

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Suomi on viennistä riippuvainen kansantalous ja tämä tulee ottaa keskeisenä asiana huomioon työmarkkinamallin kehittämisessä. Suomalaisen työpaikoista 43 % on suoraan tai välillisesti vientiteollisuudesta riippuvaisia. Suomalaisen hyvinvoinnin rahoittaminen on suoraan kiinni siitä, miten hyvin vientiyritykset menestyvät kansainvälisillä markkinoilla. On siten luonnollista, ja työllisyyden ja tuottavuuden kehityksen kannalta myös välttämätöntä, että valtakunnallisten työehtosopimusten työvoimakustannusten nousu mitoitetaan sellaiseksi, että se turvaa vientiyritysten kilpailukykyä. Tämä on koko suomalaisen yhteiskunnan etu ja tuo myös palkansaajien ansionkehityksen kannalta parhaan lopputuloksen. Yksityisen ja julkisen sektorin etu ei ole ristiriidassa keskenään, vaan vientivetoinen toimintatapa työmarkkinoilla luo pidemmällä aikavälillä myös julkissektorille parhaat edellytykset kehittää työehtoja.

Toisin kuin Ruotsissa, Suomessa vientivetoista työmarkkinamallia ei ole kirjattu lain tasolle, mutta se on toiminut käytännössä jo vuosikymmeniä. Neuvottelukierroksen pää on käytännössä avattu vientiteollisuuden toimesta ja sovittelijan toimessa on jo vuosikymmeniä noudatettu periaatetta, joka mukaan päänavausta ”suojellaan”. Muut toimintatavat johtaisivat kansantaloudellisesti huonoihin lopputuloksiin kaikkien kannalta ja tästä on Suomessa myös esimerkkejä, kuten vuonna 2007. Tällä hetkellä vientivetoinen malli perustuu pitkälle työnantajapuolen sisäiseen koordinaatioon ja käytännössä myös työriitojen sovittelussa noudatetaan päänavauksen suojelun periaatetta. Malli on talouden ja työllisyyden näkökulmasta osoittanut suuret vahvuutensa, mutta se on altis haastamiselle, koska palkansaajapuolella on mittavia sisäisiä näkemyseroja siitä, mille ryhmille korkeampia korotuksia tulisi kullakin kierroksella kohdistaa. Tämä johtaa nouseviin palkankorotushuutoihin, joissa ei oteta huomioon pienen kansantaloutemme kokonaisuutta. Tästä syystä on erittäin perusteltua, että vientivetoisen työmarkkinamallin asemaa vahvistetaan.

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

Edellä vastauksessa 1. kuvatuista kansantaloudellisista syistä hallitusohjelman kirjaus on erittäin perusteltu. Periaate ei ole uusi, vaan sitä on noudatettu Suomessakin jo vuosikymmenten ajan, toki välillä paremmalla ja välillä huonommalla menestyksellä. Oikeuskirjallisuudessa periaate on mainittu jo 60-luvulla ja on yleisesti tunnustettu tosiasia, että valtakunnansovittelijan toimiston ovella olisi jatkuva jono, jos sieltä voisi käydä hakemassa päänavauksen ylittäviä korotuksia. Olisi myös käytännössä mahdotonta löytää päänavaajaa, jos päänavausta ei suojeltaisi, mikä johtaisi työmarkkinakierrosten venymiseen ja kriisiytymiseen.

Ruotsissa on jo neljännesvuosisadan ajan toteutettu laajan hyväksynnän saanutta vientivetoista työmarkkinamallia, joka on johtanut myönteiseen kustannuskilpailukyvyn kehitykseen ja samaan aikaan reaaliansioiden positiiviseen kehittymiseen kaikilla sektoreilla. Ruotsissa malli on toteutettu ”teollisuussopimuksella” sekä sopimusten ulkopuolella olevien liittojen sitoutumisella vientivetoiseen malliin. Koordinaatio toimii siellä sekä työnantajien että palkansaajien toimesta. Suomessa tähän ei ole lukuisista yrityksistä huolimatta päästy. Yksityisellä työnantajasektorilla koordinaatio toimii hyvin, mutta palkansaajapuolen sisällä on suuria näkemyseroja siitä, kenelle palkantarkistuksia tulisi kullakin kierroksella kohdistaa.

Ruotsista on huomioitava lisäksi se, että siellä sovittelijan toimiston (Medlingsinstitutet) sovittelijat eivät käytännössä voi ylittää viennin päänavausta sovintoehdotuksissaan. Periaate on kirjattu säädökseen.

Suomessa hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö varmistaisi vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuuden ja loisi samalla edellytykset sille, että työmarkkinaosapuolet voisivat avoimesti antaa tukensa mallille ja voisivat keskittää huomionsa mallin puitteissa tapahtuvaan toiminnan kehittämiseen. Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö ei loukkaisi työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiamia. Kirjauksen mukaisen lainsäädännön voimassa ollessa olisi edelleen mahdollista suorissa neuvotteluissa sopia muun tasoista ratkaisusta kuin vientialojen päänavauksessa olisi sovittu. Eri asia on, kuinka järkevänä sellainen sopiminen osapuolten toimesta nähtäisiin, mutta tämän arviointi olisi sopijaosapuolten käsissä.

Myös sovittelussa olisi mahdollista tehdä sovintoehdotuksia, joiden sisältö poikkeaisi päänavauksesta, kunhan niiden kustannusvaikutus kokonaisuudessaan olisi enintään päänavauksen tasoa. Siten uusi säännös ei rajoittaisi mahdollisuuksia ratkaista työriitoja ja löytää niihin myös uusia, innovatiivisia ratkaisuja.

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

Vientivetoinen malli ei estä palkankorotusten kohdentamista sellaisille aloille tai tehtäviin, joissa on palkkauksellisia kehittämistarpeita. Vientivetoisessa malli on kyse valtakunnallisten sopimusten kustannusvaikutuksesta, jonka puitteissa voidaan tehdä mittaviakin kohdennuksia. Miksi tämä ei

käytännössä usein toteudu, liittyy siihen, että palkansaajaosapuolen tai -osapuolten kesken on vaikea löytää yhteisymmärrystä siitä, kenelle korkeampia korotuksia tulisi kohdistaa. Tämä problematiikka ei johdu vientivetoisesta mallista, vaan suurista taustalla olevista näkemyseroista sen suhteen, mitkä tehtävät ovat sellaisia, joissa palkkauksellisia kehittämistarpeita on kulloinkin eniten. Kansantalouden kannalta ei ole mahdollista eikä kestävä, että kohdistuksia tehtäisiin automaattisesti, laajamittaisesti ja kaikille, vaan kullakin sopimuskierröksellä tulisi pystyä tekemään toimialalla priorisointia ja valintaa. Vientivetoinen malli ei ole tässä este.

Puhuttaessa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla sovittavista palkantarkistuksista on pidettävä mielessä, että mahdollista työvoimapulaa ei korjata työehtosopimuksella sovittavilla palkantarkistuksilla, koska olemme tilanteessa, jossa työvoimapula kohtaa kaikkia toimialoja Suomen demografisen kehityksen seurauksena. Tässä keskeisenä keinona on työhön johtavan maahanmuuton lisääminen. Työehtosopimukset eivät myöskään estä yrityksiä halutessaan käyttämästä palkkaukseen liittyviä porkkanoita paikallisesti.

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

Uutta työmarkkinamallia on yritetty muutamia kertoja rakentaa eri kokoonpanoilla, mutta tehtävä on toistaiseksi osoittautunut mahdottomaksi.

Työministeri Arto Satonen kutsui työmarkkinaosapuolet seminaariin 8.11.2023 ja antoi työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden rakentaa Suomen työmarkkinamalli. Keskustelut osapuolten välillä päättyivät kuitenkin 13.12.23, kun SAK ilmoitti, että se ei jatka neuvotteluja ilman, että niihin olisi kytketty muita hallitusohjelman työlainsäädännön hankkeita.

Näissä olosuhteissa näyttää selvältä, ettei yhteistä hyväksyntää nauttivaa työmarkkinamallia ole mahdollista valmistella neuvotteluteitse. Siten on erittäin perusteltua, että työmarkkinamalli etenee hallitusohjelman kirjauksen mukaisella tavalla.

### **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)?**

Vapaaehtoinen sovittelu on mahdollista ja se toimii hyvin niissä tilanteissa, joihin se on tarkoitettukin. Juuri uudistetun työriitojen sovittelusta annetun lain osalta ei ole tiedossa uusia kehittämistarpeita.

Keskusjärjestöillä ei voi olla roolia työehtosopimusten neuvotteluihin liittyvässä sovittelussa. Keskusjärjestöjen rooli voi olla taustalla epävirallisena toimijana, mutta tämä perustuu – jos johonkin - osapuolten sisäiseen toimintatapaan eikä sitä tule alkaa millään tavalla säätelemään ulkopuolelta.

Mahdollinen työehtosopimusosapuolien keskinäinen sovittelujärjestelmä on osapuolten välinen asia. Tällä hetkellä sellaista kehityssuuntaa ei arviomme mukaan ole näköpiirissä.

**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?**

Valtakunnansovittelijan ja sivutoimisten sovittelijoiden rooli työriitatilanteissa on erittäin merkittävä. Sovittelijainstituutio on Suomen työmarkkinajärjestelmälle vahvuus ja sen toimintakyvystä on pidettävä huolta. Sovittelutoimi on haasteellisessa tilanteessa, koska vientivetoista mallia yhtäältä haastetaan mittavilla yleisen linjan ylittävillä palkankorotusvaatimuksilla ja toisaalta edellä vastauksissa 1. ja 2. todetuista syistä sovittelutoimessa on huomioitava kansantalouden ja työmarkkinoiden kokonaisuus. Yleisen linjan suojelun periaate ei ole uusi ja tarve periaatteen noudattamiselle on vain vahvistunut voimistuvan kansainvälisen kilpailun vuoksi.

Lakiin viety vientimalli vahvistaisi sovittelijainstituution roolia ja ehkäisisi ennakolta neuvottelukierroksiin liittyviä työrauhahäiriöitä. Lakiin viety vientimalli helpottaisi merkittävästi sovittelijan vaikeaa asemaa, koska sovittelijan ei enää tarvitsisi toimia erisuuntiin menevien odotusten ristipaineessa. Myös päänavaajan asema selkiytyisi, mikä voisi osaltaan helpottaa päänavausten syntymistä. Mitä tulee neuvottelujen ja sovittelujen sisältöön, olisi varmasti enemmän mahdollisuuksia kiinnittää huomiota sisällölliseen kehittämiseen, mikä voisi parantaa syntyvien sopimusten laatua ja innovatiivisuutta.

**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. Ulkopuolisten talousdataa tuottavien tahojen lisäksi monilla työmarkkinajärjestöillä on omaa tiedontuotantoa yleisestä talustilanteesta ja erityisesti oman toimialan tilanteesta.

On syytä kysyä, mitä ongelmaa mahdollisella uudella, yhteisellä tiedontuotannolla ratkaistaisiin. Vaikka talouden näkymiä tarkastellaan yhdessä ja yhdellä kerralla saadun informaation pohjalta, ovat tulokset aineistosta harvoin täysin yhteneviä. Uudet tiedontuotannon tavat, uudet elimet tai muut toimenpiteet eivät siten toisi ratkaisua siihen, että eri osapuolet halutessaan tekevät saatavilla olevasta tiedosta omia johtopäätöksiään omien neuvottelutavoitteidensa tueksi.

Joidenkin osapuolten toimesta on tehty esityksiä, että valtakunnansovittelijan toimistolla tulisi olla omaa tiedontuotantohenkilöstöä. Tällaiselle henkilöstölle ei mielestämme ole edellä mainituista syistä paitsi tarvetta mutta ei myöskään riittävästi töitä. Lisäksi on muistettava, että sovittelijalla on oikeus saada jo nyt virka-apua mm. valtiovarainministeriön kansantalousosastolta.

Emme siten näe tarvetta uusille valtakunnantason toimielimille tai toimenpiteille.

Sen sijaan mahdolliset yhteiset seminaarit tai muut tilaisuudet, jossa neuvotteluosapuolet tarkastelevat yhdessä taloustilannetta on suositeltava toimintamalli. Näistä osapuolet voivat tehdä päätöksiä itse.

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

Hallitusohjelmakirjausten mukainen lainvalmistelu on syytä aloittaa viivytyksettä, jotta muutokset olisivat voimassa jo ensi syksynä alkavan neuvottelukierroksen aikana.

Minna Helle  
Teknologiateollisuus ry.