

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomalaisilla työmarkkinoilla on saatu paras tulos, kun osapuolet ovat kehittäneet työehtoja ja alan palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa.

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän ensisijaisena kehittämiskohteenä on alakohtaisuuden huomioiminen. Työehtojen ja palkkauksen tulisi perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille.

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

YTN 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 työehdoista työehtosopimuksilla.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvotteluoikeuden 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.

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 neuvotteluoikeutta. Tuon 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 säätää 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 niin ikään 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 siis 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 tuon 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.

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

Paras malli olisi, kun jokainen työehtosopimusala neuvottelisi ja sopisi palkankorotuksensa ja työehtonsa alan omasta tilanteesta ja tarpeista lähtien. Kysymys 2a) myös ohittaa olennaisimman asian, eli miten vientivetoinen ratkaisu syntyy, mikä on ns. päänavaus?

Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa huomioon. Vientivetoisessa mallissa lähtökohta voisi olla, että se ala, jolla jommankumman osapuolen mielestä on muista poikkeavia kehittämistarpeita, toisi tarpeen esille erikseen määritetyssä aikataulussa. Tarpeen esiintuonnissa pitäisi esittää perustelut ja laskelmat, johon tarve perustuu. Muiden osapuolten tulisi tähän perustellusti ottaa kantaa ja määritellyn kokoonpanon sen jälkeen hyväksyä tai hylätä esitys.

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

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville 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)?

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 (kts. 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 toimialakohtaisen tilanteen ja tarpeet.

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

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 ratkaisun 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.

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.

Hankamäki Teemu
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry