

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Liittojen ja neuvottelujärjestöjen tulee neuvotella uudesta työmarkkinamallista. Uudessa mallissa on huomioitava sekä julkisen että yksityisen sektorin tarpeet.

Uuden mallin yhteydessä on syytä kehittää valtakunnansovittelijan toimintaa. Sovittelijan resursseja on lisättävä. Olisi järkevää muodostaa yhteinen talousyksikkö, jossa muodostetaan neuvotteluja varten talouden tilannekuva. Ilman tätä ei ole olemassa yhteistä näkemystä eri sektoreiden palkkakehityksestä.

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

On hyvin ongelmallista, jos valtakunnansovittelijalta vietäisiin mahdollisuus ratkaista työmarkkinariitoja. Valtiosektorilla on lukuisia erilaisia palkkausjärjestelmiä ja niiden rakenne vaihtelee. Hallitusohjelman kirjaus ei mahdollista valtion palkkarakenteen korjaamista, jos tietyllä toimialalla pyritään kehittämään palkkoja kilpailukykyisiksi.

Puolustushallinnon ja rajaturvallisuuden toimialalla on palkkausjärjestelmäsopimusten lisäksi omat työaika- ja muutto- sekä siirtosopimukset. Aloilla merkittävä erikoispiirre on tarkennettujen virkaehtosopimusten neuvottelu, jota voidaan verrata hyvinkin esimerkiksi opettaja- ja lääkärisopimuksiin. Ensin neuvotellaan raamisopimus eli valtion virkaehtosopimus ja sitten virastokohtaiset sopimukset, jotka korjaavat palkkataulukoita ja sopimusten tekstejä.

Puolustushallinnon ja rajaturvallisuuden ominaispiirre on, että sopimusvarallisuudesta joudutaan irrottamaan paljon tekstikysymysten kehittämiseen. Sotilailla on esimerkiksi kotimaassa siirtovelvollisuus, jolloin muuttojen kompensointiin menee varallisuutta. Nato-jäsenyyden myötä lisääntyy myös ulkomaan palvelus.

Jos palkankorotuksille ja sopimustekstien varallisuudelle muodostetaan katto vientivetoisessa mallissa, niin valtion eri alojen ominaispiirteitä ei voida huomioida valtion työmarkkinailaitoksen ja pääsopijoiden välisessä neuvottelussa. Vientimalli tekisi tarpeettomaksi valtion ansiokehityksen seuraamisen ja korjaamisen. Valtiolla ei ole palkkojen liukumia kuten yksityisellä sektorilla.

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

Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa tällä hetkellä tärkein ammattisotilaita koskeva keskustelu käydään tekijöistä millä varmistetaan uralle rekrytointi ja pysyvyys. Puhutaan siis sotilasuran pito- ja vetovoimatekijöistä. Suomen turvallisuusaloille ei missään tapauksessa haluta uutta SOTE-alan tyyppistä ongelmaa, jossa henkilöstö väsy tyotehtäviin ja irtisanoutuu muille aloille.

Suomen uudessa työmarkkinamallissa tulee huomioida alakohtaiset tarpeet. Nämä tarpeet saadaan toimialojen tilastojen ja yhteisen valtakunnansovittelijan talousyksikössä tehtävän tilannekuvan kautta.

Ruotsin työmarkkinamallissa hyväksytään se, että joku ala saa tietyllä kierroksella enemmän kuin toinen. Tämä tulisi ottaa huomioon myös Suomessa. Ruotsin mallissa neuvotteluprosessiin sitoutetaan myös alemmat tasot. Tämä voisi olla toteutettavissa myös Suomessa, jolloin tarpeet tuodaan virastokohtaisesti esille. Näin esimerkiksi puolustusministeriö, pääesikunta ja Rajavartiolaitos voivat rakentaa järjestöjensä kanssa tilastoyhteistyön ja tuoda sen tulokset isolle neuvottelukierrokselle. Esimerkiksi Rajavartiolaitoksessa on tällä hetkellä ongelmana nuorten upseerien rekrytointi. Palkkaus ei ole kilpailukykyinen. Ongelmaa voidaan ratkaista isolla neuvottelukierroksella ja kohdentaa valtiolle sekä Rajavartiolaitokselle kehittämisrahaa, joka olisi työmarkkinamalliin sisältyvää - mutta tietylle alalle kohdennettavaa - rahoitusta.

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

Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja yksityistä sektoria edustavat liitot. Jokainen sektori on oltava edustettuna, koska nykyisistä tilastoista ei saada irti kaikkea ansiokehitykseen ja palkkoihin kuuluvaa dataa. Tilastojen muodostamisessa - esimerkiksi valtiosektorilla - tarvitaan tietoa sen eri toimialoista, palkkausjärjestelmistä, sopimuksista ja niiden rakenteesta. 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)?

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

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 roolia tulisi kasvattaa ja kehittää suuntaan, jossa se on mukana ennen neuvottelukierrosta (talouden tilannekuva, tilastot) ja neuvottelukierroksen aikaisissa riitatilanteissa. Todennäköisesti oikea tilannekuva ja henkilöstöresurssin kasvattaminen vähentäisi työmarkkinoiden häiriötilanteita.

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?

Neuvottelujärjestelmän tueksi kannattaa rakentaa puolueeton sovittelijan alaisuudessa oleva talousyksikkö. Yhteinen talouden tilannekuva muodostetaan talousyksikössä sektoreittain ja toimialoittain. Uskomme, että tilannekuvatyön kautta saadaan yhteinen näkemys valtion taloudesta ja ansio- ja palkkakehityksestä sekä voidaan huomioida toimialojen tarpeet pitkäjänteisemmin. Nykyinen malli tilannekuvan muodostamisessa ja tilastoinnissa ei toimi, koska julkisella ja yksityisellä sektorilla on sopimusalohtaisia eroavaisuuksia ja laskenta poikkeaa toisistaan.

7. Muut mahdolliset kommentit.

-

Viita Ville
Upseeriliitto ry.