

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän tärkein kehittämiskohde on alakohtaisuuden huomioiminen. Työmarkkinamallin on lisäksi huomioitava julkisen ja yksityisen sektorin tarpeet.

Paras tulos saadaan yhdessä neuvottelemalla ei sopimisvapautta rajoittavia lakeja säätämällä. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

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

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.

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

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa ja rikkoo työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiia.

Kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita, oikeutta tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin suojataan perus- ja ihmisoikeuksina. Perustuslain 13 §:ssä säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus on suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa nro. 87 ja 98.

ILO:n jäsenenä, ja ratifioituaan muun muassa sen vahvistamat yleissopimukset nro. 87 ja 98, Suomi on sitoutunut aktiivisin toimin varmistamaan työntekijöiden ja työnantajien vapaan järjestäytymisoikeuden. 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.

Yleissopimuksen 87 3 artikla suojaa työmarkkinajärjestöjen oikeutta vapaasti järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa ja kielletään nimenomaisesti julkisten viranomaisten kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Palkankorotuksista neuvottelemisen ja palkankorotustason määrittäminen on ammattiliiton ydintoimintaa. Työmarkkinamallista säätäminen lailla hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla olisi ammattiliiton toiminnan vaikeuttamista viranomaistahon toimesta, ja sellaisen sääntelyn ILO:n yleissopimus 87 kieltää.

ILO:n yleissopimus 98 koskee työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Yleissopimuksen 2 artiklassa on Suomea koskeva velvollisuus järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Valtion väliintulo rajoittaa valtakunnansovittelijan toimivaltuuksia työntekijöiden palkkaa koskevissa asioissa muuttaisi selvästi työehtosopimusneuvotteluiden luonnetta ja vaikuttaisi tosiasiasa myös paljon laajemmin työntekijöiden työehtoihin kuin vain palkantarkistuksiin. Lisäksi sovittelun rajauksilla tosiasiasa vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen.

Yleissopimuksen 98 artiklassa 4 veloitetaan 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.

Suomen valtio on velvollinen noudattamaan myös EU-oikeutta ja muita kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklassa 28 taataan työntekijöiden ja heidän järjestöjensä oikeus kollektiivisesti neuvotella ja sopia työehdoista työehtosopimuksilla. Tältä osin on huomioitava myös vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041), joka velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä.

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.

Suomea sitovat myös Euroopan sosiaalisen peruskirja, jonka 6 artiklan mukaan valtioilla on velvollisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä velvoite edistää asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. Sovittelulla on siis peruskirjan asettama asiallisuutta koskeva vaatimus. Työriitalakiin kaavailut hallitusohjelmanmukaiset muutokset muuttaisivat sovittelutoimintaa heikentämällä työntekijöiden edellytyksiä neuvotella ja sopia työehdoistaan ja palkankorotuksista eikä sovittelua voitaisi tämän jälkeen pitää enää asiallisena.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 11 määräys ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on myös huomioitava.

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.

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

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetonen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa sopimusratkaisuissa huomioon.

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

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. 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)?

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi 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 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.
- Laissa säädetään, että sovittelumenettelyssä on mahdollista solmia uusi työehtosopimus sovintoehdotuksella.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

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 edistämisessä ja työriitojen sovittelussa?

Sovitteluinstituutioon 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 toimialakohtaisen tilanteen ja tarpeet.

Lakisääteinen vientimalli murentaisi sovitteluinstituutioon toimintamahdollisuudet.

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 toimialakohtainen 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 sopimusalan 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 ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.

Lisäksi Akavan sairaanhoitajat ja Taja haluaa muistuttaa että sosiaali- ja terveysala kamppailee veto- ja pitovoiman haasteiden kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimivuuden, kustannusvaikuttavuuden ja hoidon laadun turvaamiseksi alan ansiokehitys ei voi jäädä jälkeen enää enempää. Tämä tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Työmarkkinamallin on joustettava niin, että nämä alakohtaiset tarpeet tulevat huomioiduiksi. Sosiaali- ja terveysala on nyt ja myös tulevaisuudessa suurten rakennemuutosten alla. Työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan sopimusratkaisuissa huomioon.

Junno Anna-Kukka
Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry