

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomessa ei ole säänneltyä tai yhdessä sovittua työmarkkinamallia. Työnantajajärjestöt ovat yksipuolisesti pyrkineet tuomaan Ruotsin työmarkkinamallia ulkoisilta puitteiltaan muistuttavaa mallia myös Suomeen. Tätä mallia ei ole rakennettu eikä sovittu yhdessä työmarkkinoilla. Se on jäykistänyt suomalaisia työmarkkinoita. Esimerkiksi edellisellä neuvottelukierroksella työnantajaliitot kieltäytyivät sopimasta toimialakohtaisia työehtosopimuksia ennen joidenkin vientialojen ratkaisuja. Toimialakohtaiset työehtosopimukset viivästyivät näin viikoilla ja jopa kuukausilla, mikä kärjisti työmarkkinoita ja johti myös työriitoihin. Yhteinen työmarkkinamalli edellyttäisi laajaa luottamusta ja laajaa yhteistä neuvottelua.

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

Suomen hallituksen ei tule puuttua työmarkkinoiden palkanmuodostukseen. Hallitusohjelman kirjaus jäykittäisi ja keskittäisi entisestään työehtosopimusratkaisuja muistuttamaan toisiaan. Perustellusti voi kysyä, miksi neuvottelupöydässä sovittaisiin korkeammista korotuksista, kun tiedossa olisi, että työtaistelutoimillakaan tuota korotustasoa ei voisi ylittää. Vastaavasti, miksi missään neuvottelupöydässä sovittaisiin jostain muusta tai varsinkaan matalammasta korotustasosta. Tämä loisi tiukemman raamin palkankorotuksille kuin aikanaan tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joista oli kuitenkin mahdollista jäädä ulkopuolelle ja sopia muuta tai työriidan sovittelussa saavuttaa muuta. Se myös heikentäisi tai estäisi työntekijöiden kollektiivisia vapausoikeuksia, työtaisteluoikeutta ja lakko-oikeutta.

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

Tällainen palkankorotusautomaatti ja sen sääntely lainsäädännössä olisi hankalaa. Mikä viranomainen arvioisi, että poikkeaminen jossain yksittäistapauksessa olisi mahdollista ja mihin tällaisesta ratkaisusta voisi valittaa. Vientialat ovat tyypillisesti miesvaltaisia aloja, joiden palkkataso on korkeampi kuin kotimarkkinoiden tai julkisen sektorin naisvaltaiset alat. Työmarkkinoille

tyypilliset prosenttikorotukset korottavat enemmän korkeampia palkkoja. Vientiteollisuudessa palkkaliikumukset ovat myös suuremmat kuin palvelu- tai julkisella sektorilla, ja media-alan yrityksissä. Tämä johtaisi kasvavaan palkkaeroon eri alojen kesken. Jotta tämä tilanne voitaisiin välttää, pitäisi korotusten olla euromääräisiä ja vientialojen suuremmat palkkaliikumukset pitäisi ottaa huomioon muiden alojen palkankorotusvarassa.

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

Ruotsin työmarkkinamalli perustuu luottamukseen ja työmarkkinoiden laajaan yhteiseen valmisteluun ja sitä kautta yhteiseen ymmärrykseen. Suomalaisten työmarkkinoiden luottamusta tulee parantaa. Siihen päästään yhteisillä keskusteluilla ja yhteisillä pöydillä. Yhteistä työmarkkinamallia ei voi rakentaa vain joidenkin isoimpien liittojen kesken. On tärkeää ottaa huomioon myös se, että kaikki työmarkkinajärjestöt eivät kuulu keskusjärjestöihin. Suomen Journalistiliitto on yksi tällainen 14 000 jäsentä edustava ammattiliitto. Myös tällaisilla liitoilla pitää olla mahdollisuus aidosti osallistua yhteisen työmarkkinamallin rakentamiseen.

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 koskeva sääntely on sangen tuoretta. Ensin olisi tarpeen saada kokemuksia, miten sitä käytetään ja miten se toimii. Meillä ei ole juuri kokemuksia työehtosopimusten rajariidoista. Tässäkin on huomioitava se, että kaikki liitot eivät kuulu keskusjärjestöihin.

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 ja koko sovittelujärjestelmä ovat erittäin tarpeellisia hankalimpia työmarkkinatilanteita varten. Sovittelussa pitää voida käsitellä ja ratkoa asiaa mahdollisimman puhtaalta pöydältä ilman ulkopuolisia tai lainsäädännöstä tulevia rajoitteita sopuun pääsemiseksi. Huoli on lähinnä sovittelujärjestelmän resurssoinnista ja sovittelun yhteisestä tietopohjasta. Lailla säädetty vientimalli veisi sovittelijalta keinoja löytää sovinto osapuolten välille.

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?

Tämä on kannatettavaa. Yhteinen tieto lisää ymmärrystä. Tärkeää on olla erityisesti toimialakohtaista tietoa, sillä työehtosopimukset ovat toimiala- tai yrityskohtaisia. Yksi toimenpide olisi resursoida sovittelijantoimistoa tähän tehtävään.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Annamme tarvittaessa lisätietoja ja tulemme mielellämme myös kuultavaksi. Lisätietoja edunvalvontajohtaja Petri Savolainen, petri.savolainen@journalistiliitto.fi .

Savolainen Petri
Suomen Journalistiliitto ry