotun valtion olevan velvollinen huolehtimaan muun ohella siitä, että ammattiliittojen mahdollisuuksia kollektiivisten sopimusten kautta parantaa jäsentensä työehtoja ja asemaa työpaikalla ei tosiasiallisesti heikennetä tai vaikeuteta.

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.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä myöskään siksi, että se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä eikä mahdollista julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla rakenteellisen alipalkkauksen korjaamista. Vientimalli ei korjaa myöskään yksityisen sektorin palvelualoilla laahaavaa ansiokehitystä eikä mahdollista rakenteellisen alipalkkauksen korjaamista. Malli myös vaikeuttaisi todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten hallinto- ja muiden palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla. Sama koskee yksityisiä palvelualoja.

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

Paras malli on sellainen, jossa jokainen sopimusala neuvottelee ja sopii palkankorotuksensa ja työehtonsa alan omasta tilanteesta ja tarpeista käsin. Kysymys 2a) myös ohittaa olennaisimman asian eli miten vientivetoinen ratkaisu syntyy, ts. mikä on ns. päänavaus?

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Pito- ja vetovoimahaasteet koskevat myös yksityistä palvelusektoria.

Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Vientivetoisen mallin on joustettava niin, että alakohtaiset tarpeet mm. rakenteellisen alipalkkauksen korjaamiseksi sekä työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenyjääneisyys sekä tarpeet ja mahdollisuus myös käytännössä pystyä korjaamaan sitä, tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa, samoin on tunnustettava yksityisyritysten oikeus neuvotella ja solmia työehtosopimuksia EU:n komission 29.9.2022 antamien suuntaviivojen nojalla. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen myös muutoin kuten laatukysymysten osalta on pystyttävä ottamaan eri sopimusaloilla huomioon.

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

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista, julkisrahoitteista ja yksityistä sektoria edustavat liitot tai järjestöt. Neuvotteluissa on pystyttävä ottamaan huomioon pienten korkeakoulutettujen erityisalojen tarpeet. 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)?

Vapaaehtoista sovittelua on tarpeen edelleen kehittää.

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.

Vapaaehtoistakin sovittelua kehitetään parhaiten laajentamalla sovittelijainstituution toimintaedellytyksiä (ks. kohta 5.) ja säätämällä siitä, että sovittelijalla on velvollisuus pitää osapuoliin yhteyttä sopimuskausien aikana. Tätä vahvistaisi myös velvollisuus toimittaa neuvottelutavoitteet ja mahdolliset ennakoidut riidan aiheet sovittelijalle.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä.

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?

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olennainen jumiutuneessa neuvottelutilanteessa. Työmarkkinaosapuolten arvostus sovitteluinstituutiota kohtaan edellyttää luottamusta sovitteluinstituutioon sekä sitä, että valtakunnansovittelija kykenee sovittelussaan ottamaan huomioon niin kansantalouden kuin alakohtaisen tilanteen ja tarpeet.

Lakisääteinen vientimalli tekisi valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Neuvotteluprosessit venyisivät todennäköisesti pidemmäksi ja työrauhahäiriöiden määrä todennäköisesti kasvaisi.

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulee 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 määrääjat 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 talustilanne, 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.

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?

Sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että alakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan nykyistä paremmin huomioon työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelujen ja sovittelun tueksi. Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista on tarpeen ja se lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä auttaa neuvottelujen etenemistä.

Tärkein toimenpide yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi on perustaa sovittelijatoimiston yhteyteen puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Yhteisen puolueettoman talouden tilannekuvan turvaamiseksi osapuolille tulisi asettaa velvollisuus toimittaa oman sopimusalansa tai toimialansa talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovittelijatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.

7. Muut mahdolliset kommentit

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

Akavan Erityisalat AE ry

Helena Lamponen

Helena Lamponen

johtaja, edunvalvonta- ja lakipalvelut