

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomen työmarkkinamallista ei ole ollut viime vuosina yksimielisyyttä työmarkkinaosapuolten kesken. Siitä huolimatta, että laajaa yhteistä näkemystä mallista ei ole ollut, neuvotteluja on käyty viime vuodet ns. vientivetoisen mallin pohjalta, koska työnantajapuoli on ohjannut ja koordinoitunut vahvasti eri sopimusaloilla käytäviä neuvotteluja.

On syytä huomata, että jo useiden vuosikymmenten ajan sovittelutoimessa valtakunnansovittelijat ovat olleet sitoutuneet ns. työmarkkinoiden yleiseen linjaan, joka on syntynyt neuvottelukierroksen alussa merkittävillä sopimusaloilla riippumatta siitä, miten yleinen linja on syntynyt (ks. esim. Tiitinen & Ruponen: Työriitojen sovittelu, 1998, Helsingin yliopisto, s. 36).

Työmarkkinoiden toimivuuden ja Suomen kokonaistalouden kannalta olisi tärkeää kyetä sopimaan yhteisestä työmarkkinamallista, jossa on otettu tasapainoisella tavalla huomioon sekä yleiseen kilpailukykyyn, ostovoimaan, työllisyyteen ja työvoimapolitiikkaan liittyvät näkökohdat että mahdollisuudet alakohtaisten tarpeiden huomioimiseen. Mallista sopiminen tulisi olla ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten omissa käsissä. Hallitus voi tukea ja fasilitoida osapuolten edellytyksiä käydä mallia koskevaa keskustelua ja saavuttaa yhteinen näkemys tuottamalla taloutta ja työmarkkinoita sekä kilpailijamaita koskevaa ajankohtaista tietoa sopimusosapuolten käyttöön.

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

Valtakunnansovittelija ja sivutoimiset sovittelijat ovat olleet sitoutuneet ns. yleiseen linjaan jo vuosikymmenten ajan (ks. vastaus kysymykseen 1.). Tälle on ollut selvät perusteet sekä sovittelutoimen toimivuuden että työmarkkinoiden ja talouden yleisen kehityksen kannalta. Yksikään sopimusala ei toimi umpiossa vaan verkottuneessa taloudessa eri alojen sopimusratkaisuilla on vahvoja heijastusvaikutuksia toisiinsa. Jos minkäänlaista yleistä työmarkkinaratkaisujen linjaa ei olisi, olisi todennäköistä, että osapuolten neuvottelut kariutuisivat nykyistä useammin, riitoja ja työtaistelu-uhkia olisi enemmän ja neuvottelut päättyisivät säännönmukaisesti sovitteluun, josta

pyrittäisiin hakemaan muita aloja korkeampia ratkaisuja. Tämä olisi kestävätilanne sekä talouden, osapuolten neuvottelusuhteiden että sovittelujärjestelmän toimivuuden kannalta.

Suomalaisesta sopimusmallista tulisi sopia ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten kesken, kuten muissa pohjoismaissa on tehty. On valitettavaa, että työmarkkinaosapuolet eivät ole toistaiseksi löytäneet yhteistä näkemystä suomalaisesta työmarkkinamallista, toisin kuin muissa pohjoismaissa. Jos työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää hallitusohjelmaan perustuvan valmistelun mallin kirjaamiseksi hallitusohjelmaan, olisi suotavaa, että valmistelun aikana kannustettaisiin edelleen osapuolia hakemaan yhteistä näkemystä sopimusteitse.

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

Vientivetoiseen malliin on mahdollista sisällyttää alakohtaista joustovaraa ja tehdä poikkeuksellisissa olosuhteissa toisistaan jonkin verran poikkeavia ratkaisuja. Tästä on esimerkkejä myös muista pohjoismaista. Esimerkiksi Ruotsin vientivetoisessa työmarkkinamallissa on mahdollista tehdä tarpeelliseksi katsottuja alakohtaisia korotusten kohdentamisia linjasta poiketen, jos korotuksille pystytään osoittamaan selviä perusteita ja muut työmarkkinaosapuolet hyväksyvät nämä perustelut. Ruotsissa linjasta poikkeavien korotusten vastapainona on tehty myös kustannusvaikutteisia työehtosopimusten kehittämiseen tähtääviä muutoksia (ns. "kurant motvaluta").

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

Olisi hyvä varata työmarkkinaosapuolille mahdollisuus jatkaa vuoden 2023 marraskuussa käynnistyneitä, mutta joulukuussa keskeytyneitä keskusteluja työmarkkinamallista myös kevään 2024 aikana. Valmius ja tahto jatkaa keskustelua on toki työmarkkinaosapuolten omissa käsissä, mutta hallitus voi kannustaa ja tukea näitä keskusteluja esimerkiksi Suomen keskeisiä kilpailijamaita ja ns. pohjoismaista työmarkkinamallia koskevalla tietotuotannolla.

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 uudistuksessa vuonna 2023 pyrittiin edistämään vapaaehtoisen sovittelun mahdollisuuksia. Vapaaehtoisessa sovittelussa on viime vuosina ollut hieman toistakymmentä sopimusalaa. Työnantaja- ja työntekijäliitot ovat vasta löytämässä vapaaehtoisen sovittelun mahdollisuudet ja määrä näyttäisi olevan kasvussa. Sivutoimisten sovittelijoiden määrän kasvattaminen vahvistaa myös laajemman vapaaehtoisen sovittelun edellytyksiä.

Liittojen oman sovittelujärjestelmän kehittäminen on erittäin kannatettava ajatus virallisen sovittelujärjestelmän rinnalla. Ruotsissa vähäinen valtiolliseen sovitteluelimeen (medlingsinstitutet) päätyvien työriitojen määrä selittyy pitkälti sillä, että työriidat pyritään sovitteluun ensisijaisesti liittojen omissa järjestelmissä ja viralliseen sovitteluun päädytään vasta sitten, jos ratkaisua ei tässä järjestelmässä saavuteta.

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?

Valtakunnansovittelija ei ota varsinaisesti kantaa tähän kysymykseen, mutta toteaa, että sovitteluun tulleissa työriidoissa on kyse paljon muustakin kuin palkkaratkaisusta. Riidan pääasiallinen kohde voi olla jokin työehtosopimuksen määräys (esim. työaikaan, sosiaalisiin määräyksiin tai osapuolten yhteistoimintaan liittyvät asiat), työehtosopimuksesta puuttuva asia tai neuvotteluoikeuteen tai edustavuuteen liittyvä asia. Näkemys siitä, ettei sovittelijoita enää tarvittaisi, jos vientivetonen malli kirjattaisiin lakiin, on varsin erikoinen.

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?

Yhteistä tilannekuvaa edistävä tietotuotanto taloustilanteesta ja -näkömistä sekä työmarkkinoiden tilasta ja työllisyyskehityksestä saattaisi edistää suomalaisen työmarkkinamallin valmistelua sekä auttaa osapuolia tekemään tasapainoisia työmarkkinaratkaisuja neuvottelukierroksilla.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Ei ole.

Sajavaara Anu
Valtakunnansovittelijan toimisto