

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Suomen Yrittäjien tavoitteena on uudistaa työmarkkinajärjestelmä tavalla, joka parantaa työllisyyttä, vähentää työttömyyttä ja parantaa yritysten mahdollisuuksia menestyä kansainvälisessä kilpailussa sekä reagoida joustavasti liiketoimintaympäristön muutoksiin. Uudistukset ovat välttämättömiä, jotta on mahdollista turvata ja rahoittaa hyvinvointi ja pitää huolta heikoimmassa asemassa olevista.

Suomessa työmarkkinat ovat selkeästi jäykemmät kuin kilpailijamaissa. Työmarkkinat joustavat lähinnä työttömyyteen. Työpaikkakohtaisesti räätälöidyillä palkkaus-, työaika- ja muilla ratkaisuilla päästäisiin sujuvimmin ja nopeimmin vaikuttaviin muutoksiin.

Työpaikkasopimisen mahdollisuuksia on vahvistettava lainsäädäntömuutoksilla työllisyyden, kasvun ja kilpailukyvyn turvaamiseksi. Työntekijöille ja työnantajalle on annettava tilaa yhdessä sopien löytää järkeviä ratkaisuja työn tekemiseen, palkkaukseen sekä työaikojen ja vapaiden järjestelemiseen niin, että se on järkevintä työntekijöiden tarpeiden sekä yrityksen tuotannon ja toiminnan tehokkuuden kannalta. Tämä lisää tuottavuutta ja työllisyyttä.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille on hallitusohjelman kirjauksen edellyttämällä tavalla annettava käyttöön samat joustot, joita järjestäytyneet yritykset voivat hyödyntää. Tällä hetkellä lainsäädäntö estää paikallisen sopimisen niissä yrityksissä, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta. Tämä johtuu siitä, että jos työehtosopimusosapuolet ovat sallineet paikallisen sopimisen tietyistä laissa säädetyistä asioista, sopiminen on lain mukaan mahdollista vain työnantajaliittojen jäsenille. Sopimisen kiellot pitää poistaa, jotta järjestäytymättömät yritykset pääsevät tasa-arvoiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Lainsäädäntö ei saa syrjiä myöskään järjestäytymättömiä työntekijöitä. Kieltojen poistamisella poistetaan samalla yli 60

sopimista estävää normia. Sopiminen on työpaikan yhteinen asia eikä osaa työntekijöistä voida jättää sen ulkopuolelle.

Paikallisen sopimisen näkökulmasta lainsäädännössä ei ole kiinnitetty juuri lainkaan huomiota niihin työnantajayrityksiin, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. Tällaisia työnantajia on Suomessa noin 20 000 eli yli viidesosa työnantajayrityksistä.

Paikallista sopimista pitäisi edistää kaikissa yrityksissä. Nykyisen kaltaisesta säännösten puolipakottavuudesta, jotka sallivat joustojen hyödyntämisen vain valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, pitäisi sen vuoksi luopua ja mahdollistaa säännösten tarkoittamista asioista sopiminen paikallisesti kaikissa yrityksissä ja kaikilla työpaikoilla.

Tällöin sopiminen olisi mahdollista valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, yrityskohtaissa työehtosopimuksissa ja niillä työpaikoilla, joissa ei noudateta työehtosopimusta. Tällöin voitaisiin sopia vaihtoehtoisesti joko kollektiivisesti työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden tai heidän valitsemansa edustajan välillä tai suoraan työsopimuksella.

Korostamme, että työpaikkasopimisen edistäminen on ennen kaikkea järjestelmä- ja rakennetason kysymys. Yksittäisten säännösten muuttamisella – vaikka näitäkin muutostarpeita on – ei voida saavuttaa merkittävää edistystä. Työehdoista kuten palkkauksesta, työajasta ja siihen liittyvistä korvauksista sopimisen painopistettä on johdonmukaisesti lainsäädäntömuutosten avulla siirrettävä työpaikoille.

Uuden työmarkkinamallin pitäisi siten hajauttaa sopimista yritystasolle, ei keskittää sitä. Työelämän sääntelyyn tarvitaan uusi tasapaino työntekijän suojeluperiaatteen ja markkinoiden toimivuuden välillä. Työlainsäädäntö on markkinoiden toimivuuden sääntelyä, jolla vaikutetaan sekä työvoiman tarjontaan että kysyntään.

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

Hallitusohjelmakirjauksella pyritään toteuttamaan ns. vientivetonainen palkkamalli. Siinä vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyriyten kilpailukykyä. Malliin kuuluu lisäksi periaate, jonka mukaan muut alat eivät saa ylittää viennin avauksen kustannusvaikutusta. Ruotsissa vastaava järjestely on ollut jo pitkään toiminnassa.

Pidämme tärkeänä, että palkanmuodostus- ja koko työehtojen sopimisjärjestelmää kehitetään siten, että yritykset voivat menestyä kansainvälisessä kilpailussa. Suomen nykyinen

palkanmuodostusjärjestelmä ei toimi hyvin, vaan se on hyvin keskitetty eikä ota riittävästi huomioon yritys- ja työpaikkakohtaisia tarpeita.

Suomen Yrittäjät korostaa, että uudessa palkkamallissa pitää siksi olla muitakin ominaisuuksia kuin sinänsä perusteltu palkankorotusten katon määrittäminen vientialojen voimin. Mallin pitää hajauttaa nykyistä palkkasopimista siten, että työehtoihin syntyy kaikilla aloilla aitoa yritys- ja työpaikkakohtaista liikkumatilaa. Erytisen tärkeää tämä on kansainvälisessä kilpailussa toimiville yrityksille. Sopimisen hajauttaminen yrityksiin on välttämätöntä, koska jokaisella alalla ja myös saman toimialan sisällä yritysten tilanteet ja tarpeet poikkeavat toisistaan. Yritys- ja työpaikkakohtainen sopiminen pitää mahdollistaa laajalti ja kaikilla aloilla. Uusi palkkamalli jää lyhytikäiseksi, jos se ei tarjoa riittäviä mahdollisuuksia yritys- ja työpaikkakohtaiseen sopimiseen. Väljyyttä tarvitaan myös julkisella sektorilla, jonka toimijoiden taloustilanteet ovat hyvinkin erilaisia.

Hallitusohjelman kirjauksesta toteamme vielä sen, että sen toteuttaminen ei rajoittaisi työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta, vaan sääntelisi ainoastaan valtakunnansovittelijan ja mahdollisen sovittelulautakunnan toimintaa.

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

Työehtosopimusosapuolet voisivat myös vientivetoisessa mallissa yhdessä sopien kohdentaa palkankorotuksia aloille ja tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita. Lisäksi tarvitaan mahdollisuus sopia myös paikallisesti yritys- ja työpaikkatasolla, jossa parhaiten tiedetään ajankohtaiset tarpeet. Mallin pitää hajauttaa nykyistä palkkasopimista siten, että työehtoihin syntyy kaikilla aloilla aitoa yritys- ja työpaikkakohtaista liikkumatilaa.

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

Pidämme epätodennäköisenä, että työmarkkinamallista voitaisiin saavuttaa yksimielisyyttä. Työmarkkinauudistuksia on syytä valmistella kolmikantaisesti, mutta hallituksen pitää viedä ne eteenpäin myös siinä tilanteessa, että niistä on erimielisyyttä. Hallituksella on valta ja vastuu myös työmarkkinoiden ja työlainsäädännön kehittämiseen eikä tätä tehtävää pidä ulkoistaa pelkästään järjestöille.

## **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)?**

Emme näe tällä hetkellä tällaisia lainsäädäntötarpeita. Katsomme kuitenkin, että työriidan käsitettä tulisi selkiyttää. Työriitana ei pitäisi pitää tilannetta, jossa ammattiliitto vaatii yksittäistä yritystä tekemään kanssaan työehtosopimuksen, mutta yritys ei halua tehdä sopimusta. Suomessa on sopimusvapaus, joka koskee myös työehtosopimuksen tekemistä. Sen voi tehdä tai jättää tekemättä. Ketään ei voi pakottaa sopimukseen. Sovittelujärjestelmän ei pidä toimia siten, että syntyy paine

yrittäjäkohtaisen työehtosopimuksen tekemiseen, mikäli sille ei ole yrityksessä tahtoa. Työehdot on voitu jo sopia yhdessä henkilöstön kanssa eikä yritystasolla ole mitään soviteltavaa työriitaa.

**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 edistämässä ja työriitojen sovittelussa?**

Vientivetoista mallia on pääosin jo noudatettu useammalla neuvottelukierroksella ja myös valtakunnansovittelija on omalla toiminnallaan puolustanut ns. yleistä linjaa. Valtakunnansovittelijan rooli säilyisi nykyisenkaltaisena myös siinä tilanteessa, että nykyinen käytäntö saatettaisiin osaksi lainsäädäntöä.

**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?**

Makrotalouden ja työmarkkinoiden kehityksestä löytyy aivan riittävästi objektiivista ja ajankohtaista tietoa.

**7. Muut mahdolliset kommentit.**

-

Makkula Janne  
Suomen Yrittäjät ry - työmarkkina- ja yrityslainsäädäntöyksikkö