

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

#### **1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.**

Toimivien työmarkkinoiden tärkein tehtävä on turvata maan ja sen asukkaiden hyvinvoinnin kasvu. Tehokkaimmin tämä saavutetaan edistämällä yritysten kilpailukykyä. Samanaikaisesti tulee huolehtia työntekijöiden palkkakehityksestä sekä työllisyysasteen noususta.

OECD ja EU-maihin nähden Suomessa työntekijöiden järjestäytymisaste on korkea. Tämän johdosta on tärkeää hyödyntää työmarkkinaosapuolien osaamista työmarkkinakysymysten ratkaisemisessa sekä pyrkiä kunnioittamaan kunkin alan omien liittojen neuvotteluja ja ratkaisuja.

Suomessa on käytännössä toteutettu vientivetoista työmarkkinamallia jo useilla sopimuskiirroksilla. Vientivetoinen työmarkkinamalli turvaa parhaiten yritysten kilpailukyvyyn ja työllisyysasteen nousun ja mahdollistaa työntekijöiden palkkakehityksen. Näkemyksemme mukaan Suomeen tulisi vakiinnuttaa vientivetoinen työmarkkinamalli. Samalla on kuitenkin tärkeää löytää yhteisesti sovittu tapa, jolla malli voidaan laajalti hyväksyä.

Mallin peruseräitä on mahdollista hakea esimerkiksi Ruotissa käytössä olevasta mallista.

Kestävin tapa rakentaa malli olisi sitouttaa siihen sekä työntekijä- että työnantajaliitot. Toissijaisesti mallin käyttöönotto voidaan ratkaista asetuksen tasoisella ohjeistuksella ja viimekädessä lainsäädännöllä.

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

Suomessa noudatettiin kolmen viimeisen työehtosopimuskierroksen ajan varsin hyvällä menestyksellä vientivetoista liittokohtaista työmarkkinamallia. Myös aikaisemmilla kierroksilla malli on pitänyt varsin hyvin. Kesällä 2022 kunta- ja hyvinvointialueiden työriitaa ratkaisemaan perustettu sovittelulautakunta mursi kuitenkin mallin ehdottamalla kunta- ja hyvinvointialalle yleisestä linjasta poikkeavaa ratkaisua. Tässä vaiheessa on vaikea arvioida tulisiko vastaava tilanne toistumaan, mutta on selvää, että sovittelulautakunnan ehdotus on haastanut työnantajaliittojen luottamuksen vientivetoisen mallin jatkoon.

Tällä hetkellä työnantajaliitot pelkäävät poikkeuksellisen ratkaisun muodostavan uuden normin, joka saattaa johtaa tuhoisaan palkkojen korotuskilpailuun Suomen työmarkkinoiden sisällä. Vastaavasti työntekijäliitot pelkäävät, että ensimmäisenä neuvottelevat liitot, tällä hetkellä erityisesti SAK:n Teollisuusliitto ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT sekä STTK Ammattiliitto Pro, joutuisivat päänavaajina tilanteeseen, jossa muiden alojen ratkaisut ylittävät päänavauksen tason.

Valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan ei tule sovintoesityksessä ylittää palkankorotusten yleistä linjaa. Päänavaajaliittojen tunnistama riski siitä, että valtakunnansovittelija tai sovittelulautakunta myöhemmissä sovintoesityksissään ylittäisi yleisen linjan korottaa liittojen valmiutta tehdä palkkaratkaisu. Luottamus päänavauksessa syntyvän yleisen linjan pitävyydestä helpottaa / on edellytys päänavauksen syntymiselle ja neuvottelujen etenemiselle.

Työehtosopimusosapuolilla ei ole velvollisuutta noudattaa valtakunnansovittelijan sovintoesitystä. Autonomia tehdä yleistä linjaa korkeampia ratkaisuja säilyy, mikäli osapuolet pääsevät asiasta ratkaisuun. Valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan ratkaisuehdotusten sitominen palkantarkistusten yleiseen linjaan saattaa jossain tilanteissa pitkittää lakkoja ja pidentää neuvotteluprosessia, vaikkakin myös vastakkainen näkökulma, jossa varmuus siitä, että sovittelusta ei yleistä linjaa parempaa ratkaisua ole saatavilla nopeuttaa neuvotteluprosessia. Kriittisillä aloilla neuvotteluprosessin hidastuminen voi vaikeuttaa koko yhteiskunnan toimintaa. Asialla saattaa myös olla vaikutusta ns. matalapalkka-alojen työvoimansaantiin, mikäli alat eivät itse ryhdy ratkaisemaan ongelmaa.

Ottaen huomioon sen, että sovintoesitykset ovat viime kierrosta lukuunottamatta useilla kierroksilla noudattaneet yleistä linjaa, valtakunnansovittelijan tai tulevien sovittelijalautakuntien käsien sitominen lakisääteisesti yleiseen linjaan saattaa olla jossain määrin liiallinen toimi ja johtaa ylimitoitettuihin mielenilmauksiin. Paras tapa tehdä ratkaisu olisi osapuolten yhteisesti löytämä malli, joka takaisi päänavausratkaisun linjan pysyvyyden. Mallin löytäminen on molempien osapuolten etu, sillä se mahdollistaa ja nopeuttaa myös päänavaajina toimivien liittojen ratkaisun syntymistä.

Lainsäädäntöä lievempi tapa ratkaista asia saattaisi olla esimerkiksi asetuksen tasoinen ohje, jolla valtakunnansovittelija ohjattaisiin huolehtimaan Suomen yleisestä palkkakehityksestä, Suomen

kansantalouden kilpailukyvyistä ja päänavauspalkkaratkaisun pitävyydestä myös muilla aloilla. Lainsäädäntöperusteista ratkaisua tulisi käyttää mikäli mitään muuta mallia ei löydy.

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

Työehtosopimuksissa voidaan kohdentaa palkankorotuksia tehtäviin, joissa on eri syistä johtuvia palkkauksen kehittämistarpeita. Työehtosopimuksissa on perinteisesti ollut erilaisia ja eri perusteiden kohdennettavia eriä. Lisäksi yksityisen sektorin työnantajien on mahdollista jakaa henkilökohtaisia, työehtosopimusten mukaisten palkkojen ylittäviä palkankorotuksia ja reagoida esimerkiksi työvoimapulaan.

Ruotsin julkisella puolella palkoissa on yksityisen sektorin tapaan paikallista joustoa, jolla on korjattu palkkatasoissa koettuja epäkohtia.

Suomen julkinen sektori on toistaiseksi ollut hidas reagoimaan työvoimapulaan erityisesti hoito- ja hoiva-aloilla. KV-TES tai Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus ei kuitenkaan aseta esteitä paikallisesti sovituille palkkausjärjestelmille. Käytännössä siis myös kunnat ja hyvinvointialueet voivat maksaa minimipalkkoja korkeampia palkkoja omien hyvinvointialue tasoisten palkkausjärjestelmiensä kautta. Palkkausjärjestelmien kehittäminen mahdollistaa yksittäisen hyvinvointialueen tai kunnan työntekijöiden yhdenvertaisen ja syrjimättömän palkkakehityksen. Ongelmana on kuitenkin ollut, että julkinen sektori ei halua ryhtyä kilpailemaan työvoimasta viereisen kunnan tai hyvinvointialueen kanssa.

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

Toistaiseksi työmarkkinaosapuolet ovat olleet hyvin erimielisiä yhteisestä työmarkkinamallista. Mallin löytämiselle on kuitenkin myös yhteisiä intressejä. Lähtökohtaisesti näkisimme, että neuvotteluja olisi hyvä jatkaa esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriön ohjauksessa. Aikaa ratkaisun löytämiselle on kuitenkin vielä ennen ensi kierrosta useita kuukausia.

Ruotsin nykyinen työmarkkinamalli on syntynyt ensin liittojen, erityisesti ventialojen liittojen, saavutettua yhteisen näkemyksen siitä, miten he liittoina haluavat jatkaa neuvottelukulttuuriensa ja neuvottelutapojensa kehittämistä. Valtiovalta puuttui työmarkkinamalliin vasta jälkikäteen ja erittäin kevyellä kädellä. Prosessi on sitouttanut osapuolet vientivetoiseen malliin.

Ruotsin työmarkkinamallin syntyminen ei ole ollut täysin kivutonta. Se on kuitenkin syntynyt liittojen välillä, jolloin sille on muodostunut vakaampi pohja kuin mitä olisi ollut saavutettavissa yksipuolisesti laaditun lainsäädännön kautta. Mikäli vientivetonen malli Suomessa viedään lainsäädäntöön hyvin ristiriitaisissa tunnelmissa, on olemassa riski, että joku seuraavista hallituskokoonpanoista kumoaa mallin. Lähtökohtana työelämlainsäädännössä tulisi olla pitkäjänteisyys. Lainsäädäntötie ilman osapuolten yhteistä käsitystä tulisi olla viimekäden ratkaisu.

**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)?**

Vapaaehtoisen sovittelun kehittämisen tulee olla alakohtaisten liittojen välinen asia. Erillistä lainsäädäntöä tähän ei ole tarvetta. Alakohtaiset liitot voivat luonnollisesti pyytää tukea omilta keskusjärjestöiltään, jos katsovat sen tarpeelliseksi.

**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?**

Ruotsissa valtakunnansovittelija, Meddlingsinstitutet, tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa velvoitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alemmpitasoisella määräyksellä noudattamaan yleistä työmarkkinamallia. Tämä on tietojemme mukaan edistänyt vientimallia Ruotsissa ja ollut tärkeä elementti sen menestymisessä. Tästä huolimatta Ruotsin vientialat itse eivät käytä Meddlingsinstitutetia, vaan turvautuvat usein keskinäisiin sopimuksiinsa välimiessovittelusta.

Suomessa toimintamallina on pitkään ollut valtakunnansovittelijan osallistuminen kriisiytyneisiin työehtosopimusneuvotteluihin. Suomessa malli on toiminut, vaikka on selvää, että liittojen pitäisi pystyä ratkaisemaan erimielisyytensä ilman lakisääteistä sovittelua. Erityisesti vientialat ovat turvautuneet sovitteluun useasti.

Lakisääteisen vientimallin vaikutuksesta Suomessa käytössä olevaan sovittelumalliin on vaikea antaa arviota etukäteen. Edellä kuvatulla tavalla on mahdollista, että riitaisimmat tilanteet eivät jatkossa etenisi valtakunnansovittelijan sovitteluprosessissa. Saattaa myös olla, että malli johtaisi sovitteluinstituution arvostuksen vähentymiseen. Nykyisellään valtakunnansovitteluprosessi sovintoesityksineen nauttii korkeaa luottamusta työntekijä- ja työnantajaliittojen keskuudessa. Valtakunnansovittelijan rooli työriitojen ratkaisemisessa on ollut suuri.

**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?**

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionvarainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitokset tuottavat omia ennusteitaan.

Neuvottelutoiminnan edistämiseksi työmarkkinaosapuolten olisi syytä harkita Suomen Pankin tuottaman datan hyödyntämistä työmarkkinaneuvotteluissa nykyistä enemmän. Valtakunnansovittelijan toimisto voisi hyvin toimia taloudellisten ennusteiden ja tunnuslukujen välittäjänä. Esimerkiksi yhteiset tilaisuudet työmarkkinaosapuolille voisivat lisätä yhteisymmärrystä Suomen taloudellisista näkymistä.

## **7. Muut mahdolliset kommentit.**

Suomen työmarkkinat ovat olleet käymistilassa. Elinkeinoelämän keskusliitto irtaantui valtakunnallisista palkkaneuvotteluista. Sen jälkeen Metsäteollisuus päätti lopettaa työehtosopimustoiminnan ja Teknologiateollisuus mahdollisti jäsenilleen työehtosopimustoiminnasta irtaantumisen perustamalla Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n.

Luottamusta osapuolten välillä olisi tärkeää lisätä. Valtakunnansovittelijan roolia siinä suhteessa olisi ehkä mahdollista kasvattaa.

Kivisaari Rasmus  
Autoalan Keskusliitto ry