



16.1.2024

Lausuntoyhteenveto työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyynnöstä vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista

1. Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö järjesti lausuntokierroksen vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista. Lausuntokierroksen tarkoituksena on muodostaa työmarkkinaosapuolten näkemyksistä kokonaiskuva siitä, kuinka kestävä ja toimiva Suomen työmarkkinamalli voidaan rakentaa.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Lisäksi hallitus selvittää keinoja, joilla voidaan ennaltaehkäistä työtaisteluja ja edistää vapaaehtoista sovittelua. Vapaaehtoisesta sovittelusta säädetään työriitojen sovittelussa annetussa laissa ja sitä koskevat lainsäädäntömuutokset tulivat voimaan 1.3.2023. Sovittelija voi ottaa sovittelavaksi työriidan osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä työriidan, vaikka siihen ei liittyisikään työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelu voidaan aloittaa, jos kaikki osapuolet siihen suostuvat. Vapaaehtoisen sovittelun tarkoituksena on estää työriidan kärjistyminen työtaisteluksi. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pitänyt tärkeänä, että sovittelujärjestelmän uudistamista jatketaan ja tarkastellaan sovitteluprosessia ja sen toimivuutta laajemmin (TyVM 16/2022 vp).

Lausuntopalautetta tullaan tarkastelemaan lainsäädännön muutostarpeita arvioitaessa.

2. Lausuntopyyntö ja lausunnonantajat

Työ- ja elinkeinoministeriö lähetti 8.11.2023 lausuntopyynnön vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista yhteensä 136 taholle. Lausuntopyyntö löytyy Lausuntopalvelusta diaarinumerolla VN/30511/2023 ja valtioneuvoston Hankeikkunasta tunnuksella TEM110:00/2023. Lausuntokierros päättyi 8.1.2024. Esitysluonnos oli lausuntokierroksen ajan nähtävillä julkishallinnon lausuntopalvelussa (lausuntopalvelu.fi), jossa lausuntoja voivat antaa organisaatiot ja kansalaiset. Lausunnon voi toimittaa myös työ- ja elinkeinoministeriön kirjaamoon. Myös muut kuin lausuntopyynnön jakelussa

mainitut tahot pystyivät antamaan lausuntonsa. Asiassa annettiin yhteensä 71 lausuntoa määräaikaan mennessä.

Lausunnot ovat julkisia ja löytyvät lausuntopalvelusta osoitteesta <https://www.lausuntopalvelu.fi/FI/Proposal/Participation?proposalId=200af15a-db4b-4f83-a117-4fe5035d9d42>.

Lausuntopyyntö löytyy yhteenvedon liitteestä 1 ja lausunnonantajien lausunnot liitteestä 2.

4. Lausunnonantajien huomiot aihealueittain

1. Suomalaisen työmarkkinamallin kehittämisen suuntaviivat

1.1.1 Yleiset kannanotot

Työnantajajärjestöt

Vientivetoisen mallin vaikutukset. Työnantajajärjestöjen lausunnoissa vientivetoista työmarkkinamallia arvioidaan toimivaksi ratkaisuksi työmarkkinoilla. Lausunnoissa kuvataan kotimaisia työmarkkinoita nykyisellään kilpailijamaita joustamattomampina. Vientivetoisen työmarkkinamallin arvioidaan tukevan Suomen taloutta parhaalla mahdollisella tavalla turvaamalla työehtojen tasapainoinen kehittyminen, vakaat työmarkkinat sekä yritysten kilpailukyky. Kannanotoissa viitataan Ruotsin vientivetoisen mallin toimivuuteen kansantalouden, yritysten, työntekijöiden sekä julkisen sektorin näkökulmasta. Kannanottojen mukaan vientivetonen malli vahvistaisi kansantaloutta myös Suomessa, koska vientialojen määrittämä työehtosopimuskierrosten enimmäiskustannustaso edistäisi työllisyyttä vientialojen yritysten kilpailukykyä turvaamalla ja estäisi enimmäiskustannustason ylittävän, hallitsemattoman palkkakilpailun työehtosopimuksissa.

Lailla säättäminen. Lausunnoissa kannatetaan työmarkkinamallista säättämistä lailla. Kannanottojen mukaan lainsäädännöllä vahvistettaisiin valtakunnansovittelijan työehtosopimuskierrosten aikana noudattaman toimintalinjan pysyvyyttä ja muutoinkin selkiytettäisiin yleisiä toimintatapoja. Lausunnoissa muistutetaan lisäksi työehtosopimuskierröksistä, joiden aikana palkka- ja kustannustaso ovat nousseet valtakunnansovittelijan antamissa sovintoehdotuksissa sopimuskierröksen edetessä. Lausunnoissa todetaan, etteivät kansalliset, etenkin verovaroin kustannettavat, alat eivät voisi toimia päänavaajan roolissa. Kannanottojen mukaan nousevan kustannustason estäminen lainsäädännöllä vähentäisi valtakunnansovittelijan sovittelmien työriitojen määrää ja lisäksi työehtosopimusosapuolten neuvotteluvastuuta, kun viennin määrittelemää yleistä kustannustasolinjaa ei ylittäisi sovintoehdotuksilla. Asiasta lailla säättämisen arvioidaan olevan perusedellytys vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuudelle ja tavoitteiden saavuttamiselle. Lisäksi ehdotetaan, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille säädettäisiin yhtäläiset paikallista sopimista koskevat joustot kuin järjestäytyneillä yrityksillä.

Sovitteluinstituutio. Lausunnoissa esitetään sovittelijainstituution osalta tarpeelliseksi säätää valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan työtä vientivetoista mallia ja yleisesti sovittua linjaa noudattavaksi. Kannanotoissa tuodaan esille vuoden 2022 kunta- ja hyvinvointialueiden sopima,

vientivetoisten alojen palkkaratkaisun ylittävä sopimus esimerkkinä tarpeesta ohjata säädöksin työmarkkinamallia tukevia toimia. Lausunnoissa korostetaan lisäksi, että erityisesti valtiolla työrauhakysymykset korostuvat turvallisuusviranomaisten keskeisessä merkityksessä yhteiskuntarauhan ja turvallisuuspolitiikan turvaajana.

Työntekijäjärjestöt

Vientivetoisen mallin vaikutukset. Lausunnoissa kerrotaan työnantajajärjestöjen koordinaation käynnistyneen epävirallisen vientivetoisen mallin soveltamisessa kilpailukyky sopimuksen voimaan saattamisesta vuodesta 2016 alkaen. Vientiperustainen työmarkkinamalli on lausunnonantajien mukaan aiheuttanut heijastevaikutuksia erityisesti toimialoilla, joilla esiintyy muutoinkin veto- ja pitovoimavaikkeitä. Menettelyn koetaan paitsi hidastavan sopimusten laadullista kehittämistä, myös estävän samapalkkaisuuden edistämistä erityisesti työvoimapulasta kärsivillä aloilla. Lisäksi vientivetoisen mallin soveltamisen katsotaan aiheuttaneen toimialakohtaisten työehtosopimusten neuvottelujen keston pitenemistä, sopimusviivästyksiä ja aiheuttaneen muutoinkin työrauhahäiriöitä.

Alakohtaiset tarpeet. Kannanotoissa korostetaan, että työmarkkinoiden sopimusmallissa tulisi huomioida julkisen ja yksityissektorin erityistarpeet. Toimivassa työmarkkinamallissa tulisi työntekijöiden näkökulmasta huomioida työehtojen vähimmäistason turvaaminen, palkkatasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä muutoinkin ostovoiman turvaaminen ja ansioiden kehittyminen. Lisäksi kannanotoissa tuodaan esiin mallin vaikeuttavan lainsäädännön muutoksista aiheutuvien kehittämistarpeiden huomioimista sopimuksissa. Esimerkiksi mainitaan esimerkiksi perhevapaajärjestelmän uudistaminen. Muutosten kustannusvaikutuksissa katsotaan olevan eroavaisuuksia myös sopimusalakohteisesti. Lausunnoissa esitetään yleisesti näkemys siitä, että polarisoituneet ja vaihtelevan poliittisen ohjauksen kohteena olevat työmarkkinat voivat lisätä yhteiskunnallista epävarmuutta ja vähentää Suomen kiinnostavuutta investointikohteena.

Sovitteluinstituutio. Kannanotoissa esitetään, että työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvittaisiin sovittelujärjestelmän uudistamista. Yhteisen jaetun talouden tilannekuvan muodostamiseksi ehdotetaan puolueettoman tahon perustamista sovittelijainstituution yhteyteen. Yksikön tehtävänä olisi tuottaa taloutta, palkkoja ja ansionkehitystä kuvaavaa taustatietoa, jonka perusteella voitaisiin muodostaa yhteisesti jaettu näkemys taloudellisesta tilanteesta eri sektoreilla ja toimialoilla. Lausunnoissa korostetaan, että työelämää tulisi aktiivisesti kehittää sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmaa kuunnellen. Osapuolen keskinäisessä yhteistyössä tulisi voida sopia työ- ja virkaehtosopimuksissa määriteltävistä palkantarkistuksista ilman lainsäädännöllisesti rajoittavia palkkauksen ylärajoja. Lausuntojen mukaan vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan politisoitumista.

Muut toimijat

Lausunnoissa korostetaan, että työmarkkinamallin kehittämisen tulisi olla työmarkkinaosapuolten vastuulla. Työmarkkinoiden toimivuuden ja talouden näkökulmasta työmarkkinamallista pitäisi luoda tasapainoinen kokonaisuus, joka perustuu yleiseen kilpailukykyyn, ostovoimaan, työllisyyteen ja työvoimapolitiikkaan ja lisäksi huomioida alakohtaiset tarpeet. Lausunnoissa kerrotaan valtakunnansovittelijoiden olleen pitkään sitoutuneita työmarkkinoiden yleiseen linjaan, joka päätetään neuvottelukierroksen alussa merkittävillä sopimusaloilla. Kannanotoissa huomautetaan, että vaikkei työmarkkinamallista ole ollut viime vuosina laajaa yhteistä näkemystä, neuvotteluja on käyty vientivetoisen mallin pohjalta työnantaja-

osapuolen ohjatessa eri sopimusaloilla käytäviä neuvotteluja. Lisäksi todetaan, että vuosikymmenten ajan valtakunnansovittelijat ovat olleet sitoutuneita työmarkkinoiden yleiseen linjaan, joka on syntynyt neuvottelukierroksen alussa merkittävillä sopimusaloilla riippumatta siitä, miten yleinen linja on syntynyt. Valtion roolina olisi näkemysten mukaan tukea ja mahdollistaa työmarkkinaosapuolten työtä tuottamalla ajantasaista tietoa taloudesta ja kilpailijamaiden tilanteesta.

1.1.2 Palkkaus

Työnantajajärjestöt

Alakohtaiset ratkaisut. Kannanottojen mukaan vientivetoinen malli ei estä solmimasta parasta mahdollista työehtosopimuksen alakohtaista neuvotteluratkaisua. Useissa lausunnoissa kerrotaan vuosien 2007 ja 2022 neuvottelukierroksista, joiden katsotaan johtaneen muun muassa pitkäaikaiseen kilpailukyvyyn menettämiseen. Lisäksi ehdotetaan, että työmarkkinamalliin pitäisi sisällyttää yritys- ja työpaikkakohtaista joustoa palkka- ja työehdoista sopimiselle. Yritys- ja työpaikkakohtaista sopimista pitäisi lausuntojen mukaan soveltaa kaikilla aloilla ja sektoreilla. Lisäksi todetaan, että palkkakehityksen tulisi vastata tuottavuuskehitystä ja näkyä siten paikallisesti sovituisissa palkoissa.

Työntekijäjärjestöt

Palkkaerot. Kannanotoissa todetaan, että mikäli työriitojen sovittelusta annettuun lakiin kirjattaisiin valtakunnansovittelijalle ja sovittelulautakunnille kielto ylittää sovittelussa vientialojen palkankorotusten taso hallitusohjelman mukaisella tavalla, vaikeuttaisi se palkkaerojen kaventamista julkisten alojen lisäksi yksityisen sektorin alipalkatuilla aloilla. Kannanotoissa kerrotaan myös vientivetoisten toimialojen eroavan toisistaan palkkauksen ja tavoitteiden osalta. Lausunnoissa kerrotaan, että monilla aloilla on siirrytty enenevässä määrin toimialakohtaisista palkkaratkaisuista sopimaan palkankorotuksista paikalliselle tasolle ja vientivetoisen mallin katsotaan kiihdyttävän tätä kehitystä. Lisäksi liittokierrosmallin kerrotaan johtaneen siihen, että palkkoja korotetaan suunnilleen saman verran kaikilla aloilla, mitä ei katsota tarkoituksenmukaiseksi. Kannanotoissa ehdotetaan, että vientiteollisuuden kilpailukyvyyn säilyttämistä tulisi tarkastella kokonaisuutena usean sopimuskierroksen ylitse.

Palkkatasa-arvo. Osassa lausunnoista tuodaan esiin huoli korkeasti koulutettujen matalapalkka-alojen asiantuntijoiden palkkakehityksen stagnaatiosta. Myös palkanmuodostusmallien erot eri alojen välillä tulisi lausunnonantajien mukaan huomioida ratkaisuisissa, jotka mahdollistaisivat tehokkaamman palkkajouston toimialojen omista tarpeista lähtien. Erityisesti matalapalkka-alojen palkkauksen kehittämistä korostetaan kannanotoissa ja palkkaerojen supistamisen katsotaan vaikeutuvan alipalkatuilla aloilla entisestään, mikäli työmarkkinamallista tehdään vientiperustainen. Lisäksi kannanotoissa todetaan prosentuaalisten raamien joka tapauksessa kasvattavan palkkaeroja. Lausunnoissa tuodaan esiin myös tasa-arvonäkökulmaa palkkauksessa. Palkkatasa-arvon kehittämisessä lausunnonantajissa huolta herättävät paitsi nais- ja miesvaltaisten alojen väliset palkkaerot, myös saman alan sukupuolten väliset palkkaerot. Osassa lausuntoja tuodaan esiin myös kotimarkkinoilla toimivien palvelualojen epätyypillisten ammattiryhmien epävarma tilanne palkkakehityksen ja työoloheitojen suhteen. Lisäksi lausunnonantaja puhuttavat vientivetoisen mallin lapsi- ja perhevaikutukset palkkauksessa sekä yleisemminkin yhteiskunnassa. Lausunnoissa todetaan, että Suomi on saanut huomau-

tuksia palkkatasa-arvon hitaasta kehityksestä kansainvälisiltä tahoilta siinäkin huolimatta, että palkkatasa-arvon edistämistä veloitetaan kansainvälisissä sopimuksissa ja EU-tasolla. Suunniteltu työmarkkinamalli voisi lausunnonantajien näkemyksen mukaan lisätä sukupuolten ja eri alojen välisiä palkkaeroja siksikin, että sopimuskorotusten lisäksi erityisesti yksityisellä sektorilla käytössä olevat, mutta julkiselta sektorilta puuttuvat palkkaliukumat vaikuttavat ansiokehitykseen. Yksityisellä sektorilla ansio-tasoindeksi kehittyy nopeammin kuin sopimuspalkkaindeksi, koska palkkoja nostetaan siellä myös muuten kuin sopimuskorotuksin. Edellä mainitusta syystä julkisen sektorin palkkoja ei kannanottojen mukaan voitaisi sitoa vientialojen palkkaratkaisuihin.

1.1.3 *Mallin reunaehdot*

Työnantajajärjestöt

Lausuntojen mukaan työmarkkinamallia tulisi kehittää suuntaan, jossa työehdoista päätetään mahdollisimman laajasti ja joustavasti paikallisella tasolla.

Työntekijäjärjestöt

Neuvottelut. Lausuntojen mukaan neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Lisäksi yleisesti todetaan, että työmarkkinoilla tarvittaisiin lisää yhteistä näkemystä kehittävää sektori- ja ammattialojen välistä yhteistyötä. Työntekijäjärjestöjen lausunnoissa korostetaan yhteisymmärryksen merkitystä työmarkkinajärjestelmän rakentamisessa. Osa lausunnonantajista katsoo, että toimivan työmarkkinamallin luominen vaatii paitsi työmarkkinaosapuolten välistä luottamussuhdetta, myös luottamusta valtiovaltaa kohtaan. Nykytilan katsotaan johtaneen tilanteeseen, jossa työmarkkinasopimusten kehittäminen on pysähtynyt. Lausunnonantajien mukaan toimivan työmarkkinamallin kehittäminen vaatisi jatkuvia neuvotteluja eri osapuolten välillä. Työmarkkinamallin kehittämistä puoltava kolmikantainen neuvotteluyhteistyö ja työnantaja-työntekijäosapuolten välinen neuvottelu toimivat siten lausuntojen perusteella lähtökohtana myös sovittelun kehittämiseksi.

Hallitusohjelman mukaiset tavoitteet. Lisäksi lausunnonantajien mukaan työtaisteluoikeudesta ja paikallisesta sopimisesta pitäisi neuvotella osana tätä kokonaisuutta. Kannanottojen mukaan hallitusohjelman työrauhaa ja paikallista sopimista koskevien kirjausten edistäminen hankaloittavat toimivan työmarkkinamallin rakentamista. Työrauhaa koskeva sääntely, yhteistoimintalain muutokset sekä paikallinen sopiminen osana sopimusjärjestelmää ovat esitettyjen kannanottojen mukaan niin keskeisiä työmarkkinamallin toimivuudelle, että niitä pitäisi käsitellä osana työmarkkinamallia.

Alakohtaiset ratkaisut. Lausuntojen perusteella työmarkkinajärjestelmän ensisijaisena kehittämiskohteena olisi toimialakohtaisuuden huomioiminen. Kannanotoissa huomautetaan, ettei malli ei huomioi sopimusalakoh-taista maksukykyä tai tuottavuuskehitystä riittävästi. Työntekijäjärjestöjen mukaan on kohtuutonta, että ”yleisen linjan” määrittävä toimiala joutuisi ottamaan vastuuta muiden alojen työehtojen ja palkkauksen kehityksestä. Lausuntojen mukaan työehtojen ja palkkauksen tulisi perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen. Palkka- ja sopimuspolitiikan tulisi siten perustua toimialakohtaiselle joustavuudelle ja samapalkkai-

suustavoitteen edistämiseksi euromääräisillä tai sekalinjaisilla palkankorotuksilla. Lisäksi mallin pitäisi mahdollistaa heikomman työehtojen alojen, kuten esimerkiksi alustavälitteisesti tehtävän työn työehtojen kehittämisen. Työmarkkinamallin tulisi toimia työvoimapulasta kärsivien toimialojen veto- ja pitovoimaa lisäävästi.

Kannanottojen perusteella työmarkkinamallin tulisi paitsi mahdollistaa työ- ja virkaehtosopimusten laadullinen kehittäminen, myös varmistaa yksityisen ja julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutukseen, työn vaatavuuteen ja osaamiseen perustuva palkka- ja ansiokehitys. Kannanotoissa esitetään, että nykyisellään toisistaan ajallisesti eriävät sopimuskaudet tulisi jatkossa yhtenäistää ja muutoinkin edistää osapuolten järjestäytymistä. Työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisasteen katsotaan työntekijäpuolella lisäävän työmarkkinajärjestelmän tehokkuutta.

Sovittelujärjestelmän uudistaminen. Työmarkkinamallin kehittämisenäkökulman ohessa kannanotoissa todetaan, että lisäksi tarvittaisiin sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan roolia osana työmarkkinajärjestelmää tulisi tukea ja kehittää osana työmarkkinajärjestelmän toimivuutta. Kannanotoissa todetaan, että mikäli sovittelijan toimia rajoitetaan lakisääteisesti, ei sovittelutoiminnassa voitaisi huomioida alakohtaisia olosuhteita ja ominaispiirteitä. Lausuntojen mukaan sovittelijan oikeasuhtaisia resursseja ja toimivaltuuksia tulee tarkastella osana sovittelujärjestelmäkokonaisuutta. Kannanottojen mukaan työriitojen sovittelua varten tarvittaisiin puolueeton sovitteluinstituutio, jonka resursseja ja menettelytapoja uudelleenarvioitaisiin. Lausunnoissa ehdotetaan, että taloudellisen tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä olisi tuottaa talous-, palkka- ja ansionkehityslaskentaa pohjatiedoksi yleisestä kansantaloudesta ja toimiala- ja sektorikohtaisesta taloustilanteesta.

Muut toimijat

Lausuntojen mukaan työmarkkinamallin tulisi palkanmuodostuksen osalta perustua kansainvälisessä kilpailussa toimivan vientisektorin kantokykyyn. Työmarkkinoiden toimivuuden ja kansantalouden varmistamiseksi tulisi sopia yhteisestä työmarkkinamallista, jossa huomioidaan tasapainoisesti kilpailukykyyn, ostovoimaan, työllisyyteen ja työvoimapolitiikkaan liittyvät tekijät. Työmarkkinamallin kehittämisen tulisi olla työmarkkinaosapuolten vastuulla.

2. Kannanotot hallitusohjelman kirjaukseen:

”Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella”

Työnantajajärjestöt

Lausunnoissa todetaan kunta- ja hyvinvointialueiden vuonna 2022 tekemän ratkaisun osoittaneen, että sovintoehdotuksista säätäminen on tarpeellista. Lausunnoissa tunnistetaan tarve ohjata säädöksiin sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työtä työmarkkinamallia ohjaavasti. Työehtosopimusten palkkaratkaisujen pitäisi lausuntojen mukaan perustua kohdennuksiin, joissa huomioitaisiin palkkauksen kehittämistarpeita vaativat tehtävät. Työehtosopimusratkaisujen lisäksi voitaisiin julkisen ja yksityisen sektorin työvoimapula-ammateissa maksaa työehtosopimusta

korkeampaa palkkaa ja sopia palkankorotuksista. Ala- ja tehtäväkohtaiset palkkauksen kehittämistarpeet kyettäisiin työnantajajärjestöjen mukaan huomioimaan kunkin alan paikallistuntemukseen perustuvilla kohdentamisratkaisuilla yleisen linjan kustannusvaikutusraamin sisällä. Lisäksi lausutaan, ettei hallitusohjelmakirjaus sinänsä rajoita työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta, vaan rajausta koskisi ainoastaan valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimesta annettavia sovintoehdotuksia. Sovittelulautakunnan toimintaa arvioidaan tarpeelliseksi rajata kustannustehokkuuden näkökulmasta. Lausunnoissa todetaan, että vientivetoisen mallin turvaaminen käytännössä estäisi laittomia lakko-otoimia. Lisäksi ehdotetaan, että kirjattaisiin palkantarkistusten yleisellä linjalla tarkoitettavan työehtosopimusratkaisun kustannusvaikutusten yleistä linjaa, jolla määritetään työehtosopimusratkaisun kustannusvaikutusten yläraja. Neuvotteluosapuolilla olisi mahdollisuus myös jatkossa neuvotella kullekin alalle parhaiten sopiva kokonaisratkaisu, kunhan vientialojen asettama kokonaiskustannusraja noudatettaisiin. Kannanottojen mukaan yleisen linjan syntyminen edellyttää myös yleisen linjan avaajan suojaamista, koska ilman sitä ei yleiselle linjalle löydy tekijöitä.

Työntekijäjärjestöt

Kannanotoissa todetaan hallitusohjelman kirjauksen työriitojen sovittelusta olevan ongelmallinen sekä oikeudelliselta soveltamisperustaltaan että käytännön toimien kannalta. Lausunnoissa korostetaan, ettei työmarkkinajärjestelmän toimintaa tule rajoittaa puuttumalla poliittisesti työmarkkinoiden palkanmuodostukseen. Kannanotoissa korostetaan ammattiliittojen ja työnantajaliittojen sopimusvapauden merkitystä. Työntekijöiden oikeuksiin kirjauksen todetaan vaikuttavan työtaisteluoikeutta ja lakko-oikeutta heikentävästi.

Kirjauksen todetaan rajoittavan valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan toimintaedellytyksiä ja arvovaltaa. Kannanottojen mukaan sääntely kaventaisi sovittelijan ja lautakunnan mahdollisuuksia työriitojen sovittelussa, mikä johtaisi todennäköisemmin työriitojen vaikeutumiseen ja pitkittymiseen sekä työrauhahäiriöihin. Lausunnoissa todetaan, että menettely asettaisi myös liian tiukat puitteet palkankorotuksille, mikä puolestaan johtaisi todennäköisesti työsopimusten keskittämiseen. Lisäksi huomautetaan, että ”yleistä linjaa” on vaikeata tarkkaan määritellä eikä se sen muodostamiseen ole yksiselitteistä tapaa. Lausunnonantajat huomauttavat palkantarkistusten yleisen linjan määrittämisen muutoinkin olevan hankalaa työ- ja virkaehtosopimusten alku- ja päättymisajankohtien vaihdellessa. Lausunnonantajat arvioivat sääntelyn johtavan sopimusten voimassaoloajan lyhenemiseen, mikä saattaisi lisäisi epävarmuutta ja häiriöitä työmarkkinoilla. Lisäksi ehdotetun työmarkkinamallin pelätään vaikeuttavan julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista osaa- van työvoiman saatavuutta heikentämällä, erityisesti kriittisillä julkisen sektorin aloilla, joilla muutoinkin kärsitään työvoimapulasta. Lisäksi kannanotoissa epäillään menettelyn mahdollisesti vaarantavan yhteiskunta- rauhaa.

Lausuntojen mukaan hallitusohjelman kirjaus on sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden näkökulmasta katsottuna ongelmallinen neuvottelu- ja sopimusvapauden osalta. Lausunnoissa huomautetaan, että kansainvälisissä sopimuksissa veloitetaan noudattamaan kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita. Kannanotoissa tuodaan esiin muun muassa EU:n säätämän vähimmäispalkkadirektiivin täytäntöönpanoon liittyviä velvoitteita. Kannanottojen perusteella hallitusohjelmakirjauksen mukainen sääntely rajoittaisi työmarkkinaosapuolten oikeutta sopimusautonomian mukaiseen neuvottelutoimintaan. Lisäksi lausunnoissa todetaan,

että vientivetoisen työmarkkinamallin vahvistaminen työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työntekijän suojeluperiaatetta ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimus-toimintaa tulisi kannanottojen mukaan suojella.

Muut toimijat

Lausuntojen perusteella palkanmuodostusmallin lainsäädännöllinen määrittäminen koetaan ongelmalliseksi ratkaisuksi. Kannanotoissa kerrotaan valtakunnansovittelijan nykyisellään sitoutuneesti toteuttavan kirjauksen mukaista linjaa, koska sen on katsottu olevan sopiva sekä sovittelutoiminnan että työmarkkinoiden ja talouden yleisen kehityksen kannalta. Lisäksi korostetaan eri alojen sopimusratkaisuilla olevan tuntuvia heijastusvaikutuksia toisiinsa. Sovittelutoiminnassa on katsottu, että mikäli työmarkkinaratkaisujen yhteistä linjaa ei noudatettaisi, johtaisi se todennäköisemmin eri osapuolten neuvottelujen kariutumiseen, työriitoihin ja -taisteluihin sekä yhä lisääntyvään sovitteluun, jonka avulla pyrittäisiin saamaan muita aloja korkeampia palkkaratkaisuja. Samalla osapuolten neuvottelusuhteita ja sovittelujärjestelmän toimivuutta heikennettäisiin.

Suomalaisesta sopimusmallista tulisi lausuntojen mukaan ensisijaisesti sopia pohjoismaiseen tapaan työmarkkinaosapuolten kesken. Mikäli asiassa käynnistetään lainsäädäntöhanke, tulisi valmistelun aikana kannustaa sopimusosapuolia jatkamaan yhteiseen näkemykseen tähtääviä neuvotteluja.

2 a) Vientivetoisen mallin palkankorotusten kohdentamisen keinot ali-kehittyneille palkka-aloille

Työnantajajärjestöt

Vientivetoista mallia ei lausunnoissa nähdä esteenä yleisen linjan mukaisten korotusten tasaisesti jakamiselle työehtosopimuksen sisällä. Palkkausta kehitettäessä tulisi kannanottojen mukaan huomioida kunkin alan työaika ja palkallisten vapaiden määrä. Työehtosopimusten palkkaratkaisuiden tulisi työnantajajärjestöjen mukaan nykyistä enemmän perustua kohdennettaviin eriin. Kohdennuksessa voitaisiin ottaa huomioon tehtävät, joiden palkkauksessa on kehittämistarpeita. Työehtosopimusratkaisuiden lisäksi yrityksillä ja työnantajilla yksityis- ja julkissektorilla olisi mahdollisuus maksaa työehtosopimusta korkeampia palkkoja ja palkankorotuksia ja siten helpottaa työvoiman saatavuutta. Palkantarkistuksia olisi syytä kohdentaa palkkauksen kehittämistarpeiden mukaisesti joko paikallisesti sopimalla tai työehtosopimuksissa. Työvoimapulan osalta työnantajajärjestöt toteavat, ettei ongelmaa ratkaista palkkausten kohdentamisilla. Lisäksi ehdotetaan, että mikäli yleinen linja määrittyy vientialojen sopimusten kustannusvaikutusten mukaan, yleinen linja voitaisiin palkkauksen kehittämiseksi ylittää sopimalla osapuolten kesken.

Työntekijäjärjestöt

Vientivetoisen työmarkkinamallin ei katsota soveltuvan sellaisenaan kaikille sopimusaloille. Kannanotoissa todetaan yleisesti, että palkkauksen kehittämistarpeet vaihtelevat eri aloilla. Lausunnonantajat huomauttavat monien alojen kamppailevan pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa. Työmarkkinamallin tulisi mahdollistaa palkkauksen kehittämistarpeiden yksilölliset joustomahdollisuudet eri aloilla. Nykyisellään työmarkkinoilla on ollut mahdollista tehdä yleisestä linjasta poikkeavia ratkaisuja, jotka ovat

perustuneet toimialojen erityistarpeisiin. Lausunnonantajien mukaan vastaavan menettelyn tulisi voida jatkua uudessakin työmarkkinamallissa. Lausunnoissa korostetaan joustavuuden, alakohtaisten tekijöiden ja työehtosopimusten laadullista kehittämistä. Kannanottojen mukaan työ- ja virkaehtosopimusten kehittämisenäkökulma tulisi huomioida sopimusratkaisuissa. Lisäksi esitetään palkkauksen kehittämistarvealojen osalta neuvottelujen ja esitysten käsittelyjen aikataulutusta määräajoksi. Kannanotoissa huomautetaan, että yleisen linjan mukaisten palkankorotusten kohdentamisilla voidaan vastata kehittämistarpeisiin ja huolehtia korotusten tasapuolisesta kohdentamisesta eri tehtäviin työehtosopimuksen sisällä. Lisäksi osassa lausuntoja ehdotetaan paikallisten joustojen laajentamista aloille, jotka eivät niitä vielä hyödynnä. Paikallisen sopimuksen katsotaan voivan edistää palkkakehityksessä jälkeen jääneiden alojen ja tehtävien palkkausta. Paikallista sopimista ei tule kannanottojen mukaan kuitenkaan säilyttää yksittäisen työntekijän vastuulle vaan sopijaosapuolten tulee saada riittävä tietoperusta ja tarvittava koulutus ammatiliittojen tuella.

Työntekijäosapuolen mukaan palkanmuodostuksen vientialat ovat tyypillisesti miesvaltaisia aloja, joiden palkkataso on korkeampi kuin kotimarkkinoiden tai julkisen sektorin naisvaltaisten alojen. Vientivetoisen mallin on pystyttävä huomioimaan palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen mikä voisi edellyttää korkeampia korotuksia naisvaltaisille aloille.

Osa lausunnonantajista katsoo ehdotetun mallin olevan ristiriidassa EU:n vähimmäispalkkadirektiivin kanssa ja näkee mallin vaikeuttavan erityisesti julkisen sektorin ja muiden matalapalkka-alojen ansiokehitystä tulevaisuudessa.

Lausuntojen mukaan työmarkkinaosapuolten tulisi lähtökohtaisesti sopia vientivetoisen mallin sisällöstä, periaatteista sekä kriteereistä yhdessä.

Muut toimijat

Lausuntojen mukaan vientivetoiseen malliin olisi mahdollista sisällyttää alakohtaista joustoa ja tehdä tarvittaessa poikkeuksellisissa olosuhteissa erilaisia ratkaisuja. Alakohtaisia korotusten kohdentamisia linjasta poiketen voitaisiin sopia, mikäli perustelut yhteisesti hyväksytään työmarkkinaosapuolten kesken. Lisäksi kannanotossa kerrotaan, että Ruotsissa on tehty myös kustannusvaikuttavia työehtosopimusten kehittämiseen tähtäviä muutoksia.

3. Työmarkkinaosapuolten yhteisesti hyväksytystä työmarkkinamallista sopiminen

Työnantajajärjestöt

Osassa lausuntoja ehdotetaan työmarkkinaosapuolten jatkavan neuvotteluja. Useissa lausunnoissa ehdotetaan, että vientivetoista mallia kannattaa vahvistettaisiin lainsäädännöllä ja korostetaan mallin toimivuutta Ruotsissa.

Kannanottojen mukaan molempien osapuolten hyväksymästä työmarkkinamallista neuvottelemalla sopiminen ei ole mahdollista. Kannanottojen mukaan työmarkkinaosapuolten sisäisesti erimieliset näkemykset estävät neuvottelutulosten saavuttamisen. Lausunnoissa kerrotaan, että myös

julkisuudessa käydyin keskustelun perusteella näyttää siltä, ettei yhteisesti hyväksyttyä mallia ole lähiaikoina löydettävissä neuvottelumenettelyn kautta eikä ole olemassa varteenotettavaa vaihtoehtoa vientivetoiselle työmarkkinamallille. Jotta tuloksiin päästäisiin, työmarkkinaosapuolten yhteisesti hyväksymä työmarkkinamalli tulisi ensisijaisesti neuvotella ja sopia kaksikantaisesti keskeisten työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimivuuden edellytyksenä olisi julkisen sektorin sitoutuminen noudattamaan vientivetoista työmarkkinamallia.

Mikäli keskeiset työmarkkinaosapuolet eivät löytäisi sopimusratkaisua vientivetoiseksi työmarkkinamalliksi, malli tulee toteuttaa lainsäädännöllä hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti työriitojen sovittelusta annettuun lakiin. Työmarkkinaosapuolten mahdollisen neuvotteluprosessin jatkaminen tai uudelleenkäynnistäminen ei näkemysten mukaan saisi hidastaa lainsäädäntöprosessin käynnistämistä ja lakien säätämistä.

Työntekijäjärjestöt

Työntekijäjärjestöt korostavat, että työmarkkinamallin on perustuttava osapuolten yhteisymmärrykseen, ja siten valmistettava työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä. Neuvottelut työmarkkinamallista tulisi lausunnonantajien mukaan käydä kattavassa yhteistyössä ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen välillä, jolloin syntyvä ratkaisu perustuisi sopimusvapautteen ja sitouttaisiin sopijaosapuolet yhteisiin tavoitteisiin. Neuvotteluihin tulee osallistaa keskeiset julkista ja yksityistä sektoria edustavat liitot. Osa lausunnonantajista huomauttaa, etteivät kaikki työmarkkinajärjestöt kuulu keskusjärjestöihin. Lisäksi lausunnoissa todetaan, että neuvotteluissa tulee huomioida ala- ja sektorikohtaiset eroavaisuudet ja yhteistyölle tulee varata riittävästi aikaa. Työtaisteluoikeuden heikentämiseen tähtäävät toimet ja palkkaneuvotteluille asetetut rajoitteet eivät lausunnonantajien mukaan sovellu neuvottelukulttuuriin.

Lausunnonantajien mukaan työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen keskinäisissä neuvotteluissa tulisi laatia Suomeen sopiva malli, joka ottaisi huomioon sekä julkisen sektorin että yksityisen sektorin kilpailevien alojen työntekijät. Yleisen hyväksyttävyyden vuoksi keskeiset työmarkkinaosapuolet olisi otettava mukaan määriteltäessä uuden työmarkkinamallin perusteita. Lausunnoissa korostetaan, että pienten, heikosti järjestäytyneiden ja matalapalkkaisten alojen liitoilla tulisi olla mahdollisuus osallistua palkanmuodostusmallin suunnitteluun. Lisäksi tarvittaisiin riittävän kattava ja yhteisesti jaettu tilannekuva talouden tilasta ja eri alojen talous- ja palkkakehityksestä päätöksenteon tueksi. Lausunnoissa esitetään uuteen malliin sisällyttäväksi mekanismia, jonka avulla tarvittaessa voitaisiin ylittää vientialojen sopima palkankorotustaso ja korjata jälkeen jäänyttä palkkausta. Vientialoilla neuvoteltavan yleisen linjan määrittelevän palkkaratkaisun tulisi olla riittävän edustava. Ratkaisun tulisi kattaa kaikki keskeiset vientiteollisuuden alat ja henkilöstöryhmät, jotka neuvottelevat valtakunnallisista työehtosopimusratkaisuista. Lisäksi tulisi sopia yhteisistä pelisäännöistä ja aikataulutuksesta, jotta sopimusneuvotteluiden venyminen pitkälle sopimuksettomalle kaudelle estettäisiin. Kannanotoissa korostetaan, että työtaisteluoikeuden rajoittaminen ja paikallisen sopimisen laajentaminen tulisi neuvotella osana työmarkkinamallia. Lisäksi todetaan, että pohjoismaisen mallin tulevaisuutta tulisi pohtia neuvotteluissa.

Lausunnonantajat toteavat, että luottamusta työmarkkinoilla tulisi parantaa. Esimerkiksi näkemysten mukaan Ruotsin työmarkkinamalli perustuu luottamukseen ja työmarkkinoiden laajaan yhteiseen valmisteluun ja siten

yhteiseen ja jaettuun ymmärrykseen. Osa lausunnonantajista kokee kuitenkin näkemuserot niin suuriksi, ettei usko, että työmarkkinamallia voitaisiin neuvotella työmarkkinaosapuolten toimesta.

Muut toimijat

Kannanottojen mukaan työmarkkinaosapuolille tulisi varata mahdollisuus jatkaa työmarkkinamallia koskevaa vuoropuhelua keväällä 2024. Keskusteluja voitaisiin tukea esimerkiksi Suomen keskeisiä kilpailijamaita ja pohjoismaista työmarkkinamallia koskevalla tiedonkeruulla.

4. Työriitojen vapaaehtoisen sovittelun kehittäminen ja liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän luominen

4.1.1 Vapaaehtoinen sovittelu

Työnantajajärjestöt

Kannanotoissa todetaan, että työriitojen sovittelua koskevaa lakia on uudistettu vuonna 2023 eikä siten ole tarvetta uudistaa lainsäädäntöä. Lausunnoissa korostetaan, että lakimuutokset hyväksyttiin kolmikantaisesti ja yksimielisesti. Lisäksi todetaan, että uuden lainsäädännön mukaisesta vapaaehtoisesta sovittelusta olisi tarpeen saada kokemuksia, joiden pohjalta sovittelun toimivuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita olisi mahdollista arvioida. Yleisesti ottaen työnantajien lausunnoissa korostetaan, ettei keskusjärjestöillä tulisi olla roolia työehtosopimusten neuvotteluihin liittyvässä sovittelussa. Lisäksi lausunnoissa esitetään, että työriidan käsitettä tulisi täsmentää. Lausunnoissa todetaan myös, että lakisääteinen vientivetonen työmarkkinamalli todennäköisesti lisää paikallisen sopimisen merkitystä ja siksi työmarkkinatoimijoiden tulisi kehittää neuvottelujärjestelmäänsä.

Työntekijäjärjestöt

Lausuntojen perusteella vapaaehtoisen sopimisen kokonaisuutta tulisi jatkossakin kehittää. Lisäksi osassa kannanottoja todetaan, että vapaaehtoisen sovittelun kehittämiskokeiluja kannattaa tehdä, jotta niiden toimivuutta voidaan arvioida.

Vapaaehtoinen sovittelu tulisi lausuntojen mukaan aina käynnistää yhdenkin osapuolen ehdotuksesta. Lisäksi esitetään toive liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämisen kartoittamisesta.

Useissa lausunnoissa todetaan, että lakimuutosten vuoksi valtakunnansovittelijalla on hyvät edellytykset vapaaehtoisen sovittelun edistämiseen. Valtakunnansovittelijan toimiston resursseja esitetään kuitenkin lisättäväksi, jotta sovitteluprosessia työriitatilanteissa voidaan tehostaa ja huolehtia paremmin ennakkolisesta vapaaehtoisesta sovittelusta. Kannanotoissa korostetaan, että parhaiten vapaaehtoista sovittelua edistetään sovittelijainstituution toimintaedellytyksiä vahvistamalla ja säätämällä lakiin sovittelijalle velvollisuus pitää osapuoliin yhteyttä sopimuskausien aikana.

4.1.2 Sovittelumenettelyn kehittäminen

Työnantajajärjestöt

Lausuntojen mukaan keskusjärjestöillä ei tulisi olla roolia työehtosopimusten neuvotteluihin liittyvässä sovittelussa. Nykymallissa TES-sopijoina ovat toimialaliitot. Konsiliaatiomenettelyn ei kannanottojen perusteella katsota tuovan lisäarvoa riitojen ratkaisuun. Kannanottojen mukaan työehtosopimusosapuolien keskinäinen sovittelujärjestelmä on periaatteessa osapuolten ratkaistavissa, mutta tarvetta rinnakkaiselle sovittelujärjestelmälle ei ole. Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämiseksi ei sinänsä olisi estettä.

Työntekijäjärjestöt

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi lausunnoissa kerrotaan tarpeesta kehittää varsinaista sovittelumenettelyä. Kannanottojen perusteella täsmällisemmin säädetty sovitteluprosessi antaisi sovittelutoiminnalle ja neuvotteluosapuolille mahdollisuuden tehokkaampaan ratkaisutoimintaan. Kannanotoissa ehdotetaan, että työehtoihin keskeisesti vaikuttavien päätösten, kuten järjestäytymispäätöksen ja työehtosopimuksen vaihtamisen tulisi kuulua yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen piiriin. Lisäksi kerrotaan useimpien ongelmien syntyvän työnantajien kiinnostuksesta vaihtaa noudatettava työehtosopimus edullisempaan sopimukseen.

Keskeisimmät sovittelujärjestelmää koskevat kehittämissuhteet ovat lausuntojen perusteella:

- sovitteluprosessia ja sen aikataulutusta tulisi täsmentää laissa säädetyillä määräajoilla sovitteluprosessin alkua, sen kulkua ja pakollisen sovintoehdotuksen antamista koskien
- sovittelijaa ei tulisi sijoittaa rajoittamaan sovintoehdotuksen sisältöä muiden aiempien tehtyjen sopimusten sisällön perusteella
- sovintoehdotus tulisi antaa määräaikaan mennessä, vaikeivat osapuolet olisi lähellä sopua
- neuvottelutavoitteet tulisi toimittaa sovittelijalle laissa säädettyyn määräaikaan mennessä ennen työrauhan päättymistä
- sovintoehdotus olisi julkinen osapuolten annettua kantansa sovintoehdotukseen
- mikäli sovintoehdotusta ei hyväksytä, tulisi sovittelua jatkaa viivytyksettä
- sovittelijan tulisi sovintoehdotusta antaessaan huomioida yleinen taloustilanne, toimialakohtainen tilanne sekä työn vaativuuteen ja osaamiseen liittyvät, palkkaukseen vaikuttavat tekijät
- laissa säädettäisiin, että sovittelumenettelyssä on mahdollista solmia uusi työehtosopimus sovintoehdotuksella.

Muut toimijat

Lausunnoissa esitetään Ruotsin mallin mukaisia työehtosopimusosapuolten sovittelu- ja riidanratkaisumenettelyjä keventämään valtakunnansovittelijan työtaakkaa myös Suomessa. Kannanottojen mukaan Ruotsissa valtiolliseen sovitteluun päätyvien työriitojen määrä säilyy kohtuullisena, koska työriidat pyritään ensisijaisesti sovitteluun liittojen keskinäisissä menettelyissä. Kannanotoissa ehdotetaan, että järjestöt hyödyntäisivät rajariitojen ratkaisumenettelyissä omaehtoisia menettelytapoja, kuten esimerkiksi konsiliaatiomenettelyä. Lisäksi kerrotaan, että työriitalain uudistuksen jälkeen vapaaehtoista sovittelua on hyödynnetty joillakin sopimusaloilla, mutta sovittelumäärät näyttäisivät olevan kasvussa. Näkemyksen mukaan sivutoimisten sovittelijoiden määrän kasvattaminen vahvistaisi laajemman vapaaehtoisen sovittelun edellytyksiä.

5. Työriitojen sovitteluinstituution (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkitys ja rooli neuvotteluratkaisun ja työrauhan ylläpitämisessä ja vientimallin vaikutus sovitteluinstituutioon työmarkkinoiden toimivuuden edistämässä ja työriitojen sovittelussa

Työnantajajärjestöt

Lausunnoissa todetaan, että lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua. Lausuntojen perusteella valtakunnansovittelijan sekä sivutoimisten sovittelijoiden merkitys työriitojen ratkaisemisessa tunnustetaan. Kannanottojen mukaan sovittelulautakunta voi parhaimmillaan edistää työmarkkinoiden vakautta. Vuonna 2022 sovitun kunta- ja hyvinvointialueiden palkkaratkaisun kerrotaan lausunnoissa olleen epäonnistunut ratkaisu. Sovittelijainstituutio on lausuntojen mukaan työmarkkinajärjestelmän vahvuuksia, joten sen toimintakyvystä tulisi huolehtia. Lakisääteisen vientivetoisen työmarkkinamallin arvioidaan vahvistavan ja selkeyttävän sovitteluinstituution asemaa ja lisäävän neuvotteluosapuolten omaa vastuuta estämällä todennäköisesti ennakolta neuvottelukierroksiin liittyviä työrauhahäiriöitä. Kannanottojen mukaan edellä kuvattu muutos vapauttaisi myös voimavaroja sopimusten laadulliseen kehittämiseen.

Työntekijäjärjestöt

Lausunnoissa korostetaan, että työmarkkinaosapuolten tulisi voida luottaa sovitteluinstituutioon. Kannanottojen mukaan edeltävien työehtokierrosten vuoksi luottamus sovittelujärjestelmään on palkansaajapuolella vähentynyt, koska sovittelijan on katsottu tukevan työnantajien kustannuskoordinaatiota. Lausunnonantajat tulkitsevat hallitusohjelmakirjauksen mukaisen sovittelijan toimivallan rajaamisen heikentävän sovitteluinstituution roolia merkittävästi ja tarkoittavan puuttumista työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sopimisoikeuteen. Lausuntojen mukaan nyt esitetty lakisääteinen vientimalli estäisi valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia tehdä alakohtaisia ratkaisuja ja vaikeuttaisi lausuntojen mukaan entisestään työehtoratkaisujen tekemistä, mistä seuraisi lisää työtaisteluja. Mikäli luottamus sovittelijan mahdollisuuksiin tarjota alakohtaisia ratkaisuja entisestään heikkenee, työriidat ja niihin liittyvät työtaistelut tulisivat todennäköisesti pitkittymään. Vuosien 2022–2023 työehtosopimuskierrokset lausunnonantajien mukaan osoittivat sen, että valtakunnansovittelijalle päätyneistä työriidoista valtaosa kyettiin sopimaan osapuolten välillä ilman sovintoehdotusta. Kannanotoissa korostetaan työrauhan ylläpitämisen perustuvan toimivaan ja työmarkkinaosapuolten sopimaan työmarkkinamalliin, jota sovittelijainstituutio toiminnallaan tukee. Lausunnoissa huomautetaan, ettei sovitteluinstituutio yksin voi turvata työrauhan säilymistä. Lisäksi esitetään, että työrauhalainsäädännön uudistamisen vaikutukset valtakunnansovittelijan toimiston resursseihin tulisi jatkossa huomioida.

Lausunnoissa korostetaan, että toimialakohtaiset tarpeet tulisi aina huomioida sovittelutoiminnassa. Sovittelujärjestelmän muutoksia arvioitaessa tulisi kannanottojen mukaan huomioida työriitojen vaikutukset eri toimialoilla ja erityisesti julkisten ja yksityisen alojen erityispiirteet. Lausunnonantajat huomauttavat, että esimerkiksi lakisääteisten palveluiden toimivuutta voidaan rajoittaa korkeintaan määräaikaaisesti työtaistelujen aikana.

Lisäksi kannanotoissa kerrotaan, että yhden pääsovittelijan käyttäminen neuvotteluissa koetaan ongelmalliseksi. Lausunnoissa ehdotetaan, että

valtakunnansovittelijan toimistossa sovellettaisiin jatkossa useamman valtakunnansovittelijan mallia, jossa vastuut jakautuisivat työnantajien ja työntekijöiden esittämien sovittelijoiden kesken. Esimerkkinä tasapuolisen neuvotteluratkaisun saavuttamiseen tähtäävästä, usean sovittelijan mallista toimisi neuvotteluosapuolten valitsemista edustajista sekä puolueettomasta sovittelijasta koostuva sovittelulautakunta. Lisäksi ehdotetaan, että luottamuksen kasvattamiseksi työmarkkinajärjestöjen oikeus tulla kuulluksi sovittelijan valinnassa tulisi kirjata lakiin. Lausunnoissa esitetään myös toive siitä, että sovitteluinstituutio tuottaisi yhteistä jaettava tietopohjaa neuvottelujen edistämiseksi.

Muut toimijat

Lausunnoissa todetaan työriitojen sovitteluinstituution vakiintunut merkitys ja järjestelmän mahdollistamat tarpeelliset menettelytavat eri työmarkkinatilanteissa. Lakisääteisen vientimallin epäillään heikentävän sovittelujärjestelmän toimintaedellytyksiä, mikäli osapuolten luottamus heikkenisi. Lisäksi huomautetaan, että sovitteluun tulleissa työriidoissa kyseessä voi palkkauksen ohella olla muitakin ristiriitoja, kuten muun muassa työaikaan tai yhteistoimintaan liittyviä määräyksiä tai muita työehtosopimusten puutteita. Tulkintaa siitä, että sovittelijoita ei enää tarvittaisi lakisääteisessä vientivetoisessa mallissa, ei nähdä realistisena.

6. Riippumattomia työmarkkinoita, taloudellista kehitystä ja toimialakohtaisia olosuhteita koskevan tietopohjan kehittämiseen tähtäävät toimet

Työnantajajärjestöt

Lausuntojen mukaan talouden tilannekuvasta on yleisesti ottaen saatavilla riittävästi tietoa, koska nykyisellään on olemassa useita talouden ja työmarkkinoiden tilanteesta ja kehityksestä objektiivista tietoa tuottavia tahoja ja tutkimuslaitoksia. Lausunnoissa muistutetaan, että valtakunnansovittelijalla on oikeus saada tietopohjaista tukea esimerkiksi Suomen Pankilta ja Valtiovarainministeriöltä. Lisäksi todetaan, ettei julkisen talouden kustannuksia tulisi lisätä perustamalla uusia tarpeettomia tiedon tuottajia. Lausuntojen mukaan esimerkiksi valtiovarainministeriön yhteydessä toimineen ja sittemmin lakkautetun tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (TUKUSETO) uudelleen perustamista ei kannateta.

Työntekijäjärjestöt

Lausuntojen mukaan olisi tarpeen saada puolueetonta tutkimukseen perustuvaa tietoa työmarkkinoista. Lisäksi ehdotetaan, että sovittelujärjestelmää tulisi uudistaa toimialakohtaista tilannetta ja olosuhteita paremmin huomioivaksi työ- ja virkaehtosopimuksia neuvotellessa sekä työriitoja sovitellessa. Kannanottojen mukaan riittävän laaja yhteinen tilannekuva taloudesta ja eri alojen palkkakehityksestä edistäisi neuvotteluja.

Useissa lausunnoissa ehdotetaan, että sovittelijantoimiston yhteyteen perustettaisiin taho, jonka tehtävänä olisi tuottaa ja ylläpitää yhteistä tilannekuvaa neuvottelu- ja sopimustoiminnan tueksi. Yksikön tehtäväksi esitetään tiedon tuottaminen talous-, palkka- ja ansiokehityksestä eri sektoreilla ja toimialoilla. Lausunnoissa esitetään myös, että seurannassa olisi tarkasteltava myös ratkaisujen lapsi- ja perhevaikutuksia. Lisäksi perustettavaksi ehdotettu yksikkö voisi kannanottojen mukaan selvittää muun

muassa erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kustannusvaikutuksia. Näkemysten mukaan yksikkö tukisi siten myös sovittelijainstituution toimintaa ja kykyä sovittaa mahdollisia työriitoja. Lausunnoissa esitetään toive siitä, että jaettu talouden tilannekuva antaisi riittävästi tietoa myös alakohtaisten poikkeamistarpeiden osalta. Lausunnonantajien mukaan nykyisellään puolueetonta tilastotietoa palkoista ei ole saatavilla. Lisäksi lausunnoissa esitettiin, että osapuolten talous- ja palkkatietojen toimittamisvelvollisuudesta valtakunnansovittelijalle säädettäisiin lailla.

Lausunnoissa todetaan myös valtiovarainministeriön yhteydessä toimineen tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (TUKUSETO) lakauttamisen olleen virhe.

Lisäksi ehdotetaan, että yhteisen tilannekuvan luomiseksi kehitettäisiin erilaisia asiantuntijatyöhön perustuvia yhteistyötoimia. Lausunnoissa ehdotetaan, että tulisi perustaa työmarkkinajärjestöjen ja valtion edustajien välinen kolmikantainen jatkuvan neuvottelun elin, jonka toiminnassa mukana olisi puolueettomia asiantuntijoita eri osa-alueilta. Lausunnoissa esitetään myös, että esimerkiksi Suomen Pankin tai muiden yhteisesti hyväksytyjen toimijoiden osallisuutta voitaisiin hyödyntää kaikissa neuvottelupöydissä. Kannanotoissa esitetään myös tilannekuvaseminaaria, jossa VM, Suomen Pankki, ETLA, LABORE ja Pellervon taloustutkimus tekisivät katsauksen talouden ja julkisen talouden näkymästä sekä työllisyydestä, tuottavuudesta ja kilpailukyvystä. Työmarkkinaosapuolet voisivat ottaa niihin kantaa. Tilannekuvaukset voitaisiin julkaista esimerkiksi valtakunnansovittelijan verkkosivuilla. Seminaarin koollekutsujaksi ehdotetaan valtakunnansovittelijan toimistoa.

Muut toimijat

Kannanotoissa suhtaudutaan myönteisesti yhteiseen tietopohjaan tähtäävään toimintamalliin. Lisäksi toivotaan, että keskusjärjestöt osallistuisivat yhteistyöhön.

7. Muut kannanotot lausuntopyyntöön

Työnantajajärjestöt

Lausunnoissa toivotaan, että lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi aloitettaisiin viivytyksettä, jotta lainsäädännön muutokset olisivat voimassa syksyllä 2024 alkavan neuvottelukierroksen aikana.

Työntekijäjärjestöt

Useissa lausunnoissa korostetaan, että työmarkkinoiden kehittämisen tulisi perustua avoimeen ja luottamukselliseen vuoropuheluun. Työmarkkinamallin rakentaminen tulisi tehdä keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen yhteistyössä varaten riittävästi aikaa neuvotteluille, kunkin alan erityispiirteet ja tarpeet huomioiden. Siten saavutettuun ratkaisuun myös sitouduttaisiin laajasti. Kannanotoissa korostetaan, ettei työehtojen kehittämistä tule rajata ennakolta eikä vastuuta palkkaratkaisusta tulisi säilyttää yhdelle toimialalle.

Lisäksi kannanotoissa huomautetaan, ettei työmarkkinamallin vientikeisyyksyys ole ilmasto- ja ympäristönäkökulmasta kovin perusteltua ja todetaan, että vientiä edustavat myös muun muassa palvelujen vienti (mm. ICT-, liike, kuljetus- ja matkailu sekä lisenssipalvelut). Yleisesti myös todetaan, että vientialojen kehitykseen vaikuttaa maailmanmarkkinoiden

suhdanteet. Lisäksi todetaan, että suomalaisen työmarkkinamallin tulisi perustua omaan hyvinvointiimme ja tavoitteisiimme eikä työntekijän palkkausta tulisi alistaa toistuvalla kilpailutuksella.

Useissa lausunnoissa esitetään, että neuvotteluissa tulisi huomioida Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet, kuten esimerkiksi vähimmäispalkkadirektiivi.

Muut toimijat

Ei lausuttavaa.

LIITTEET

Liite 1 Lausuntopyyntö
Liite 2 Lausunnot

JAKELU

Lausuntopyyntö

Työ- ja elinkeinoministeriö

Lausuntopyyntö

08.11.2023

VN/30511/2023

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

Johdanto

Työ- ja elinkeinoministeriö pyytää lausuntoanne vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista. Lausuntokierroksen tarkoituksena on muodostaa työmarkkinaosapuolten näkemyksistä kokonaiskuva siitä, kuinka kestävä ja toimiva Suomen työmarkkinamalli voidaan rakentaa.

Lausuntopalautetta tullaan tarkastelemaan lainsäädännön muutostarpeita arvioitaessa.

Tausta

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelman mukaan Suomen pitkän tähtäimen kilpailukyvyyn vahvistamiseksi hallitus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia. Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Lisäksi hallitus selvittää keinoja, joilla voidaan ennaltaehkäistä työtaistelua ja edistää vapaaehtoista sovittelua. Vapaaehtoisesta sovittelusta säädetään työriitojen sovittelussa annetussa laissa ja sitä koskevat lainsäädäntömuutokset tulivat voimaan 1.3.2023. Sovittelija voi ottaa soviteltavaksi työriidan osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä työriidan, vaikka siihen ei liittyisikään työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelu voidaan aloittaa, jos kaikki osapuolet siihen suostuvat. Vapaaehtoisen sovittelun tarkoituksena on estää työriidan kärjistyminen työtaisteluksi. Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pitänyt tärkeänä, että sovittelujärjestelmän uudistamista jatketaan ja tarkastellaan sovitteluprosessia ja sen toimivuutta laajemmin (TyVM 16/2022 vp).

Vastausohjeet vastaanottajille

Lausunnot pyydetään antamaan vastaamalla Lausuntopalvelu.fi:ssä julkaistuun lausuntopyyntöön viimeistään 8.1.2024. Lausuntoa ei tarvitse lähettää erikseen sähköpostitse tai postitse.

Myös jakelulistan ulkopuoliset tahot voivat halutessaan antaa lausuntonsa.

Lausunnon antaakseen vastaajan tulee rekisteröityä ja kirjautua Lausuntopalvelu.fi:hin. Tarkemmat ohjeet palvelun käyttämiseksi löytyvät Lausuntopalvelu.fi:n sivulta Ohjeet -> Käyttöohjeet. Palvelun käyttöönoton tukea voi pyytää osoitteesta lausuntopalvelu.om@om.fi.

Kaikki annetut lausunnot ovat julkisia ja julkaistaan Lausuntopalvelu.fi:ssä.

Aikataulu

Lausunnot pyydetään toimittamaan viimeistään **8.1.2024**.

Valmistelijat

Lisätietoja antavat

Erityisasiantuntija Katariina Jämsén
Hallitusneuvos Nico Steiner

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@gov.fi.

Jakelu:

Agronomiliitto
Akava
Akava
Akavan Erityisalat
Akavan sairaanhoitajat ja Taja
Akavan Yleinen Ryhmä AYR
AKI-liitot
Aliupseeriliitto
Ammattiliitto Ava
Ammattiliitto Jyty
Ammattiliitto Pro
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT
Autoalan Keskusliitto
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL
DIFF - Ingenjörerna i Finland
Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Elintarviketeollisuusliitto ry
Energiateollisuus ry
Esimiehet ja Asiantuntijat YTY
Finanssiala ry
Henkilöstöala HELA ry
Hyvinvointiala HALI ry
Ilmailualan Unioni IAU
Insinööriliitto IL
Janne Metsämäki
Jukka-Pekka Tyni
Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Juristiliitto
Kasvatuksen ja Nuorisotyön Asiantuntijat KNT
Kaupan liitto ry
Kaupanalan esimiesliitto KEY
Kelan toimihenkilöt, KTH liitto
Kemiateollisuus ry
Kiinteistötyönantajat ry
Kirkon alat
KiT
KiT
KTK Tekniikan Asiantuntijat
Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT
Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT
Kuntoutusalan Asiantuntijat
Leo Suomaa
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu
Maaseudun työnantajaliitto MTA ry
Markku Saarikoski
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Medialiitto ry
Meijerialan Ammattilaiset
Merimies-Unioni
Metsä Group
Metsäalan Asiantuntijat
Metsäteollisuus ry
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA
Näyttelijäliitto
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Palvelualojen ammattiliitto PAM
Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Paperiliitto
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU
Professoriliitto
Puusepänteollisuus ry
Päällystöliitto
Rajaturvallisuusunioni
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit
Rakennusliitto

Rakennusteollisuus RT ry
Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Säätiö
Rautatiealan Unioni RAU
SAK
SAK
Satamaoperaattorit ry
Sivistystyönantajat ry
Sivutoiminen valtakunnansovittelija
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
Stora Enso
STTK
STTK
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
Suomen Ekonomit
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL
Suomen Eläinlääkäriliitto
Suomen Farmasialiitto
Suomen Hammaslääkäriliitto
Suomen Huippu-urheilijoiden Unioni SHU
Suomen Journalistiliitto ry
Suomen Konepäälystöliitto
Suomen Laivanpäälystöliitto
Suomen Liikennelentäjäliitto SLL
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
Suomen Lääkäriliitto
Suomen Muusikkojen Liitto
Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL
Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL
Suomen Psykologiliitto
Suomen Puheterapeuttiliitto
Suomen Sosialidemokraattinen Sanoma-lehtimiesliitto SSSL
Suomen Tekstiili & Muoti ry
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL
Suomen Työterveyshoitajaliitto
Suomen Varustamot ry
Suomen Yrittäjät
Suomen Yrittäjät
Sähköalojen ammattiliitto
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Te-me
Tehy
Tekniikan akateemiset TEK
Teknologiateollisuuden työnantajat ry
Teknologiateollisuus ry
Teknologiateollisuus ry
Teollisuusliitto
Tieteentekijät
Toimihenkilöliitto Erto
Tradenomit
Tulliliitto
UPM
Upseeriliitto

Valtakunnansovittelija
Valtion työmarkkinalaitos
Valtion työmarkkinalaitos
Vankilavirkailijain Liitto VVL
Yhteinen Toimialaliitto ry
Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut
Yleinen Lehtimiesliitto

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

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

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

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

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)?

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?

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?

7. Muut mahdolliset kommentit.

Lausunnonantajat

Agronomiliitto
Akava ry
Akavan Erityisalat
Akavan sairaanhoitajat ja Taja
Akavan Yleinen Ryhmä AYR
AKI-liitot ry
Aliupseeriliitto
Ammattiliitto Ava
Ammattiliitto Jyty
Ammattiliitto Pro
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT
Autoalan Keskusliitto
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
Diakoniatyöntekijöiden Liitto DTL
DIFF - Ingenjörerna i Finland
Elinkeinoelämän keskusliitto EK
Elintarviketeollisuusliitto ry
Energiateollisuus ry
Esimiehet ja Asiantuntijat YTY
Finanssiala ry
Henkilöstöala HELA ry
Hyvinvointiala HALI ry
Ilmailualan Unioni IAU
Insinööriliitto IL
Tynilaw
JUKO ry
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Juristiliitto
Kasvatuksen ja Nuorisotyön Asiantuntijat KNT
Kaupan liitto ry
Kaupanalan esimiesliitto KEY
Kelan toimihenkilöt, KTH liitto
Kemianteollisuus ry
Kiinteistötyönantajat ry
Kirkon alat KiT
KTK Tekniikan Asiantuntijat ry
Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajat KT
Kuntoutusalan Asiantuntijat ry
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu
Maaseudun työnantajaliitto MTA ry
Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry
Medialiitto ry
Meijerialan Ammattilaiset
Merimies-Unioni
Metsä Group
Metsäalan Asiantuntijat
Metsäteollisuus ry
Myynnin ja markkinoinnin ammattilaiset MMA
Opetusalan Ammattijärjestö OAJ
Palvelualojen ammattiliitto PAM
Palvelualojen työnantajat Palta ry
Paperiliitto
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry
Professoriliitto

Päällystöliitto
Rajaturvallisuusunioni
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit
Rakennusliitto ry
Rakennusteollisuus RT ry
Rannikko- ja Sisävesiliikenteen Säätiö
Rautatiealan Unioni RAU ry
SAK
Satamaoperaattorit ry
Sivista
Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia
Stora Enso
STTK
Suomen Arkkitehtiliitto SAFA
Suomen Ekonomit
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL
Suomen Eläinlääkäriliitto
Suomen Farmasialiitto
Suomen Hammaslääkäriliitto
Suomen Huippu-urheilijoiden Unioni SHU
Suomen Journalistiliitto ry
Suomen Konepäällystöliitto
Suomen Laivanpäällystöliitto
Suomen Liikennealentäjiliitto SLL
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
Suomen Lääkäriliitto
Suomen Muusikkojen Liitto
Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry.
Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL
Suomen Poliisijärjestöjen Liitto SPJL
Suomen Psykologiliitto
Suomen Puheterapeuttiliitto
Suomen Sosialidemokraattinen Sanoma-lehtimiesliitto SSSL
Suomen Tekstiili & Muoti ry
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL
Suomen Työterveyshoitajaliitto
Suomen Varustamot ry
Suomen Yrittäjät
Sähköalojen ammattiliitto
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Te-me
Tehy
Tekniikan akateemiset TEK
Teknologiateollisuuden työnantajat ry
Teknologiateollisuus
Teknologiateollisuus ry
Teollisuusliitto
Tieteentekijät
Toimihenkilöliitto Erto
Tradenomit
Tulliliitto
Työllisyysrahasto
UPM-Kymmene Oyj
Upseeriliitto
Valtakunnansovittelija
Valtakunnansovittelijan toimisto - Valtakunnansovittelijan sijainen
Valtion työmarkkinalaitos
Vankilavirkailijain Liitto VVL
Yhteinen Toimialaliitto ry

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut
Yleinen Lehtimiesliitto

Lausunnonantajan lausunnot

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Suomessa on jo tosiasiassa noudatettu vientivetoista mallia, jossa vientiteollisuus on toiminut päänavaajana ja luonut viennin linjan. Viennin linja on turvannut maltillisen palkkakehityksen ja parantanut Suomen kilpailukykyä.

Kunta-alalle vuonna 2022 saatu sovitteluratkaisu ikävä kyllä vesittää hyvin toimineen vientimallin. Kunta-alan ratkaisu johtaa siihen, että päänavaajan ratkaisu ylitetään ja tällä tavoin päänavauksen saavuttaminen voi jatkossa olla aiempaa vaikeampaa. Kunta-alan ratkaisu on myös johtanut kilpailuvuon kannalta epätoivottavaan tilanteeseen, jossa verovaroin rahoitettava ala toimii tosiasiassa päänavaajana. Kunta-alan ratkaisun tyyppiset tilanteet on jatkossa pyrittävä estämään ja siten on vientivetoisen mallin vahvistaminen ja jopa kirjaaminen lakiin on tärkeää.

Päänavauksen ja korotusten linjan tulee tulla niiltä aloilta, jotka ovat kansainvälisessä kilpailussa ja joilla on tosiasiallinen käsitys taloustilanteesta ja sen kehityksestä ja tulevaisuuden näkymistä. Kansalliset, etenkin verovaroin kustannettavat, alat eivät voi olla päänavaajan roolissa. Päänavaajat vastaavat siitä, että korotusten taso on kestävä Suomen yhteiskunnan ja työllisyyden kannalta ja päänavaajien ratkaisuun on siksi sitouduttava laajasti

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän tärkein kehittämiskohde on alakohtaisuuden huomioiminen. Työmarkkinamallin on lisäksi huomioitava julkisen ja yksityisen sektorin tarpeet.

Paras tulos saadaan yhdessä neuvottelemalla ei sopimisvapautta rajoittavia lakeja säätämällä. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

STTK ry.

9.1.2024

Työehtosopimusjärjestelmä on ollut Suomessa murroksessa jo jonkin aikaa.

Työmarkkinamallia koskevat toimintatavat muuttuivat erityisesti sen jälkeen, kun työnantajapuolella päätettiin luopua tulopoliittisten kokonaisratkaisujen käytöstä palkanmuodostuksessa. Työnantaja-puolen sisäiset paineet johtivat Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) vuonna 2016 toteuttamaan sääntömuutokseen, jonka seurauksena EK ei ole enää osapuolena tulopoliittisissa kokonaisratkaisuisa eikä osallistu virallisesti palkanmuodostuksen alaa koskevien sopimusten laatimiseen. Tämän jälkeen EK:n rooli palkkauksen osalta supistui lähinnä neuvottelukierrosten kustannuskoordinaation seurantaan.

Näiden muutosten jälkeen työnantajapuoli on koordinoanut neuvottelukierroksilla sopimusten kustannusvaikutuksia tiukasti ja vienyt työehdoista sopimisen painopistettä vahvasti yritysکوhtaisuuden ja työpaikkakohtaisuuden suuntaan. Tämä yksipuolinen toimintatapa paineistaa työehtosopimusjärjestelmää ja johtaa ajoittain neuvottelujen lukumäärän kasvamiseen ja kriisiytymiseen hyvin periaatteelliseksi ja vaikeasti ratkaistaviksi työriidoiksi (kts. mallin ongelmista vastaus kysymykseen nro 2.)

Yhteisymmärrystä uuden työmarkkinamallin perusrakenteesta ei ole toistaiseksi onnistuttu saavuttamaan työmarkkinaosapuolten kesken.

Yhteisymmärryksen saavuttaminen työmarkkinamallista olisi kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta välttämätöntä. Toimivassa työmarkkinamallissa korostuvat työntekijöiden näkökulmasta työehtojen vähimmäistason ja tasaisen ostovoimakehityksen turvaaminen, ansioiden kehittyminen sekä tekstikysymysten kehittäminen työelämän muutokset huomioiden. Yritysten näkökulmasta kollektiivisilla sopimuksilla sovitaan työrauhasta sekä määritellään toimialan yrityksille yhtenäinen kustannusrakenne henkilöstökustannusten osalta. Työmarkkinaosapuolten välisillä sopimuksilla pyritään myös pitkäjänteisyyteen, sillä kovin polarisoitunut ja poliittisten suhdanteiden mukaan toimiva työmarkkina luo epävarmuutta yritysten toimintaympäristöön ja heikentää työrauhaa työpaikoilla.

Työmarkkinamallia kehitettäessä pyritään tasapainoon, jossa huomioidaan kohtuudella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edut ja siten edistetään työmarkkinaosapuolten yhteistyötä. Vuoropuhelua yhteisen mallin aikaansaamiseksi on syytä käydä.

Työmarkkinamallin rakenteen osalta on syytä huomioida, että Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa suojataan kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa nro 87 ja 98. Yhdistymisvapaus, neuvotteluoikeus sekä oikeus tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin on sisällytetty myös esimerkiksi Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja EU:n perusoikeuskirjaan. Vähimmäispalkkadirektiivin mukaan jäsenvaltioiden on varmistettava työmarkkinaosapuolten tosialliset edellytykset osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimuksissa on sovittu kollektiivista neuvotteluoikeutta koskevista kysymyksistä:

ILO:n sopimusten lähtökohtana on tunnustaa työmarkkinaosapuolten rooli kestävässä työmarkkinoita koskevassa sääntelyssä.

ILO:n yleissopimuksen nro. 87 mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaan puuttamista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa. Maan lainsäädäntöä ei saa laatia eikä soveltaa siten, että se loukkaisi sopimuksen mukaisia takeita. Kukin ILO:n jäsenvaltio, jonka suhteen sopimus on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja

sopiviin toimenpiteisiin turvatakseen työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen.

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa yleissopimuksessa nro 98 on sovittu siitä, että jos tarpeellista, kansallisvaltion on ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin, jotta suositeltaisiin ja edistettäisiin niiden menettelytapojen kaikenpuolista kehittämistä ja käyttämistä, jotka koskevat työnantajien tai työnantajajärjestöjen sekä toisaalta työntekijäin järjestöjen välillä käytäviä vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja työehtojen järjestämiseksi.

Lisäksi kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevassa yleissopimuksessa nro 154 on sitouduttu kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi. Toimenpiteiden tavoitteena on, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

Euroopan unionin perusoikeusasiakirja ja vähimmäispalkkadirektiivi:

Euroopan unionin perusoikeuskirjassa määritellään unionin kansalaisten oikeudet, vapaudet ja periaatteet. Asiakirjassa turvataan kansalaisten kokoontumis- ja yhdistymisvapaus, erityisesti poliittisessa ammattiyhdistys- ja yhteiskunnallisessa toiminnassa. Työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on lisäksi yhteisön oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien.

Euroopan unionin neuvoston päätöksessä jäsenvaltioiden työllisyyspolitiikan suuntaviivoista (EU 2020/1512), otetaan kantaa myös työmarkkinaosapuolten rooliin palkanmuodostuksessa. Jäsenvaltioiden on edistettävä palkanmuodostukseen tähtäävää työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluja. Jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten olisi kansallisia käytäntöjä ja työmarkkinaosapuolten riippumattomuutta kunnioittaen varmistettava, että kaikilla työntekijöillä on riittävä ja oikeudenmukainen palkka suoraan tai epäsuorasti työehtosopimusten nojalla tai riittävä lakisääteinen vähimmäispalkka, ottaen huomioon niiden vaikutus kilpailukykyyn, työpaikkojen syntymiseen ja työssäkäyvien köyhyyteen. Työmarkkinaosapuolia olisi kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen täysimääräisesti niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Neuvoston päätöksessä on lisäksi asetettu jäsenvaltioille velvollisuus varmistaa työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen läpinäkyvällä ja ennakoitavalla tavalla, jotta mahdollistetaan palkkojen asianmukainen reagoivuus tuottavuuden kehitykseen ja tarjotaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja tähdätään ylöspäin suuntautuvaan lähentymiseen. Jäsenvaltion on puututtava sukupuolten välisiin työllisyys- ja palkkaeroihin.

Työllisyyspolitiikan suuntaviivojen laatimisen jälkeen Euroopan unionin neuvosto hyväksyi direktiivin, jolla edistetään riittäviä lakisääteisiä vähimmäispalkkoja Euroopassa ja siten kohtuullisten työ- ja elinolojen saavuttamista eurooppalaisille työntekijöille (EU 2022/2041). Työssäkäyvien köyhyys on Euroopassa lisääntynyt ja se edellytti toimia kehityksen pysäyttämiseksi.

Direktiivissä työehtosopimusneuvottelujen rakenteen vahvistaminen nähdään keinona torjua työssäkäyvien köyhyyttä ja parantaa työoloja. Jäsenmaissa, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on suuri, on yleensä vähemmän matalapalkkaisia työntekijöitä ja korkeammat vähimmäispalkat kuin

maissa, joissa työehtosopimusneuvottelujen kattavuus on pieni. Siksi direktiivin tavoite on lisätä palkanmääritystä koskevien työehtosopimusneuvottelujen kattavuutta. Jäsenmaiden olisi sen vuoksi varmistettava työmarkkinaosapuolten tosialliset edellytykset osallistua työehtosopimusneuvotteluihin.

Neuvoston suositus työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamisesta Euroopan unionissa hyväksyttiin 12.6.2023. Suosituksella tuetaan jäsenvaltioita Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin 8. periaatteen toteuttamisessa esittämällä toimenpiteitä, joilla työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja työehtosopimusneuvotteluita voidaan vahvistaa kansallisella tasolla. Suositus koskee toimenpiteitä, joilla varmistetaan suotuisa toimintaympäristö työmarkkinaosapuolten vuoropuhelulle ja työmarkkinaosapuolten osallistuminen työllisyys- ja sosiaalipolitiikan valmisteluun.

Kansainväliset sopimukset edellyttävät kansallisvaltioita kunnioittamaan työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaa ja edistämään niiden kesken tapahtuvaa vapaaehtoista neuvottelutoimintaa työehdoista.

Työmarkkinamallia koskevat hallitusohjelmakirjaukset eivät edistä työmarkkinaosapuolten yhteistyötä koska työmarkkinamallista halutaan säätää lailla. Lain muuttaminen hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti merkitsisi ammattiliittojen työehtosopimustoiminnan vaikeuttamista kansainvälisten sopimusten kieltämällä tavalla.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valta- 8.1.2024
kunnansovittelijan sijainen, sivutoimien sovittelija, Ahtela Jukka

Suomen työmarkkinamallin tulisi palkanmuodostuksen osalta perustua kansainväliselle kilpailulle alltiin vientisektorin kantokykyyn. Johtoa tämän toteuttamiseen löytyy erityisesti Ruotsista. Mallin kehittämisen tulee olla työmarkkinaosapuolten vastuulla.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 8.1.2024
Teme ry

Työmarkkinamalli perustuu liittojen neuvottelemiin työehtosopimuksiin. Työnantajapuolen tiukka kustannusraamajattelu on vaikeuttanut alakohtaista sopimista useissa tapauksissa. Temen ja Suomen teatterit ry:n välillä solmittua yleissitovaa Teatterialan työehtosopimusta on kehitetty alan tarpeet huomioiden varsin alakohtaisesti. Teme pitääkin tärkeänä, ettei lakisääteinen työmarkkinamalli halvaannuta mahdollisuutta alakohtaisiin ratkaisuihin. Luottamukselliset ja toimivat neuvottelusuhdet ovat paras lähtökohta työehtosopimusneuvotteluille ja aidosti alakohtaiset ratkaisut kehittävätkin toimialaa sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta. Työmarkkinamallin tulee mahdollistaa sellaisten alojen työehtojen kehittäminen, joissa työehtosopimuksia ei vielä ole olemassa tai joissa työehdot ovat heikot. Työelämän muutos tuo mukanaan uudenlaisia tapoja tehdä töitä, sekä kokonaan uusia aloja tai työtehtäviä. Työehtosopimustoiminnan kehittäminen näissä tilanteissa vaarantuu, jos alakohtaisten ratkaisujen neuvottelemisen vaikeutuu. Työehdoiltaan heikkoja tai puutteellisia sopimusaloja on olemassa olevien joukossa, mutta erityisesti tämä koskee uusia aloja sekä esimerkiksi freelance-tyyppisesti tehtävää työtä. Oikeus neuvotella työehdoistaan kollektiivisesti koskee myös itsensätyöllistäjiä. Heiltä puuttuu usein työehtosopimuksen tuoma suoja kokonaan ja on tärkeää, ettei työmarkkinamalli estä näitä prekaareja ryhmiä pääsemästä neuvotteluteitse työehtosopimusten piiriin.

Osalla aloista työehdot ovat kehittymässä, eikä tällaisille aloille kohdennettuja korkeampia korotuksia tai kustannusvaikutteista työehtojen kehittämistä tule estää lakiin kirjatulla kustannuskatolla. Työmarkkinamallin peruseriaatteiden on pohjaututtava solidaariselle palkkapolitiikalle ja palkka- ja sopimuspoliittisille linjauksille, jotka huomioivat riittävästi toimialakohtaisen joustavuuden ja samapalkkaisuustavoitteen edistämisen esimerkiksi euromääräisillä tai sekalinjaisilla palkankorotuksilla. Työmarkkinamallin luominen ja siitä sopiminen kuuluu työmarkkinajärjestöjen tehtäviin. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkinatoimintaa omilla ratkaisullaan, mutta palkankorotustason kirjaaminen lakiin ei ole mahdollista eikä järkevää. Valtakunnansovittelijan tehtävä on olennainen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää ja sitä tulee edelleen kehittää, mutta sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla säätämällä rikkoo järjestelmää, ei vahvista sitä. Teme tukee SAK:n lausuntoa.

Kiinteistötyönantajat ry

8.1.2024

Näkemyksemme mukaan Suomeen tulisi vakiinnuttaa samanlainen vientivetoinen työmarkkinamalli kuin Ruotsissa.

Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå- despelarförbund ry.

8.1.2024

Työmarkkinamallissa tulee huomioida myös se, että palkkoja ja työehtoja pitää voida kehittää ja kuroa kiinni myös muilla kuin vientialoilla. Olemme erittäin huolestuneita hallitusohjemaan kirjatusta ehdotuksesta, jossa sovittelijalla ei olisi jatkossa mahdollisuutta edes ehdottaa vientiteollisuutta ylittäviä ratkaisuja. Tämä betonoisi jälkeensä jääneisyyden esimerkiksi kulttuurialalla ja monilla muilla pienipalkkaisilla aloilla, joilla työehtojen kehittäminen on muutenkin hidasta ja hankalaa.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

8.1.2024

Suomessa elettiin pitkään keskitettyjen tulopoliittisten ratkaisujen maailmassa. Elinkeinoelämän keskusliiton sääntömuutoksella keskitetyt kokonaisratkaisut lopetettiin. Nykyinen työmarkkinamalli perustuu liittokohtaiselle työehtosopimuskierrökselle eli työehtosopimusratkaisua haetaan ala/sopimus kerrallaan.

Työnantajien koordinaatio, jossa kunkin sopimuksen ratkaisu pyritään sitomaan vientialan sopimaan kustannusvaikutukseen, on aiheuttanut sopimuskierröksillä työtaisteluita. Myöskään alakohtaisia tarpeita ei ole pystytty ratkaisemaan samalla tavoin kuin aiemmin. Nämä asiat eivät varmasti ole kummankaan osapuolen mielestä toivottavia.

Työmarkkinamallin luominen ja siitä sopiminen kuuluu työmarkkinajärjestöjen tehtäviin. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkinatoimintaa omilla ratkaisullaan, mutta työnantajien yksipuolisesti päättämien palkankorotusmekanismien kirjoittaminen lakiin tulee lisäämään edellä kerrottuja ongelmia.

Akava ry, Kopra Ville

8.1.2024

Suomalaisilla työmarkkinoilla on saatu paras tulos, kun osapuolet ovat kehittäneet työehtoja ja alan palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa. Suomalaisen työmarkkinajärjestelmän ensisijaisena kehittämiskohteena on alakohtaisuuden huomiointi. Työehtojen ja palkkauksen tulisi perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-
vaara Anu**

8.1.2024

Suomen työmarkkinamallista ei ole ollut viime vuosina yksimielisyyttä työmarkkinaosapuolten kesken. Siitä huolimatta, että laajaa yhteistä näkemystä mallista ei ole ollut, neuvotteluja on käyty viime vuodet ns. vientivetoisen mallin pohjalta, koska työnantajapuoli on ohjannut ja koordinoinut vahvasti eri sopimusaloilla käytäviä neuvotteluja. On syytä huomata, että jo useiden vuosikymmenten ajan sovittelutoimessa valtakunnansovittelijat ovat olleet sitoutuneet ns. työmarkkinoiden yleiseen linjaan, joka on syntynyt neuvottelukierroksen alussa merkittävillä sopimusaloilla riippumatta siitä, miten yleinen linja on syntynyt (ks. esim. Tiitinen & Ruponen: Työriitojen sovittelu, 1998, Helsingin yliopisto, s. 36). Työmarkkinoiden toimivuuden ja Suomen kokonaistalouden kannalta olisi tärkeää kyetä sopimaan yhteisestä työmarkkinamallista, jossa on otettu tasapainoisella tavalla huomioon sekä yleiseen kilpailukykyyn, ostovoimaan, työllisyyteen ja työvoimapolitiikkaan liittyvät näkökohdat että mahdollisuudet alakohtaisten tarpeiden huomioimiseen. Mallista sopiminen tulisi olla ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten omissa käsissä. Hallitus voi tukea ja fasilitoida osapuolten edellytyksiä käydä mallia koskevaa keskustelua ja saavuttaa yhteinen näkemys tuottamalla taloutta ja työmarkkinoita sekä kilpailijamaita koskevaa ajankohtaista tietoa sopimusosapuolten käyttöön.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

8.1.2024

Yhteistä näkemystä ei ole siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskusliiton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on ajanut työmarkkinat tilaan, jossa työrauhahäiriöt ovat lisääntyneet ja neuvottelujen kestot ovat pidentyneet.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka

tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Upseeriliitto ry., Viita Ville

8.1.2024

Liittojen ja neuvottelujärjestöjen tulee neuvotella uudesta työmarkkinamallista. Uudessa mallissa on huomioitava sekä julkisen että yksityisen sektorin tarpeet.

Uuden mallin yhteydessä on syytä kehittää valtakunnansovittelijan toimintaa. Sovittelijan resursseja on lisättävä. Olisi järkevää muodostaa yhteinen talousyksikkö, jossa muodostetaan neuvotteluja varten talouden tilannekuva. Ilman tätä ei ole olemassa yhteistä näkemystä eri sektoreiden palkka-kehityksestä.

Metsä Group, Forss Jari

8.1.2024

Yhdymme Metsäteollisuus ry:n asiasta antamaan lausuntoon.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna

8.1.2024

Näkemyksemme on, että Suomen työmarkkinoilla on saavutettu parhaat tulokset silloin, kun työmarkkinaosapuolet ovat kehittäneet työelämää, työehtoja ja toimialojen palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa. Tilanne on ollut tämänkaltainen, on sitten ollut kyseessä ns. kaksikanta-, kolmikanta- tai nelikantavalmistelu/sopiminen. Sopimisen käytännöt ja mallit ovat taanneet työelämän pitkäjänteisen ja harkitun kehittämisen riippumatta siitä, ovatko kyseessä olleet työpaikka-, ala-, ja/tai valtakunnalliset ratkaisut. Työmarkkinamallia tuleekin näkemyksemme mukaan jatkokehittää tältä työmarkkinaosapuolten sopimisen mallin pohjalta.

Näkemyksemme on, että suomalaisen työmarkkinajärjestelmän ensisijaisena kehittämiskohteena on alakohtaisuuden huomioiminen. Työehtojen ja palkkauksen tulisi perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen. Kaikkien alojen sitominen vientialojen päänavaajaratkaisuun ei voi olla sopimusjärjestelmän kannalta tavoiteltavaa tai toivottavaa. Tällainen järjestelmä estäisi myös olennaisesti sopimusten laadullista (tekstien) kehittämistä, erityisesti merkittävien uusien avausten osalta. Näin tapahtuisi erityisesti niissä tapauksissa mitä suuremmasta kustannusvaikutuksesta kirjauksessa olisi kysymys.

Toisena tärkeänä kehittämiskohteena näemme sovittelujärjestelmän kehittämisen. Työriitojen sovittelulle tulee taata puolueeton sovitteluinstituutio, jonka resursseja ja menettelytapoja tulee tarkastella uudelleen. Myös ennakkolliseen tai ns. vapaaehtoiseen sovitteluun tulee panostaa edelleen ja järjestelmästä tulee luoda helppo matalan kynnyksen menettely jo siinä vaiheessa, kun työriita ei vielä ole aktualisoitunut.

Sovittelujärjestelmän oheen tulee luoda niin ikään puolueeton taloudellista dataa tuottava taho, jonka näkemyksiin ja analyysiin kukin sopimusosapuoli voi neuvottelujen taloudelliset tulokulmansa perustaa. Myös tämä edellyttää sovittelijatoiminnon lisäresursointia, mutta vähentää toisaalta resurssitarvetta sopimusosapuolien taholla.

Katsomme myös, että suomalaisen oikeus- ja työelämäkäytännön valossa neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat työehtosopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaa neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen ja vaarantaa

sopimussyhteiskunnan ja sopimusvapauden toteutumisen sekä työoikeuden kantavan periaatteen – heikomman osapuolen suojelun periaatteen toteutumisen.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry **8.1.2024**

Suomen Merimies-Unioni SMU ry yhtyy kaikilta osin SAK:n lausumaan ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, **8.1.2024**
Varmo Olli

Suomen kilpailukyvyn parantamisen kannalta on välttämätöntä rakentaa kotimaisille työmarkkinoille malli, joka ei heikennä Suomen asemaa kansainvälisillä markkinoilla. Suomen talous on vielä osittain riippuvainen vientialojen menestyksestä ja näiden alojen toiminta on turvattu kovassa kansainvälisessä kilpailussa. Vientiyritysten menestyessä taloudellinen hyvinvointi heijastuu myös sisämarkkinoilla toimiville aloille. Näin ollen olisi loogista, että vientialat neuvottelisivat palkkaratkaisun, jonka mukaiseen tasoon muut alat sitoutuisivat. Vastaavanlaisesta mallista on positiivisia kokemuksia esimerkiksi Ruotsissa.

Ammattiliitto Pro ry **8.1.2024**

Oikein toteutettuna koordinoitu vientivetoinen työmarkkinamalli voisi samaan aikaan vahvistaa työrauhaa ja lisätä työmarkkinoiden ennakoitavuutta sekä turvata tasaisen ostovoimakehityksen palkansaajille. Tähän liittyy kuitenkin useita edellytyksiä, jotka pitää pystyä ratkaisemaan uskottavalla tavalla.

Yleisen hyväksyttävyyden vuoksi keskeiset työmarkkinaosapuolet olisi otettava mukaan määriteltäessä uuden työmarkkinamallin perusteita. Vientialoilla neuvoteltavan yleisen linjan määrittelevän palkkaratkaisun tulisi olla riittävän edustava. Ratkaisun tulisi kattaa kaikki keskeiset vientiteollisuuden alat ja henkilöstöryhmät, joilla neuvotellaan valtakunnalliset työehtosopimusratkaisut. Lisäksi pitäisi sopia selkeät pelisäännöt ja aikataulut, jotta vältetään sopimusneuvotteluiden venyminen pitkälle sopimuksettomalle kaudelle.

ILO:n sopimusten lähtökohtana on tunnustaa työmarkkinaosapuolten rooli kestävässä työmarkkinoita koskevassa sääntelyssä.

ILO:n yleissopimuksen nro. 87 mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista asiaan puuttamista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa. Maan lainsäädäntöä ei saa laatia eikä soveltaa siten, että se loukkaisi sopimuksen mukaisia takeita. Kukin ILO:n jäsenvaltio, jonka suhteen sopimus on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja sopiviin toimenpiteisiin turvatakseen työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen.

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskevassa yleissopimuksessa nro 98 on sovittu siitä että jos tarpeellista, kansallisvaltion on ryhdyttävä kansal-

listen olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin, jotta suositeltaisiin ja edistettäisiin niiden menettelytapojen kaikenpuolista kehittämistä ja käyttämistä, jotka koskevat työnantajien tai työnantajajärjestöjen sekä toisaalta työntekijäin järjestöjen välillä käytäviä vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja työehtojen järjestämiseksi.

Lisäksi kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevassa yleissopimuksessa nro 154 on sitouduttu kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi. Lisäksi toimenpiteiden tavoitteena on, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten määräykset on otettava huomioon työmarkkinamallia ja valtakunnansovittelijan roolia mietittäessä.

Suomen Hammaslääkäriliitto ry

8.1.2024

Hammaslääkäriliitto yhtyy JUKO:n lausunnossaan esittämiin näkemyksiin työmarkkinamallista. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön johtaisi neuvottelutoiminnan politisoitumiseen.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim

8.1.2024

Rakennusteollisuus RT kannattaa Suomen työmarkkinamallin kehittämistä vientivetoisen mallin pohjalta.

Suomen Muusikkojen Liitto ry

8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa.

Lisäksi SML toteaa, että erityisesti luovilla aloilla työehtojen kehittäminen vaatii alakohtaisten erityispiirteiden huomioimisen ja välillä jopa muusta työmarkkinasta poikkeavia ratkaisuja. Nykyinen vientivetoisuuteen ja kustannusvaikutuksiin keskittyvä viime vuosien sopimisen malli on hankaloittanut tätä tavoitetta, eikä alakohtaisia tavoitteita ole voitu edistää tarkoituksenmukaisesti. Kustannusvaikutusten laskenta tuottaa jatkuvasti tulkintaerimielisyyksiä ja työnantajan tavoitteiden taustaksi annettu tieto ei ole läpinäkyvää. Kun neuvotteluissa keskitytään niin sanotun yleisen linjan etsintään ja tarkasteluun, ei alakohtaiselle kehittämiselle jää resursseja.

Työmarkkinamallin luominen ja siitä sopiminen kuuluu työmarkkinajärjestöjen tehtäviin. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkinatoimintaa omilla ratkaisullaan, mutta palkankorotustason kirjaaminen lakiin ei ole mahdollista eikä järkevää. Työmarkkinamallin peruseriaatteiden on pohjauduttava solidaariselle palkkapolitiikalle ja palkka- ja sopimuspoliittisille linjauksille, jotka huomioivat riittävästi toimialakohtaisen joustavuuden ja samapalkkaisuustavoitteen edistämisen. Lisäksi työmarkkinamallin tulee mahdollistaa sellaisten alojen työehtojen kehittämisen, jossa työehdot ovat nykytilanteessa heikot, esim. korkeammilla palkankorotuksilla.

SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina- 8.1.2024
päällikkö Rami Lindström lakimies Sa-
muli Hiilesniemi

Suomalainen työmarkkinamalli on murrosvaiheessa. Työnantajapuolen päätettyä vuosikymmeniä kestäneen keskitettyjen tulopoliittisten ratkaisujen ajanjakson, ei uudesta mallista ole päästy sopuun ja yritykset sovun saavuttamiseksi ovat olleet vähissä. Nykyinen työmarkkinamalli perustuu liittokoh- taiselle työehtosopimuskierrökselle, jota työnantajapuoli kuitenkin määrittää tiukalla omalla koordi- naatiollaan.

Työnantajapuolen koordinaatiosta seurannut kustannusvaikutuksiin keskittyvä sopiminen on aiheut- tanut tilanteen, jossa työehtojen kehittäminen alakohtaisesti on jäänyt minimiin. Eri aikaan päättyvät työehtosopimuskaudet puolestaan aiheuttavat sen, että monet sopimukset odottavat teknologiateol- lisuuden työehtosopimusratkaisua. Nykytilannetta ei voi pitää toivottavana.

Valtakunnansovittelijan tehtävä on olennainen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää ja sitä tulee edelleen kehittää, mutta sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla säätämällä rikkoo järjestel- mää, ei vahvista sitä.

Suomalaiseen työmarkkinamalliin kuuluu olennaisena osana myös monet asiat, joihin hallitusohjel- man mukaisesti ollaan nyt tekemässä muutoksia. Esimerkkeinä järjestelmätason muutoksista ovat työtaisteluoikeus sekä paikallinen sopiminen. Samoin esimerkiksi yhteistoimintalain soveltamisala- rajan muutos sekä neuvotteluaikeiden lyhentäminen vaikuttavat olennaisesti työpaikkatasoisen neu- vottelutoiminnan laatuun. SAK katsoo, että näitä asioita ei voi käsitellä irrallisena osana palkkamal- lista, vaan pitäisi tarkastella kokonaisuutta. Mahdolliset muutokset tulisi tehdä tasapainoisesti, ei työntekijän asemaa yksipuolisesti heikentäen.

SAK:n näkemys on, että suomalainen työmarkkinamalli kaipaa raamitusta. Työmarkkinamallin luo- minen ja siitä sopiminen kuuluu työmarkkinajärjestöjen tehtäviin. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkina- toimintaa omilla ratkaisuillaan, mutta palkankorotustason kirjaaminen lakiin ei ole mahdollista eikä järkevää.

Työmarkkinamallin peruseräiteiden on pohjaututtava solidaariselle palkkapolitiikalle ja palkka- ja sopimuspoliittisille linjauksille, jotka huomioivat riittävästi toimialakohtaisen joustavuuden ja sama- palkkaisuustavoitteen edistämisen esimerkiksi euromääräisillä tai sekalinjaisilla palkankorotuksilla. Lisäksi työmarkkinamallin tulee mahdollistaa sellaisten alojen työehtojen kehittämisen, jossa työeh- dot ovat nykytilanteessa heikot. Tällaisia aloja on sekä olemassa olevien alojen joukossa, mutta eri- tyisesti tämä koskee uusia aloja ja työnteon muotoja, kuten alustavälitteisesti tehtävää työtä. Myös esimerkiksi henkilökohtaisten avustajien työehdot ovat lähtökohtaisesti heikot ja kehittymässä, eikä tällaisille aloille kohdennettuja korkeampia korotuksia tai kustannusvaikutteista työehtojen kehittä- mistä tule estää lakiin kirjatulla kustannuskatolla.

Toimiva malli edellyttää myös sopimuskausien yhtenäistämistä nykyisestä sekä korkeasti järjestäy- tyneitä sopijaosapuolia. Suomalainen työmarkkinajärjestelmä perustuu sekä työntekijöiden että työnantajien korkealle järjestäytymisasteelle. Työmarkkinaosapuolten tulisi tunnustaa järjestäytymi- sen merkitys ja etsiä yhdessä keinoja sen edistämiseksi. Kustannusvaikutusten läpinäkyvyys ja yh- teisesti jaettu tieto taloustilanteesta ovat luottamuksen rakentamisen peruskivi.

SAK pitää tärkeänä, että viennin kustannuskilpailukyvyistä pidetään huolta. Viennillä on Suomessa keskeinen vaikutus elinkeinotoimintaan sekä hyvinvointivaltion rahoitukseen. Työvoimakustannuk- set ovat kuitenkin vain yksi osa viennin kilpailukykyä

AKI-liitot ry

8.1.2024

AKI-liitot ry katsoo, että vientialojen kansainvälinen kilpailukyky on tärkeää ottaa huomioon työmarkkinoilla tehtävissä palkkaratkaisuissa, jotta voitaisiin taata kansantalouden ja palkkojen vakaa kehittyminen. Emme kuitenkaan hyväksy sellaista vientivetoista työmarkkinamallia, jossa jokin yksittäinen vientiala määrittäisi sitovasti palkkojen enimmäiskorotukset myös toisilla aloilla.

Palkankorotusvaran määrittelyssä tulee ottaa huomioon yksityisen sektorin ja julkisen sektorin erilainen rooli. Yksityisen kotimarkkinasektorin palkankorotukset korottavat välituotekäytön johdosta vientituotteiden hintoja suurin piirtein saman verran kuin vientiteollisuuden samansuuruiset palkankorotukset. Sen sijaan kolmannen ja julkisen sektorin palkankorotusten vaikutus vientiteollisuuden kilpailukykyyn on vähäinen, koska vientiteollisuudessa ei merkittävässä määrin osteta tuotteita ja/tai palveluja julkiselta tai kolmannelta sektorilta. Tällöin ei ole myöskään tarvetta koordinoida julkisen sektorin ja kolmannen sektorin palkanmuodostusta suhteessa vientiteollisuuden kilpailukykyyn.

Julkisessa keskustelussa ja hallitusohjelmassa on esitetty "vientivetoista työmarkkinamallia", jossa jokin vientiala sopii palkankorotuksista, jotka määrittävät sitovasti palkkojen enimmäiskorotukset myös toisilla aloilla. Tämä "jokin vientiala" on ilmeisesti teknologiateollisuus, mikä syystä tai toisesta jätetään keskustelussa mainitsematta. Vientiteollisuus ei kuitenkaan ole monoliitti, vaan toimialoina teknologiateollisuus, kemianteollisuus ja metsäteollisuus eroavat toisistaan. Yhdelle sopiva palkankorotustaso voi olla toiselle liian kallis ja kolmannelta taas johtaa työvoiman siirtymiseen kilpailijoille paremman palkan perässä. Näiden näkökohtien vuoksi on perusteetonta tavoitella samanlaista palkankorotustasoa kaikille vientialoille, muista sopimusaloista puhumattakaan.

Sellainen vientivetonainen palkankorotusmalli, jossa esimerkiksi teknologiateollisuus sopisi sitovasti muiden alojen enimmäiskorotuksista, on ongelmallinen useastakin syystä:

1. Ei ole oikein, että muiden alojen palkankorotusvaran määrittelevät vain kyseisen sektorin työnantajaliitto ja työntekijäliitto. Mikäli teknologiateollisuuden sopimusratkaisu sitoisi myös muita aloja, kaikkien muidenkin työehtosopimusosapuolien tulee voida olla vaikuttamassa sopimusratkaisun muodostumiseen. Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen aikana vientiteollisuuden kilpailukyky oli mahdollista ottaa huomioon seitsemän työmarkkinakeskusjärjestön välisessä neuvottelussa, kunnes yksityinen työnantajapuoli romutti toimivan järjestelmän poistamalla keskusjärjestöltään mandaatin neuvotella palkankorotusvarasta yhteiskunnassa yleisesti. Mikäli tällaista koordinaatiota edelleen halutaan, yksinkertaisinta on palata tupo-aikaan.

Yksityisellä sektorilla ansiotasoindeksi kehittyi nopeammin kuin sopimuspalkkaindeksi, koska palkkoja nostetaan siellä myös muuten kuin sopimuskorotuksin. Julkisella sektorilla tämä ns. "palkkaliukuman" käyttö on vähäisempää. Tämä johtaa siihen, että yksityisen sektorin ansiotasoindeksi kehittyi vuositasona n. 0,15 % nopeammin kuin julkisen sektorin ansiotasoindeksi. Jotta julkisen sektorin palkat eivät jäisi yksityisen sektorin palkoista jälkeen, tulee julkisella sektorilla olla mahdollisuus tehdä sellaisia sopimusratkaisuja, joissa tämä palkankehitysero otetaan huomioon. Tämän vuoksi vientialojen palkkaratkaisut eivät voi toimia julkisen sektorin palkankorotusten rajoittajana.

On kyseenalaista, missä määrin vientialoilla jatkossa tehdään toimialakohtaisia palkankorotusratkaisuja. Metsäteollisuudessa on jo siirrytty kokonaan paikallisiin palkkaratkaisuihin, ja sama kehitys liepee tapahtunee muillakin aloilla lähivuosina tai lähivuosikymmeninä. Palkankorotuksista sopimisen

siirtyminen paikalliselle tasolle tekee vientiteollisuuden kilpailukyvyyn säilyttämiseen tähtäävän palkkakoordinaation mahdottomaksi. On odotettavaa, että kehitys kohti kokonaan paikallisia palkkaratkaisuja nopeutuu, mikäli vientialoille säilytetään vastuuta muiden alojen palkankorotuksista.

Nykyinen liittokierrosmalli on johtanut siihen, että teknologia-alan palkkaratkaisu on usein – ei aina – muille aloille katto, mutta käytännössä siitä on muodostunut myös lattia: palkkoja korotetaan suunnilleen saman verran kaikilla aloilla. Tämä ei useinkaan ole tarkoituksenmukaista, sillä toisille aloille vientiteollisuuden malli on liian kallis, kun taas toiset alat hyötyisivät suuremmista korotuksista. Tämän vuoksi vientiteollisuuden kilpailukyvyyn säilyttämistä tulee tarkastella kokonaisuutena ja usean sopimuskierron yli. Mikäli palkat ovat yksityisellä kotimarkkinasektorilla tai julkisella sektorilla jääneet vientialoista jälkeen, on tätä eroa mahdollista korjata siten, että yksityisellä kotimarkkinasektorilla ja julkisella sektorilla korotetaan palkkoja vientialoja enemmän, kuitenkin niin, että vientiteollisuuden kilpailukyky säilyy. Toisin sanottuna, vientialoilla on mahdollista sopia pienemmistä palkankorotuksista, kuin mihin alan oman analyysin perusteella olisi mahdollista, jotta yhteiskunnassa jäisi enemmän varoja kotimarkkinasektorin sekä julkisen ja kolmannen sektorin palkankorotuksiin. Tämä edellyttää joka kierros sellaisia neuvotteluja, joissa voitaisiin laajasti tarkastella eri alojen tilannetta ja palkankorotustarpeita.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ei voi rakentua poliittisten päättäjien ohjailuun, vaan työmarkkinoiden autonomia on säilytettävä. Tähän liittyen sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että työmarkkinaosapuolilla on käytettävissä riittävästi puolueetonta tietoa Suomen talouden tilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei myöskään voi perustua siihen, että palkankorotusvarasta neuvottelevat ainoastaan teknologiateollisuuden sopijapuolet tai muu suppea joukko, eikä siihen, että se perustuu pelkästään työnantajapuolen koordinaatioon. Uuteen työmarkkinamalliin on olennaisesti sisällytettävä sellaiset prosessit, että kaikki toimialaliitot voivat osallistua korotusvarasta käytävään keskusteluun.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry solmii 33 yksityisen palvelualan työehtosopimusta. Niiden soveltamisaloilla työskentelee lähes 400 000 työntekijää eli useampi kuin joka kuudes palkansaaja. Toimialojen yritykset toimivat pääosin kotimarkkinoilla ja niiden työntekijät työskentelevät mm. tarjoilijoina, kokkeina, siivoojina, kiinteistönhoitajina, vartijoina ja kaupan myyjinä, logistiikkatyöntekijöinä ja toimihenkilöinä. He ovat muita tyyppillisemmin nuoria, maahan muuttaneita tai naisia ja he työskentelevät muita useammin osa-aikaisina, vuokratyösuhteissa tai nollatuntisopimuksilla.

Hallitusohjelman kirjauksilla koskien vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmää olisi merkittävä negatiivinen vaikutus PAMin sopimusalojen työntekijöille ja yrityksille ja sitä kautta koko työmarkkinakenttään ja kansantalouteen. Voi olettaa, että esitykset heikentäisivät kansantalouden kokonaiskysyntää ja kannusteita kehittää kotimarkkinatoimialojen tuottavuutta. Ne kurjistaisivat jo valmiiksi heikossa asemassa olevien työntekijöiden tilannetta jäädyttäessään palkkaeroja nykytasolle ja kaventaessaan tilaa työehtojen parantamiselta. Työmarkkinaosapuolilla olisi aiempaa vähemmän tarvetta toimia molempien etuja yhteen sovittaen. Työriidat pitkittyisivät ja kärjistyisivät, mikä puolestaan rapauttaisi osapuolten välistä luottamusta ja heikentäisi liiketoiminnan ennakoitavuutta.

Yhteistyön ja luottamuksen heikkeneminen on ollut nähtävissä viime vuosina, kun Elinkeinoelämän keskusliitto on toteuttanut yksipuolista koordinaatiotaan yhden toimialan määrittämien sisältöjen ja tasojen kautta. Toiminta on murtanut suomalaista sopimussyhteiskuntaa, joka aiemmin nojasi yhteistyöhön, luottamukseen ja molempien etuja yhdistäviin ratkaisuihin.

PAM katsoo, että Suomi ja palvelualat tarvitsevat työehtokoordinaatiota, jossa kilpailukyvn ja osto-voiman turvaavat työehtoratkaisut näyttävät suuntaa kaikkien alojen työmarkkinaratkaisuille. Toimivaa työehtokoordinaatiota ei kuitenkaan voida toteuttaa yksipuolisesti eikä pakottavalla lainsäädännöllä, vaan se edellyttää kaikkien osapuolten tarpeita huomioivaa kompromissia.

PAM on sitoutunut SAK:n yhteisiin tavoitteisiin ja osana sitä sopimaan koordinaatioon pohjautuvasta työmarkkinamallista reunaehdoin, joilla turvataan mm. riittävä joustavuus vastata alakohtaisiin erityistarpeisiin, työehtojen laadullinen kehittäminen ja heikkojen työehtojen kitkentä, samapalkkaisuuden edistymisen ja kustannusvaikutusten läpinäkyvyys ja yhteinen, jaettu kuva taloustilanteesta.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024
Pirhonen Jaana

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pitää välttämättömänä Suomen työmarkkinamallin kehittämistä.

Sen jälkeen, kun EK päätti yksipuolisesti luopua keskitetyistä työmarkkinaratkaisusta, Suomessa ei ole ollut enää kaikkien sopijaosapuolten yhteisesti hyväksymää työmarkkinamallia.

Kehitys on johtanut siihen, että neuvottelukierrosten työmarkkinaratkaisut ja työrauha syntyvät yhä enenevässä määrin pitkittyneiden neuvotteluiden ja sovitteluiden sekä työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaisteluiden jälkeen. Negatiiviset vaikutukset mm. talouteen, lakisääteisiin palveluihin ja hoitovelkaan ovat kasvaneet.

Esimerkiksi kunta-alalla menetettiin vuonna 2022 ennätysellisen laajoissa ja yhteiskuntavaarallisisa työtaisteluisa yli 700 000 työpäivää ja niihin osallistui noin 150 000 palkansaajaa. Ilman sovittelujärjestelmää työtaistelut olisivat olleet vieläkin pitkäkestoisempia ja laajempia.

UPM-Kymmene Oyj, Jyrki Hollmén, työ- 8.1.2024
markkinajohtaja, Hollmén Jyrki

Yhdymme lausunrossamme kaikilta osin Metsäteollisuus ry:n asiassa lausumaan.

Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra- 8.1.2024
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo

Työnantajien tiukka koordinaatio työehtokierrosten kustannusvaikutusten suhteen on kriisiyttänyt neuvottelut aiheuttaen työtaistelu-uhkia ja myös työtaisteluita. Olennainen osa tätä koordinaatiota on ollut valtakunnansovittelijan toimiminen työnantajien koordinaation takuuhenkilönä.

Nk. yleisellä linjalla on aina ollut merkityksensä sovittelutoiminnassa. Viime vuosina yleinen linja on sovittelutoiminnassa valittu käytännössä teknologiateollisuuden työehtoratkaisusta. Yleisestä linjasta ei ole kyse silloin kun yhden työehtoratkaisun kustannusvaikutus määritellään yleiseksi linjaksi. Edellä mainittu koordinaatio ja teknologiateollisuuden ratkaisujen kustannusvaikutuksien äärimmäisen tiukka vahtiminen EK:n koordinoimana on aiheuttanut sen, ettei työnantajaliitoilla ole ollut tarvetta, eikä motivaatiota etsiä ratkaisuja alakohtaisista tarpeista lähtien. Tämä on aiheuttanut paitsi

työtaisteluita myös työehtosopimusten rämettymistä alakohtaisten, tarpeellisten uudistusten jäädessä tekemättä.

Suomen hallituksen kaavailemat järjestelmätason muutokset vaikuttavat olennaisesti työmarkkinamalliin. Esimerkiksi työtaisteluoikeuden rajaaminen ja paikallisen sopimisen periaatteiden täydellinen muuttaminen ovat tällaisia asioita. Rakennusliitto katsoo, että näitä asioita ei voi käsitellä irrallaan palkkamallista, vaan tulisi tarkastella kokonaisuutta.

Rakennusliiton näkemyksen mukaan suomalaisen työmarkkinamallin luominen kuuluu työmarkkinajärjestöjen tehtäviin.

Työmarkkinamallin on voitava huomioida toimialakohtaiset erityistarpeet, talouden tilanne ja työehtosopimusten ajantasaistaminen sekä kehittäminen. Erilaiset palkankorotusmallit ja palkkaohjelmat sekä uudistukset tulee voida sallia, jos pyrkimys on kohti seesteisempiä työehtokierroksia.

Toimiva työmarkkinamalli edellyttää sopimuskausien yhtenäistämistä. Kun nykytilanteessa sopimuskausien päättyminen on varsin pitkällä aikajanelalla aiheuttaa se väistämättä vinoutumista kustannusvaikutusta tarkastellessa. Tämän päivän taloustilannetta vasten tehty ratkaisu ei ole välttämättä vuoden kuluttua relevantti. Yhteinen, luotettava, myös alakohtaiset poikkeavuudet huomioiva talouden tilan kuva on olennainen osa työmarkkinamallia.

Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, 8.1.2024
Yli-Koivisto Timo

Suomen työmarkkinamallin tulee tukea vakautta ja ennustettavuutta työmarkkinoilla. Sen tulee vahvistaa kansantalouttamme ja edistää työllisyyttä. Mallin tulee turvata Suomen kilpailukykyä, tukea liittojen sektorikohtaista neuvottelutoimintaa ja johtaa kannattavaan kasvuun, sekä järkevään palkkakehitykseen että työehtoihin.

Näkemyksemme mukaan Suomeen tulisi vakiinnuttaa työmarkkinamalli, jossa kansainväliselle kilpailulle altis vienti tekee palkkaratkaisun, jonka kustannusvaikutusta ei ylitetä työehtosopimuskiroksen muissa sopimuksissa.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo 8.1.2024

Finanssiala ry (FA) pitää tärkeänä, että työmarkkinoilla kyettäisiin tulevaisuudessa tekemään nykyistä helpommin työmarkkinaratkaisuja, jotka mahdollistaisivat tehokkaamman palkkajoustopoimialojen omista tarpeista lähtien. Lähtökohtaisesti FA pitää hyvänä, että kansainväliselle kilpailulle altis vientiala linjaa palkankorotuksille suunnan. Suomessa muutaman vuoden sovellettu vientivetoisen liittokohtainen työmarkkinamalli on toiminut kohtuullisen hyvin. Ongelmia on kuitenkin syntynyt, kun vientialan sopimukset ovat olleet erittäin yleiskorotuspainotteisia. Se on luonut muillekin toimialoille esimerkin, että yrityskohtaisesti sovittavat palkkaerät ovat jääneet liian pieniksi.

Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinat - 8.1.2024
tos

Työmarkkinoiden toiminta perustuu sopimiseen ja sopimukset saavutetaan neuvotellen. Kirkon työmarkkinat katsoo, että neuvottelut ja jatkuva vuoropuhelu ovat paras keino työmarkkinoiden edelleen kehittämiseen.

Autoalan Keskusliitto ry

8.1.2024

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 sopimuskierröksillä. Vientivetoinen työmarkkinamalli turvaa parhaiten yritysten kilpailukyyn 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 peruseräotteita on mahdollista hakea esimerkiksi Ruotisissa 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.

Tehy ry

8.1.2024

Suomalainen työmarkkina on ollut murroksessa jo useita vuosia. Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen jälkeen ei uudesta mallista ole päästy sopuun, eikä voi sanoa Suomessa nyt olevan mitään yhteistä työmarkkinamallia. Työnantajapuoli on halunnut olla neuvottelematta keskitetyistä työehtosopimusratkaisuista, mutta toisaalta vapaa ja aito liitto- tai alakohtainen sopiminenkaan ei ole kelvannut työnantajapuolelle.

Viimeaikaiset työehtosopimusratkaisut ovat perustuneet alakohtaiselle sopimiselle, jota työnantajapuoli on kuitenkin yrittänyt rajata omalla yksipuolisella koordinaatiollaan sopimusten kokonaiskustannusvaikutuksista. Yksipuolisen koordinaation ongelmat ovat tulleet esiin erityisesti vuoden 2022 neuvottelukierroksella.

Työnantajapuoli perusteli tulopoliittisista kokonaisratkaisuista luopumista alakohtaisten tarpeiden paremmalla huomioimisella, mutta tuohon tavoitteeseen ei ole päästy työnantajapuolen oman kustannuskoordinaatioseurannan vuoksi. Kustannusvaikutuksiin keskittyvä sopiminen on aiheuttanut sen, että sopimusalakohtainen työehtojen kehittäminen on jähmettynyt. Kustannusvaikutuskoordinaatio on myös vaikeuttanut työehtosopimusneuvotteluita ja lisännyt työtaisteluihin johtaneiden työriitojen ja niissä menetettyjen työpäivien määrää.

Suomalaiseen työmarkkinamalliin kuuluu mm. molemminpuolinen itsenäinen neuvottelu- ja työtaisteluoikeus sekä paikallisen sopimisen rajat ja menettelytavat. Työmarkkinamalli on kokonaisuus, eikä työehtosopimuksista neuvottelemisen ja sopimisen tapaa voida käsitellä erillisenä asiana esimerkiksi työtaisteluvapaudesta. Tehy katsoo, että työrauhaa tai paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä ei pidä muuttaa ilman työntekijä- ja työnantajapuolen molemminpuolista sitoutumista noihin muutoksiin. Jos hallitus niin tekee, tulevat työehtosopimuskierrokset haastavat työmarkkinamallin siitä riippumatta, miten sen yksityiskohdat on toteutettu.

Työriitojen sovittelu ja valtakunnansovittelijan tehtävä on olennainen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää. Sovittelutoiminnan toimivuutta tulee tarkastella pidemmällä aikavälillä, mutta sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla säätämällä ei ole sallittua. Se ei olisi myöskään tarkoituksenmukaista, koska se loukkaisi yksipuolisesti vain työntekijäpuolen neuvotteluoikeuksia ja -asemaa, ja tuollaiset muutokset heikentäisivät työmarkkinajärjestelmän toimivuutta.

Työmarkkinamallista kuuluu sopia eikä säätää. Siitä sopiminen kuuluu niille työmarkkinajärjestöille, joiden neuvottelu- ja sopimusoikeuksista on kyse. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkinatoimintaa omilla ratkaisullaan, mutta palkankorotustason kirjaaminen lakiin sovittelijan toimivallan rajauksena ei ole sallittua eikä tarkoituksenmukaista.

Työmarkkinajärjestöjen keskenään sopiman markkinamallin on pohjauduttava yhteisen hyväksynnän saavalle palkkapolitiikalle ja linjauksille, jotka huomioivat riittävästi toimialakohtaiset tekijät kuten, työvoimapulan, samapalkkaisuustavoitteet, miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon edistämisen sekä muut palkkausjärjestelmien kehitystarpeet. Työmarkkinamallin tulee mahdollistaa palkka- ja muiden työehtojen kehittämisen muita aloja enemmän sellaisilla matalapalkka-aloilla ja aloilla, joilla on esimerkiksi sukupuolen perustuvia palkkaeroja samojen tai samanarvoisten tehtävien välillä. Mallin on oltava sovellettavissa sekä yksityisen että julkisen sektorin sopimustoiminnassa. Kustannusvaikutteista työehtojen yhtenäistä tarkastelua ei tule sopia tai säätää esteeksi näiden perusteltujen alakohtaisten tarpeiden ratkaisemiselle työehtosopimusratkaisuissa.

Sovitun työmarkkinamallin toimivuus edellyttää valtion puuttumattomuutta järjestöjen neuvotteluoikeuksien käyttöön, työriitojen sovittelun puolueettomuutta ja sitä, että valtiovalta omilla toimillaan osaltaan edistää työehtosopimusten kattavuutta työntekijöiden työehtoja määrittävinä normeina.

Tällä hetkellä työriitojen sovittelua koskevassa laissa ei ole havaittavissa merkittäviä kehityskohteita. Pikemminkin nyt kannattaisi keskittyä työmarkkinamallin saavuttamiseen työmarkkinajärjestöjen kesken ja sovittelun toimivuutta tulisi tarkastella vasta, kun uuden työmarkkinajärjestelmän toimivuudesta on saatu kokemuksia.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

Työelämää tulee kehittää työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimin. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Työmarkkinamekanismeja ei tule viedä lainsäädäntöön, sillä ne estävät alakohtaisuuden huomioimisen täysin. Työehtojen ja palkkauksen tulee perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen.

Työmarkkinamallin kehittäminen tulee tehdä osana sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari

8.1.2024

Vallitseva työmarkkinamalli perustuu alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Viime vuosina työnantajat ovat vahvasti koordinoineet palkanmuodostusta ja on syntynyt käsite yleinen linja. Työehtosopimusneuvotteluissa on vahvasti viitattu ventialojen työehtosopimuksiin yleisen linjan tason määrittelijänä.

Erityisesti on viitattu teknologiateollisuuden työehtosopimukseen. Yleinen linja on ollut käytännössä sitä, että työnantajat ovat esittäneet valmiit laskelmansa ja esityksensä, jossa ei ole minkäänlaista neuvotteluvaraa. Työnantajat ovat käytännössä pitäneet viime kierroksilla jokaista työehtosopimuksen tekstimuutosesitystä kustannusvaikutteisena riippumatta sen sisällöstä. Työmarkkinoilla on aiemminkin pyritty koordinoimaan palkanmuodostusta. Vallitseva suuntaus ei ole syntynyt yhteisen kehittämisen pohjalta, eikä se voi olla työmarkkinamallin kehittämisen pohjana, kuten hallitus on tekemässä.

Lainsäätäjällä on nyt puuttumassa hyvin vahvasti työmarkkinoiden keskeisiin periaatteisiin ja heikentämässä monilla tavoin työntekijöiden neuvotteluasemaa. Hallitusohjelmakirjauksissa ei ole yhtään työntekijäpuolen asemaa huomioivaa esitystä. Suomen työmarkkinamalli on aina perustunut yhteistyöhön. On erittäin valitettavaa, että tämä pitkä perinne halutaan lopettaa. Suomen etu olisi kehittää toimiva työmarkkinamalli, johon osapuolet voivat sitoutua. Hallituksen ainoastaan työnantajapuolen intressejä palvelevat esitykset eivät luo pohjaa työmarkkinamallin kehittämiseksi.

Stora Enso, Kurki Kimmo

8.1.2024

Stora Enso Oyj yhtyy kaikilta osin Metsäteollisuus ry:n 4.1.2024 antamaan lausuntoon koskien Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntöä vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista.

Kaupan liitto ry

8.1.2024

Suomen työmarkkinamallin tehtävänä on vahvistaa kansantalouttamme ja edistää työllisyyttä. Mallin tulee turvata Suomen kilpailukykyä sekä tukea liittojen sektorikohtaista neuvottelutoimintaa. Mallin tulee lisäksi johtaa kannattavaan kasvuun, hyviin työehtoihin sekä järkevään palkkakehitykseen, joka osaltaan takaa Suomen kustannuskilpailukyyn.

Kaupan liiton näkemyksen mukaan Suomeen tulisi Ruotsin tapaan vakiinnuttaa vastaava työmarkkinamalli. Ruotsissa mallista ovat sopineet vientisektorin työnantaja- ja työntekijäliitot, jotka tekevät ns. avauspalkkaratkaisun. Vaikka julkinen sektori ja yksityiset palvelualat eivät ole olleet mukana sopimassa mallista, ne ovat sitoutuneet malliin, eikä työehtosopimuskierron muissa sopimuksissa ylitetä viennin neuvottelemaa palkkaratkaisua.

Edellä mainitut tavoitteet koskien kansantalouden vahvistamista sekä järkevää ja kustannuskilpailukykyistä palkkakehitystä ovat saavutettavissa vain kehittämällä Suomen työmarkkinamallia Ruotsin vientivetoisen mallin suuntaan. Kaupan alan ja muiden palvelualojen palkankorotuksilla on suora yhteys kansantalouteen nimenomaan palkankorotusten kautta; työn hinnan eli palkan noustessa yritysten kustannukset kohoavat samalla, jolloin kohonneet kustannukset siirtyvät tuotteisiin ja tätä myötä tuotteiden hintoihin. Tämä kasvattaa yksikkökustannuksia, mikä johtaa kustannuskilpailukyyn heikkenemiseen muihin maihin verrattuna. Suomen työmarkkinamalli estää osaltaan tämän ns. hinta-palkka-spiraalin muodostumista, jossa kohonneet kustannukset kasvattavat automaattisesti tuotteen hintoja. Ylipäätään kaupan alan ja muiden palvelualojen vientialoja korkeammat palkankorotukset voivat johtaa nopeasti tilanteeseen, jossa vientialojen palkankorotuspaine yhtä korkeisiin palkankorotuksiin kasvaa ja realisoituessaan heikentää Suomen kustannuskilpailukykyä entisestään.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry

8.1.2024

Suomalaisilla työmarkkinoilla on saatu paras tulos, kun osapuolet ovat kehittäneet työehtoja ja alan palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan politisoitumisen.

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

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaativuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resurssit on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry

8.1.2024

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

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

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille.

Rautatiealan Unioni RAU ry

8.1.2024

Suomen työmarkkinamallin kehittäminen yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa on todella tärkeä asia. Valitettavasti Elinkeinoelämän keskusliitto EK on lähtenyt irtautumaan järjestelmällisesti kolmikantaisista työmarkkinaneuvotteluista 2000 – luvun alusta lähtien. Nyt työnantajajärjestöt ovat saaneet hallitusohjelmaan pitkän listan omista asioistaan ja työntekijäjärjestöjen tavoitteet loistavat poissaolollaan. Näistä asetelmista ei voi saada aikaiseksi aitoa neuvotteluasetelmaa, eikä näin ollen myöskään voida odottaa syntyvän aitoa tahtotilaa yhteisen näkemyksen löytymiseksi.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yrittäjäyhteistyöyksikkö, Makkula Janne

6.1.2024

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 järjeviä ratkaisuja työn tekemiseen, palkkaukseen sekä työaikojen ja vapaiden järjestelemiseen niin, että se on järjevintä 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 puolipakkavuudesta, 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 valitseman 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.

Suomi on viennistä riippuvainen kansantalous ja tämä tulee ottaa keskeisenä asiana huomioon työmarkkinamallin kehittämisessä. Suomalaisten 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 tuotavuuden 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 näkemuseroja 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.

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024 **Tuija**

Suomen Tekstiili ja Muoti ry kannattaa toimivaa vientivetoista työmarkkinamallia ja siihen tarvitsemme yhteiset pelisäännöt.
Siksi kannatamme hallitusohjelmassa olevia lainsäädännöllisiä toimia.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Pohjoismaisissa työmarkkinamalleissa yhteistyön edellytysten turvaamiseksi työmarkkinaosapuolet ja valtiovalta pyrkivät rakentamaan välilleen kestävästä luottamuksesta. Sillä pyritään vakaaseen ja pitkäjänteiseen kehitykseen työmarkkinoilla. Hallitusohjelmaan kirjatussa mallissa tästä kolmikantaisesta linjasta halutaan irtautua. Jos hallituksen suunnitelmat toteutuvat, suunta näyttäisikin Suomessa olevan juuri toiseen suuntaan, kohti poliittisten suhdanteiden mukaan muuttuvia työehtoja ja kauas todellisesta pohjoismaisesta mallista.

Lainsäädännöllä ei tule asettaa työmarkkinamallin toimivuudelle sellaisia rajoja, jotka heikentävät eri osapuolten välistä vapaata neuvottelua ja sopimista. Lainsäädännöllä ei myöskään tule puuttua sopimusosapuolten keskinäisiin suhteisiin eikä horjuttaa sopimustasapainoa. Suomen talouden menestymisen ja hyvinvoinnin turvaamisen kannalta on ensiarvoista, että työmarkkinoillamme vallitsee eri osapuolten keskinäinen luottamus sekä myös kaikkien työmarkkinaosapuolten luottamus valtiota kohtaan.

Hallitusohjelman kirjaukset merkitsevät valtiovallan taholta tapahtuvan sanelun lisääntymistä työmarkkinapolitiikassa. Tämä ei voi olla oikea keino turvata Suomen taloudellista kehitystä ja vaurauden lisääntymistä. Toimivan työmarkkinamallin turvaaminen edellyttää välttämättä, että työmarkkinoilla vallitsee eri osapuolten välinen keskinäinen luottamus sekä myös luottamus valtiovaltaa kohtaan riippumatta siitä, minkä suuntauksen edustaat kulloinkin ovat vallassa.

Parempi työelämä voidaan saavuttaa vain yhdessä sopien, ei sanellen. Työmarkkinamallin tulee olla riippumaton parlamentaarisen vallan käyttäjistä. Poliittisten suhdanteiden varaan rakentuva työmarkkinamalli luo epävarmuutta yritysten pitkäjänteiseen kehittämiseen ja haittaa sen vuoksi yhteiskunnan tasapainoista kehitystä.

Elintarviketeollisuusliitto ry

5.1.2024

Suomen työmarkkinamallia tulee vahvistaa siten, että saamme vakautettua maamme taloutta. Suomessa noudatetun vientivetoisen mallin keskeisenä ajatuksena on, että kansainväliselle kilpailulle alttiiden vientialojen puolella tehdään sopimusratkaisu, joka määrittää muillakin aloilla noudatettavan kustannusvaikutuksen eli ns. yleisen linjan, eikä mikään muu ala ylitä kustannusvaikutuksiltaan tätä ratkaisua. Vienti on altis kansainväliselle kilpailulle, minkä vuoksi on tärkeää, että koko työehtosopimuskierroksen kustannustaso sidotaan viennin avausratkaisun linjaan, jonka tasossa pidättäytymisellä päästään parhaimpaan ratkaisuun koko yhteiskunnan kannalta.

Suomalainen elintarvikeala on vientiala ja elintarvikealalla kilpailu on kansainvälistä. Elintarvikeala kilpailee kotimarkkinoilla kansainvälisten tuontimarkkinoiden kanssa ja tälläkin hetkellä elintarvikealan tuotanto Suomessa on laskussa ja yhä suurempi osa ruoastamme tulee ulkomailta. Elintarvikeala on näin ollen erittäin altis kansainväliselle kilpailulle ja siksi vientivetoinen malli sopii tämänkin teollisuuden alan tarpeisiin.

Vientivetoinen työmarkkinamalli turvaa Suomen kilpailukykyä ja tukee liittojen alakohtaista neuvottelutoimintaa. Mallissa tulee voida huomioida myös alojen erilaiset tilanteet. Tärkeää on, että vientiliittojen jälkeen neuvottelevien alojen sopimusratkaisujen kustannusvaikutus määriteltäisiin alan oman tilanteen pohjalta, ylittämättä kuitenkaan vientiliittojen määrittämää kustannusvaikutusta. Sopimusratkaisun kustannusvaikutus ei saisi ylittää alan omaa kantokykyä, jotta yritysten toiminnan kehittyminen voidaan varmistaa ja työntekijöiden työpaikat säilyttää. Mallin suotuisat vaikutukset näkyvät muun muassa julkisen sektorin rahoituksessa, työllisyydessä ja kansalaisten ostovoimassa. Malli turvaa kestävän palkkakehityksen ja toimivat työehdot myös tulevaisuudessa.

Epäsuhta vientialojen ja julkisen puolen palkankorotuksissa aiheuttaa pahimmillaan julkisten menojen kontrolloimatonta kasvua. Suomalaisen kansantalouden menestyksen kannalta on tärkeää vakiinnuttaa Suomessa malli, jossa julkinen ja yksityinen sektori sitoutetaan kustannusvaikutuksiltaan samanlaiseen, koko yhteiskunnan kannalta kestävään, työehtosopimusratkaisuun kuten Ruotsissa on toimittu.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna

5.1.2024

Suomessa on ollut useamman kierroksen ajan toimiva työmarkkinamalli, jossa vientiteollisuus on toiminut päänavaajana. Malli on perustunut työnantajapuolen liittojen koordinaatioon, koska yhteistä

työmarkkinamallia ei ole vuosien saatossa yrityksistä huolimatta saatu sovittua työmarkkinajärjestöjen toimesta. Vientivetoinen malli on osaltaan edesauttanut sitä, että on saatu kurottua vuonna 2007 menetettyä kustannuskilpailukykyä takaisin.

Toukokuussa 2022 sovittelulautakunnan antama epäonnistunut ratkaisu kuntapuolelle valitettavasti johti tilanteeseen, jolla kuntapuoli on jo ylittänyt ja ylittää viennin päänavauksen palkkaratkaisun tason vuosina 2023 ja 2024 ja lisäksi alalle sovittiin useampivuotinen palkkaohjelma. Ratkaisu paitsi vaikeutti vientiliittojen neuvotteluja 2022-2023 ja, ratkaisu myös heijastui näissä neuvotteluissa yksityisen sektorin ammattiliittojen palkankorotusvaatimuksiin. Verovaroin rahoitettava julkinen sektori ei voi olla palkkajohtaja ja vaarantaa kustannuskilpailukykyä vuoden 2007 tapaan.

Nyt voi todeta, että kuntaratkaisun antanut sovittelulautakunta perusti ratkaisunsa täysin epärealistisille oletuksille suomalaisen työmarkkinamallin toiminnasta ja julkisen puolen talousnäkymistä. Sovittelulautakunta totesi toukokuussa 2022, että ”muiden alojen on pidättäydyttävä yhtä suurista korotuksista, lisäksi varat on löydyttävä valtion ja kuntien budjeteista, jonka konkreettinen osoitus on veronmaksuhalukkuus”. Jotta kevään 2022 tilanne ei toistu, vientivetoisen mallin kirjaaminen lainsäädäntöön on enemmän kuin tarpeellinen siten, että se ohjaa niin valtakunnansovittelijan kuin sovittelulautakunnan työtä.

Suomen työmarkkinamallin tulee tukea kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen kilpailukykyä ja Suomen työllisyyttä. Palkankorotusten päänavaus tulee tehdä kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen toimesta, joilla on tieto siitä, millä tasolla kilpailukyky on, toisin kuin puhtaasti kansallisesti toimivalla julkisella sektorilla. Lisäksi päänavauksesta tulee pitää kiinni. Kuten ETLA vuonna 2021 julkaistussa katsauksessaan toteaa, niissä maissa, joissa päänavauksesta pidetään kiinni, ovat työllisyystulemat muita maita parempia. (Kauhanen, A. & Nevavuo, J. 2021. Neuvottelujärjestelmät: Tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja. Osoitteessa: <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-110.pdf>)

Koko Suomen hyvinvoinnin kannalta on ensisijaisen tärkeää, että vientiteollisuus pärjää kansainvälisessä kilpailussa. Kilpailukyvyllä on esimerkiksi suora yhteys Suomessa tehtyjen työtuntien määrään. Mitä parempi kilpailukyky, sitä enemmän Suomessa tehdään töitä.

KPMG:n tammikuussa 2023 julkaiseman selvityksen mukaan kolme suurinta vientiteollisuuden alaa, teknologia-, metsä- ja kemianteollisuus, tuottavat suoraan ja epäsuorasti 47 % Suomen bruttokansantuotteesta, 42 % työllisistä ja 33 % verokertymästä. (KPMG. 2022. Vientiteollisuuden taloudelliset vaikutukset Suomessa. Osoitteessa: https://teknologiateollisuus.fi/sites/default/files/inline-files/Vientiteollisuuden_taloudelliset_vaikutukset_Suomessa.pdf)

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Suomalaisilla työmarkkinoilla on saatu aikaan tuloksia silloin, kun osapuolet ovat kehittäneet työehtoja ja alan palkkausta keskinäisen luottamuksen ja yhdessä sovittujen sääntöjen puitteissa, valtiovallan sopimiseen puuttumatta.

Suomalaisen työmarkkinamallin ensisijaisena kehittämiskohteena on alakohtaisuuden huomioiminen. Työehtojen ja palkkauksen tulisi perustua ensisijaisesti kunkin alan tilanteeseen ja kehitykseen. Tämä mahdollistaa tuottavuuden ja tuloksen kasvattamisen, kun ratkaisut ovat alakohtaisia ja ne sisältävät yrityskohtaisen sopimisen mahdollisuuden, mikä on nykyinen käytäntö.

Insinööriliitto katsoo, että myös työmarkkinoilla on kehitytty niin paljon, että jokainen ala voi ja pystyy tekemään ratkaisunsa sivuillen vilkuilematta. Se tarkoittaa sitä, että minkään muun alan palkankorotukset eivät voi vaikuttaa toiseen alaan.

Tärkeää on kuitenkin saada aikaan yleisesti hyväksyttävä toimintatapa. Nykyinen tilanne, jossa noudatetaan vain yhden osapuolen sanelemaa palkankorotuskattoa synnyttää vain riitoja ja pitkittää turhaan työehtosopimuksista neuvottelemista.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry 5.1.2024

Suomessa onnistuttiin useamman neuvottelukierroksen ajan toteuttamaan työehtosopimusten neuvotteluissa vientivetoista liittokohtaista neuvottelumallia, joka on perustunut työnantajapuolen koordinaatioon. Malli on sekä kansantalouden että työllisyyden kannalta osoittanut vahvuutensa. Kilpailukyvn näkökulmasta malli, joka perustuu avoimessa kansainvälisessä kilpailussa toimivan vientiteollisuuden avaukseen, jonka kautta muodostunutta kustannusvaikutusta ei ylitetä, johtaa kilpailukyvn turvaamiseen, järkevään palkkakehitykseen ja kestäviin työehtoihin.

Pelkästään yksityisen sektorin työnantajapuolen koordinaatioon perustuva malli on haavoittuvainen ja altis jatkuvalla haastamiselle. Suomen työmarkkinamallia tulisi kehittää samaan suuntaan kuin Ruotsissa, jossa vientivetoisella työmarkkinamallilla on laaja hyväksyntä, ja työmarkkinajärjestöt niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla ovat sitoutuneet malliin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 5.1.2024

Suomen työmarkkinamallin tulee vahvistaa kansantalouttamme ja edistää työllisyyttä. Mallin tulee turvata Suomen kilpailukykyä, tukea liittojen sektorikohtaista neuvottelutoimintaa ja johtaa kannattavaan kasvuun, järkevään palkkakehitykseen sekä hyviin työehtoihin.

Näkemyksemme mukaan Suomeen tulisi vakiinnuttaa samanlainen työmarkkinamalli kuin Ruotsissa on sovellettu jo pitkään. Ruotsissa siirryttiin vuonna 1997 liittokohtaiseen vientivetoiseen malliin, jossa kansainväliselle kilpailulle altis vienti tekee palkkaratkaisun, jota ei ylitetä työehtosopimuskierroksen muissa sopimuksissa. Ruotsissa mallista ovat sopineet vientisektorin työnantaja- ja työntekijäliitot. Julkinen sektori ja yksityiset palvelualat eivät ole olleet sopimassa mallista, mutta ovat sitoutuneet malliin.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti 5.1.2024

Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä ovat vastuussa ensisijaisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, jotka solmivat työehtosopimuksia. Suomalainen työmarkkinamalli on muuttunut viimeisen 20 vuoden aikana merkittävästi ja on yhä muutoksessa. Siitä huolimatta työmarkkinoille on saatu neuvoteltua työrauhan takaamat työehtosopimukset, ilman maan hallituksen vaikutusta.

Maan hallituksen ei tule sekaantua liian voimakkaasti työmarkkinamallin kehittämiseen, -vaan työmarkkinaosapuolten aito neuvotteluyhteys tulee saada aikaiseksi pikimmiten.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Aarto Tuomas 4.1.2024

Suomessa noudatettavan työmarkkinamallin perustehtävä on vahvistaa kansantaloutta ja edistää työllisyyttä kuten Ruotsissa. Tässä tarkoituksessa mallin tulee suojata avoimen sektorin kilpailukykyä ja tukea päänavauksista siten, että neuvottelujärjestelmä toimii myös kokonaisuutena. Tämä edellyttää sitä, ettei päänavauksen kautta syntyneitä enimmäiskustannustasoa ylitetä myöskään muissa sopimuksissa. Muutoin voidaan joutua hallitsemattomaan palkkakilpailuun. Hyvä huono esimerkki tästä on vuoden 2007 neuvottelukierros, joka johti kilpailukyvyyn menettämiseen 10 vuodeksi.

Viime vuosina Suomessa on käytännössä noudatettu vientivetoista työmarkkinamallia. Järjestely on perustunut työnantajapuolen omaan toimintaan, koska laajempaa yhteisymmärrystä mallista ei ole useammasta yrityksestä huolimatta löytynyt.

Nykymalli on toiminut hyvin yksityisellä sektorilla. Sen sijaan julkisella sektorilla on ollut huojuntaa eikä malliin olla yksiselitteisesti sitouduttu. Tämä konkretisoitui sovittelulautakunnan ehdotuksesta vuonna 2022 kuntiin ja hyvinvointialueille sovituissa palkkaohjelmassa, jossa sovittiin ylisuurista, ns. yleisen linjan päälle maksettavista palkankorotuksista useiksi vuosiksi eteenpäin. Palkkaohjelmaa on kritisoitu laajasti työmarkkinoilla ja se on vaikuttanut negatiivisesti yksityisen sektorin TES-neuvotteluihin. Lisäksi palkkaohjelman vaikutukset ovat syventäneet entisestään julkisen talouden kriisiä ja rapauttaneet osaltaan Suomen kilpailukykyä.

Jatkossa myös julkisen sektorin tulisi sitoutua malliin. Näin on toimittu myös Ruotsissa, vaikka julkinen sektori ei olekaan osapuolena ns. teollisuussopimuksessa.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Sainila-Vaarno Anne 4.1.2024

Työnantajien ja palkansaajien yhteisen näkemyksen löytyminen suomalaisesta työmarkkinamallista olisi erittäin tärkeää. Toimivassa mallissa huomioidaan sekä palkansaajien että työnantajien tarpeita tasapainoisesti. Tämänhetkinen toimintamalli, jossa Elinkeinoelämän keskusliitto EK pyrkii erittäin voimakkaasti koordinoimaan sopimusten kustannusvaikutuksia, johtaa käytännössä pitkittyviin työriitoihin ja vaikeisiin kriisiytyviin tilanteisiin.

Suomalaiseen malliin tulee pyrkiä neuvotellen, vaikka neuvottelut veisivät aikaa. Vain siten voidaan saavuttaa malli, johon kaikki osapuolet voivat sitoutua. Pakolla säädetty malli johtaa lisääntyviin uusiin kriisitilanteisiin.

Kohti suomalaista mallia tulee luonnollisesti pyrkiä Suomea sitovia kansainvälisiä sopimuksia kunnioittaen. Hallituksen esityksen kirjaukset eivät edistä työmarkkinaosapuolten välistä yhteistyötä kansainvälisten sopimusten edellyttämällä tavalla, vaan päinvastoin rajoittavat sitä.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Sen jälkeen, kun Elinkeinoelämän Keskusliitto lopetti työehtosopimuksista neuvottelun, jokainen työehtosopimusneuvottelukierros on ollut yhteisen linjan hakemista, mutta yhteisesti hyväksyttyä Suomen mallia ei ole löytynyt. Kulunut aika, noin 10 vuoden ajanjakso, osoittaa, että kaikkien tai edes keskeisten työehtosopimusosapuolten yhteistä mallia ei löydy ilman lainsäädännön tukea. Nykyisen lainsäädännön puutteet kärjistyivät 10.5.2022 sovittelulautakunnan antamaan sovintoehdotukseen, jossa kunta-alalle rakennettiin palkankorotusohjelma, jonka keskeinen tavoite oli ylittää vientiteollisuuden kustannukset.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Metsäteollisuus ry toteutti vuonna 2020 sääntömuutoksen, jonka seurauksena Metsäteollisuus ry ei sovi alan valtakunnallisia työehtosopimuksia, vaan alan työehtojen järjestäminen tapahtuu yrityksissä. Metsäteollisuus ry:n sääntömuutoksen seurauksena Metsäteollisuus ry ei ole työmarkkinajärjestö. Pyydettyä Metsäteollisuus ry kuitenkin lausuu vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelu-järjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista.

Suomalaista työmarkkinamallia tulee kehittää suuntaan, jossa työehdoista päätetään mahdollisimman laajasti ja joustavasti paikallisella tasolla. Vientivetoiselle työmarkkinamallille on keskeistä, että vientialojen avaus määrittää kustannusvaikutuksen, jota muut alat eivät myöhemmin saa ylittää. Vientivetoisen työmarkkinamallin tulee turvata vientialojen yritysten kilpailukykyä, sillä palkkakilpailun kautta syntyvät kustannukset tulevat välillisesti vientiyritysten maksettaviksi. Kilpailukykyiset ja menestyvät vientiyritykset ovat Suomen talouden kivijalka ja tuottavat hyvinvointia ja vientituloja Suomeen.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas 4.1.2024

Yhteistä näkemystä ei ole siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskusliiton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on ajanut työmarkkinat tilaan, jossa työrauhahäiriöt ovat lisääntyneet ja neuvottelujen kestot ovat pidentyneet.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lain-säädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelu-järjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkisteltava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel 4.1.2024

Vallitsevan työmarkkinamallin perusta on liittokohtaisissa työehtosopimuskiirroksissa. Vaikka työehtosopimuskaudet ovat sopimuskohtaisia, odottavat monet sopimukset teknologiateollisuuden työehtosopimusratkaisua. Tämä hidastaa uusien työehtosopimusten voimaan tuleamista sekä heikentää työehtojen kehittymistä, sillä mallia haetaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksesta. Lisäksi työnantaja ohjaa vahvasti sopimista keskittyen erityisesti kustannusvaikutuksiin. Tämä johtaa siihen, että työehdot eivät kehity siinä mittakaavassa kuin muutoin olisi mahdollista. Teollisuusliitto pitää

kohtuuttomana, että se joutuisi ottamaan vastuun muiden alojen työehtojen, mukaan lukien palkkojen, kehityksestä.

Nykytilannetta onkin syytä kehittää niin, että niin sanotulle ”kierroksen avaajalle” ei muodostu kohtuutonta vastuuta omien alojensa lisäksi myös muiden alojen työehdoista ja niiden kehityksestä. Jokaisen työehtosopimuksen tulee olla tehty nimenomaan kyseiselle toimialalle sen erityispiirteet huomioiden. Tämän lisäksi Teollisuusliitto korostaa yhteisymmärrykseen pääsemisen tärkeyttä, sillä jo nyt liian pitkään kestänyt työmarkkinamalliton ajanjakso on aiheuttanut erinäisiä ongelmia, kuten sen, etteivät työehtosopimukset kehity riittävästi. Myös yhteistyötä osapuolten välillä tulee vahvistaa esimerkiksi tiedonvälityksen avulla.

Jotta työmarkkinamallista kehitettäisiin toimiva kokonaisuus, tulee eriävät sopimuskaudet yhtenäistää sekä edistää osapuolten järjestäytymistä. Työmarkkinajärjestelmä on sitä tehokkaampi, mitä korkeampi järjestäytymisaste työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa on.

Työmarkkinamallin kehittämisessä on myös otettava huomioon lähitulevaisuuden kehityskohteet. Näihin lukeutuvat muun muassa tämän hetkisten heikkojen työehtojen kehittäminen. Heikkojen ehtojen aloihin lukeutuvat erityisesti uudet alat. Esimerkiksi alustavälitteinen työ on tullut pysyäkseen ja oletettavasti sen merkitys tulee kasvamaan tulevaisuudessa. Sen vuoksi on erityisen tärkeää, ettei minkään alan työehtojen kehittymistä estetä.

Valtakunnansovittelijan rooli puolestaan on jo nyt suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä keskeinen, minkä vuoksi on tärkeää kohdistaa voimavaroja myös sen kehittämiseen. Sovittelijan roolin tulee olla työmarkkinajärjestelmää tukeva ja kehittävä, ei rajoittava, kuten hallitus esityksessään kaavailee. Sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla kuitenkin estää kehityksen, sillä tällöin sovittelija ei voi toimia vapaasti jokaisen alan ja tapauksen yksityiskohdat sekä olosuhteet huomioon ottaen.

Suomen työmarkkinamallia tulee kehittää yhteistyössä eri tahojen kanssa. Teollisuusliitto ei pidä kuitenkaan hyväksyttävänä sitä, että lainsäätäjät puuttuisi työmarkkinamalliin erityisen rajoittavin toimin, kuten kirjaamalla lakiin palkankorotuskaton. Jatkossa työmarkkinamallin tulee mahdollistaa toimialakohtaisten erojen huomioiminen. Toisin sanoen myös palkka- ja sopimuspoliittisten linjausten tulee mahdollistaa joustavuus kuitenkin niin, että lisäksi samapalkkaisuustavoitetta edistetään kunnianhimoisesti. Loppujen lopuksi työmarkkinamallin luominen ja sopiminen ovat työmarkkinajärjestöjen tehtäviä eikä lainsäätäjän tule siihen liiaksi puuttua – ja näin on oltava myös tulevaisuudessa. Työmarkkinamallin kokonaisuuteen ja palkkamalliin vaikuttavat myös muut hallitusohjelman mukaiset muutokset, kuten työtaisteluoikeuden rajoittaminen, paikallinen sopiminen sekä yhteistoimintalain suunnitellut muutokset. Muutokset kohdistuvat negatiivisesti ainoastaan työntekijäpuoleen ja niillä on vaikutusta esimerkiksi työpaikkatasoihin neuvotteluihin. Teollisuusliiton näkemyksen mukaan muutoksia tulisi käsitellä yhdessä eikä itsenäisinä kokonaisuuksina. Joka tapauksessa muutosten tulee olla tasapuolisia ja yhteisymmärryksessä laadittuja. Toisin sanoen muutosten ei tule kohdistua negatiivisesti ja ainoastaan toiseen osapuolista eli työntekijöihin. Mikäli muutoksia tehtäessä työntekijäpuolen näkemykset sivuutetaan, niin tällöin vaarannetaan koko työehtoneuvottelujärjestelmän tulevaisuus.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

4.1.2024

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

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

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat sopimuksia solmiville liitoille ja neuvottelujärjestöille.

Medialiitto ry

3.1.2024

Medialiitto kannattaa vientivetoista työmarkkinamallia. Ruotsissa vientivetonen malli on osoittautunut toimivaksi kansantalouden, yritysten, työntekijöiden ja myös julkisen sektorin kannalta.

**Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara
rainen Mari**

3.1.2024

Suomi on globaaleilla markkinoilla arvoketjuista riippuvainen avotalous. Vientivetoiselle työmarkkinamallille on keskeistä, että vientialojen avaus määrittää työehtosopimuskierroksen enimmäiskustannustason, jota muut toimialat eivät voi myöhemmin ylittää. Mallilla turvataan vientialojen yritysten kilpailukyky sekä sen myötä maamme koko taloudellinen toiminta ja kestävyys.

Työmarkkinaosapuolet ovat yrittäneet löytää yhteistä ns. Suomen mallia useampaan kertaan viimeisten kymmenen vuoden aikana, mutta sopimusta asiasta ei ole saatu yrityksistä huolimatta aikaan. Siksi pidämme tärkeänä lainsäädännöllisiä toimia.

**Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara
Jukka**

3.1.2024

Suomen työmarkkinoiden sopimisjärjestelmä on ollut käymistilassa keskitettyjen ratkaisujen päättymisen jälkeen. Uutta mallia on yritetty synnyttää yksipuolisesti EK:laisten työnantajaliittojen koordinaation avulla, mutta tämä ei ole työmarkkinoiden kannalta kestävä ratkaisu – kestävä mallin olisi oltava sellainen, joka on yhdessä laadittu ja johon kaikki osapuolet voivat sitoutua.

Työmarkkinaosapuolten yhteisymmärryksen saavuttaminen työmarkkinamallista olisikin kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta välttämätöntä. Toimivassa työmarkkinamallissa korostuvat työntekijöiden näkökulmasta työehtojen vähimmäistason turvaaminen, tasa-arvo (mm. samapalkkaisuuden edistäminen ja palkkatasa-arvo) ja yhdenvertaisuus sekä ostovoiman turvaaminen ja ansioiden kehittyminen.

Yritysten näkökulmasta kovin polarisoituneet ja poliittisten suhdanteiden mukaan heilahtelevat työmarkkinat luovat epävarmuutta toimintaympäristöön ja vähentävät myös Suomen houkuttelevuutta investointikohteena.

Työmarkkinoiden sääntelyä kehitettäessä on pyrittävä tasapainoon, jossa huomioidaan kohtuudella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edut.

Hallitusohjelman työrauhaa ja paikallista sopimista koskevien kirjausten edistäminen hankaloittaa olennaisesti työmarkkinamallin rakentamista. Työrauhaa koskevalla sääntelyllä on olennainen merkitys työmarkkinamallin kannalta, ja sitä koskevat asiat olisi ratkaistava osana työmarkkinamallia. Paikallista sopimista koskevat kirjaukset taas uhkaavat sekoittaa koko työmarkkinoiden sopimusjärjestelmän, joka on niin ikään olennainen osa toimivaa työmarkkinamallia.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, 2.1.2024
Mustonen Erkki

Yhteistä näkemystä ei ole siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskusliiton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on ajanut työmarkkinat tilaan, jossa työrauhahäiriöt ovat lisääntyneet ja neuvottelujen kestot ovat pidentyneet.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Hyvinvointiala HALI ry 2.1.2024

Hyvinvointiala HALI ry kannattaa hallitusohjelmassa linjattua vientivetoista työmarkkinamallia. Mallilla turvataan työehtojen tasapainoinen kehittyminen ja vakaat työmarkkinat Suomen kilpailukykyä tukevalla tavalla.

Professoriliitto 2.1.2024

Työelämää tulee kehittää tasapainoisesti sekä työntekijöiden että työnantajien näkemyksen huomioiden. Osapuolten tulee voida sopia palkantarkistuksista työ- ja virkaehtosopimuksissa ilman, että lainsäädäntöön kirjatut alat käytännössä määrittelisivät palkankorotusten ylärajan. Neuvottelut uudesta mahdollisesta työmarkkinamallista kuuluvat neuvottelujärjestöille/liitoille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Mahdollisen uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen, julkisrahoitteisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen, julkisen että julkisrahoitteisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkistettava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi sovittelijatoimiston yhteyteen tulisi perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Sivistysala ry 29.12.2023

Suomeen tulisi vakiinnuttaa samanlainen työmarkkinamalli kuin se, jollaista Ruotsissa on sovellettu pitkään. Ruotsissa kansainväliselle kilpailulle altis vientiala tekee palkkaratkaisun, jota ei ylitetä työehtosopimuskierron muissa sopimuksissa. Myös julkinen sektori on Ruotsissa sitoutunut malliin.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry 22.12.2023

Hallitusohjelman kirjaus, jossa työriitojen sovittelusta annettuun lakiin kirjattaisiin valtakunnan sovittelijalle ja sovittelulautakunnille kielto ylittää sovittelussa vientialojen palkankorotusten taso, herättää huolta korkeasti koulutettujen, mutta matalapalkkaisen alan asiantuntijoiden palkkakehityksen puolesta. Työmarkkinamallin kehittämistä ei ole se, että pysäytetään kehittäminen. Tätä hallituksen kirjaus tarkoittaisi.

Jos maan hallitus vahvistaa lain vientivetoisesta työmarkkinamallista, palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen tulee jatkossa mahdottomaksi julkisella sektorilla ja myös yksityisen sektorin alipalkatuilla aloilla. Museo- ja kulttuuriperintöalan palkkakuoppa muihin aloihin on jo nyt valtaisa, alan mediaanipalkka oli palkkakyselymme (1/23) mukaan 2854 e/kk. Tämä jää jälkeen jopa koko maan työlistien mediaanipalkasta, joka oli 3 195 euroa joulukuussa 2022. Kunta-alan sisälläkin ero muihin korkeasti koulutettuihin ja kunta-alan keskiarvopalkkaan on valtava ja yksityisten museoiden palkkaus on yhä pahenevassa kuopassa. Vientivetoinen malli sulki mahdollisuuden kuroa kuilua kokoon matalapalkka-aloilla.

Museotoiminta on lakisääteistä ja sille on kirjattu velvoittavia tehtäviä; on vastuumuseoita, virallisten lausuntojen antajia sekä yleisestikin museopalveluiden rooli, ja yhteiskunnan vaatimukset alaa kohtaan ovat kasvaneet viime vuosina huomattavasti. Korkeasti koulutettujen alan asiantuntijoiden palkkaus ei ole pysynyt vaatimustason mukana. Kokonaisuudessa ala on varsin pieni eli työmarkkinamallin kehittämisessä voitaisiin neuvotteluosapuolien kesken sopia alakohtaisista parannuksista. Sopiminen on oikea tie, ei pakottaminen.

Museo- ja kulttuuriperintöalan palkkataso uhkaa jo koko alan kehitystä ja jopa tulevaa työllisyyttä. Eläkkeelle jäävien tilalle ei ehkä saada tarpeeksi työvoimaa, koska alan houkuttelevuus nuorten silmissä nimenomaan palkkatason vuoksi on huono. Tehtävät ja työ kiinnostavat, mutta uskallusta alalle ei alan palkkauksen jälkeensä jääneisyyden takia ole. Voimme yhtyä EKn strategian kirjaukseen ”Turvataan osaavan työvoiman saatavuus”, joka on tärkeä myös museo- ja kulttuuriperintöalalle. Mikäli ala sementoidaan matalapalkka-alaksi, emme pysty varmistamaan työvoiman saatavuutta jatkossa.

Jos vientivetoinen työmarkkinamalli vahvistetaan lailla, tulee palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen eri sektorien alipalkatuilla aloilla jatkossa mahdottomaksi. Ammattiyhdistysliikkeellä ei ole tavoitteena vientivetoisen mallin kumoaminen, vaan julkisen sektorin ja matalapalkkaisten yksityisen sektorin palkkakehityksen edistäminen ja palkkojen jälkeensä jääneisyyden korjaaminen.

Vientisektori katsoo omasta näkökulmastaan Suomen kilpailukykyä, mutta valtion tulee katsoa kokonaisuutta. Moni julkisen sektorin tai yksityisen sektorin ala on palkkakuopassa ja se uhkaa alojen työllisyyttä ja lisää työvoimapulaa. Esimerkiksi museoalalla on jo vaikeuksia saada rekrytoitua asiantuntijoita eri puolille Suomea; matala palkka ei houkuta eikä edes mahdollista esimerkiksi perheellisen muuttamista työn perässä. Lisäksi pääkaupunkiseudulla korkeasti koulutettu museo- ja kulttuuriperintöalan asiantuntija on jo toimeentulon osalta todella tiukoilla. Työmarkkinoilla tarvitaan yhteistä näkemystä ja solidaarisuutta yli sektori- ja ammattialojen.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry 22.12.2023

Suomen työmarkkinoilla on viimeisen keskitetyn ratkaisun (kilpailukyky sopimus 2016) jälkeen vallinnut kirjoittamaton työmarkkinamalli, joka on perustunut ennen kaikkea työnantajaliittojen keskinäiseen koordinaatioon, jonka takuuhenkilönä on toiminut kulloinenkin valtakunnansovittelija. Mallin idea on periaatteiltaan pitkälti ”vientimalli”. Malli on jähmettänyt sopimusten laadullisen kehittämisen ja lähes poikkeuksetta tukkinut keinot edistää samapalkkaisuutta sekä tarjota ratkaisuja työvoimapolusta kärsivien alojen tarpeisiin.

JHL:n mielestä mallin olisi vastattava mm. seuraaviin vaatimuksiin:

- Palkanmuodostusmallien erot alojen välillä otettava huomioon sopimusratkaisujen tasossa (esim. erot liukumissa ja tulospalkkioissa).
- Matalapalkkaisten alojen palkkausta on voitava kehittää. Prosentuaaliset raamit kasvattavat eroa entisestään.
- Järjestelmän on tuettava samapalkkaisuuden saavuttamista nykyistä riva-kammin
- Mallin on vastattava työvoimapolusta kärsivien alojen veto- ja pitovoiman kasvattamisen vaatimukseen
- Mallin on mahdollistettava työehtosopimusten laadullinen kehittäminen eli ns. tekstimuutosten tekeminen.
- Työtaisteluoikeuden ja paikallisen sopimisen kaltaiset työelämän ydinasiat ovat osa kokonaisuutta, eikä niitä voi eikä pidä käsitellä yksittäisinä irrallisina asioina. Mahdollisesti sisältöihin tehtävät muutokset tulee tehdä tasapainoisesti, ei työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän asemaa yksipuolisesti heikentäen.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies 21.12.2023

Aliupseeriliitto on perehtynyt hallitusohjelmakirjauksiin ja hallituksen esitykseen Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä. Suomen työmarkkinamalli on hakenut muotoaan keskitetyistä ratkaisuisista luopumisen jälkeen. Viimeiset kaksi hallituskautta on edetty voimakkaassa työnantajaliittojen keskinäisessä koordinaatiomallissa, joka on ollut ”vientivetoisen malli”. Malli on aiheuttanut heijastevaikutuksia ja rajoitteita työelämän kehittämiseen niillä toimialoilla, joilla on haasteita veto ja pitovoiman kasvattamiseen. Toimiva työmarkkinamalli mahdollistaa joustavasti työelämän kokonaisvaltaisen kehittämisen niin tekstisisältöjä kuin palkkaustasoja kehittämällä.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen Petri 21.12.2023

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 jäykistännyt suomalaisia työmarkkinoita. Esimerkiksi edellisellä neuvottelukierroksella työnantajaliitot kieltäytyivät sopimasta toimialakohtaisia työehtosopimuksia ennen joidenkin ventialojen ratkaisuja. Toimi-

alakohtaiset työehtosopimukset viivästyivät näin viikoilla ja jopa kuukausilla, mikä kärjisti työmarkkinoita ja johti myös työriitihin. Yhteinen työmarkkinamalli edellyttäisi laajaa luottamusta ja laajaa yhteistä neuvottelua.

Ammattiliitto AVA ry

20.12.2023

Työnantajan puolen vahva koordinaatio TES-/VES-neuvotteluissa on jo vuosia Suomessa ohjannut vientivetoiseen työmarkkinamalliin, vaikka sitä ei ole ollut lakiin kirjattuna. Viime vuosien aikana on neuvotellen sovittu erittäin maltillisia palkankorotuksia, jotka eivät ole ylittäneet vientialojen sopimaa palkankorotustasoa. Ainoa poikkeus on kunta-alan neuvottelutulos, joka oli täysin oikeutettu, koska alan työntekijöiden palkkaus oli jäänyt palkkakehityksessä jälkeen.

Emme näe tarpeelliseksi vientivetoisen mallin kirjaamista lakiin, kun neuvottelemalla ja sopimalla on päästy jo vuosia samaan lopputulokseen. Näemme, että Suomessa tulee jatkossakin työnantaja- ja työntekijäosapuolien välisissä neuvotteluissa määritellä ja sopia aloittain palkankorotustasot. Palkkakehityksen jäädessä alalla merkittävästi jälkeen tulee olla mahdollisuus ylittää ns. vientialojen sopima palkankorotustaso.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina

19.12.2023

Tieteentekijät pitää tärkeänä, että työmarkkinamallia kehitetään aidossa kolmikantaisessa yhteistyössä. Hallituksen esittämä vientivetoinen malli lopettaisi sopimisjärjestelmän, rikkoisi sopimusvapautta. On ensiarvoisen tärkeää, että työmarkkinamallia ei säädetä lailla, vaan liitot osallistuvat uuden työmarkkinamallin neuvottelemiseen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkisteltava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

JUKO ry

19.12.2023

Yhteistä näkemystä ei ole siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskusliiton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on ajanut työmarkkinat tilaan, jossa työrauhahäiriöt ovat lisääntyneet ja neuvottelujen kestot ovat pidentyneet.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lain-säädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkisteltava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sekto-reilla ja toimialoilla.

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä 18.12.2023
Sari

Yhteistä näkemystä ei ole siitä, miten työehdoista voitaisiin sopia järjestäytyneemmin Elinkeinoelämän keskuslii-ton muutettua sääntöjään. Työnantajapuolen vahva yksipuolinen koordinaatio on ajanut työmarkkinat tilaan, jossa työrauhahäiriöt ovat lisääntyneet ja neuvottelujen kestot ovat pidentyneet.

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lain-säädäntöön aiheuttaisi neuvottelutoiminnan voimakkaan politisoitumisen.

Uuden työmarkkinamallin on otettava huomioon sekä julkisen että yksityissektorin tarpeet. Mallin on myös tuettava työ- ja virkaehtosopimusten laadullista kehittämistä ja otettava huomioon sekä yksityisen että julkisen sektorin oikeudenmukainen, koulutusta, työn vaatavuutta ja osaamista vastaava palkka- ja ansiokehitys.

Työmarkkinamallin kehittämisen lisäksi tarvitaan sovittelujärjestelmän uudistamista. Sovittelijan resursseja on lisättävä ja toimivaltaa tarkisteltava osana kokonaisuutta. Yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi tulisi sovittelijatoimiston yhteyteen perustaa puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toimialoilla.

Monimuotoiset perheet -verkosto / Sa- 15.12.2023
**teenkaariperheet ry, Kaunisto Tiina-Emi-
lia**

Monimuotoiset perheet -verkosto korostaa lausunnollaan, että palkkatasa-arvon kehittämisestä on huolehdittava uudessa työmarkkinamallissa. Verkoston huolena on sekä nais- ja miesvaltaisten alojen väliset palkkaerot että naisten ja miesten väliset palkkaerot samalla alalla.

Lasten saannilla, ja erityisesti ensimmäisen lapsen syntymällä, on havaittu olevan vaikutuksia naisten uraan (esim. Asplund 2023; Eläketurvakeskus 2020). Palkkojen epätasa-arvolla voi olla vaikutuksia myös syntyvyyteen, sillä taloudelliset syyt ovat yksi syy, miksi perheiden lapsitoive ei aina toteudu (esim. Väestöliiton Perhebarometri 2022).

Palkkojen tasa-arvohaasteet ja perheellistymisen vaikutukset korostuvat erityisesti osassa monimuotoisista perhetilanteista, joissa on työssäkäynnin haasteita (Moring & Kaunisto 2021), osa-aikatyötä, työllistymishaasteita tai perheen talous on pääosin yhden vanhemman vastuulla. Tällaisia perheitä ovat esimerkiksi yhden vanhemman perheet ja etävanhempien perheet tai kahden kulttuurin perheet, joissa Suomeen ulkomailta muuttaneella on usein työllistymishaasteita.

Työmarkkinamallin eduksi Monimuotoiset perheet -verkosto näkee, että esimerkiksi perheystävällisyyden kehittäminen työehtosopimuksissa voi olla helpompaa, jos malli ohjaa nykyistä enemmän yhteistyöhön ja luo joiltain osin yhdenmukaisuutta. Esimerkiksi perhevapaaudistuksen tavoitteet

monimuotoisten perheiden huomioimisesta epäonnistuivat, kun uudistuksen palkallisista perhevapaasuoksista neuvoteltiin työehtosopimukseen, sillä joissain sopimuksissa monimuotoisten perheiden asema on jopa huonontunut. Näin on tapahtunut erityisesti adoptiovanhempien kohdalla.

Työehtosopimuksilla on myös mahdollisuus tukea syntyvyyttä esimerkiksi huolehtimalla hedelmöityshoitoihin liittyvien käyntien ja sairauslomien palkallisuudesta. Työehtosopimukset tukevat erilaisia lapsiperheellistymismahdollisuuksia ja viestivät niistä, jos oikeus palkalliseen sairaan lapsen hoitovapaaseen on esimerkiksi kaikilla kumppanuusvanhemmilla ja muilla apilaperheen vanhemmilla, uusperheiden bonusvanhemmilla (myös etävanhempien perheessä) ja lapsen sijaisvanhemmilla.

LÄHTEET:

Naisten palkkakehitys hidastuu selkeästi perheen perustamisiässä. Eläketurvakeskus 11.12.2020. Osoitteessa: <https://www.etk.fi/ajankohtaista/naisten-palkkakehitys-hidastuu-selkeasti-perheen-perustamisiassa/>

Moring, A. & Kaunisto, T. (2021): Miten työelämän perheystävällisyydessä huomioidaan perhetilanteiden monimuotoisuus? Työelämän tutkimus, Vol 19 Nro 4 (2021). Osoitteessa: <https://doi.org/10.37455/tt.112504>

Perhebarometri 2022: Kuka haluaa lapsia 2020-luvulla? Väestöliitto. Osoitteessa: <https://www.vaestoliitto.fi/verkkojulkaisut/kuka-haluaa-lapsia-2020-luvulla/>

Asplund, Rita (2023): Sukupuolten palkkaerot Suomessa. Yksityisen sektorin miesten ja naisten palkkojen ja palkkaerojen tarkastelu. Etlan raportti Sosiaali- ja terveysministeriölle. Osoitteessa: https://www.etla.fi/wp-content/uploads/sukupuolten_palkkaerot_suomessa.pdf

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

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Kannatamme hallitusohjelmakirjausta, jolla vahvistetaan viennin linjaa.

Päänavaajien ratkaisua ei sovittelussa saisi ylittää, koska se tekisi päänavaajien ratkaisusta tyhjän. Kirjauksella korostetaan päänavaajien roolia ja varmistetaan, että päänavaajat jatkossakin löytyvät. Pitää muistaa, että hallitusohjelman kirjaus ei estä osapuolia neuvottelemasta omaa ratkaisuaan, eikä hallitusohjelmakirjaus siten estä matalapalkka-alojen parempia palkankorotuksia.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa ja rikkoo työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaa.

Kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita, oikeutta tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelu-toimenpiteisiin suojataan perus- ja ihmisoikeuksina. Perustuslain 13 §:ssä säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus on suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa nro. 87 ja 98.

ILO:n jäsenenä, ja ratifioituaan muun muassa sen vahvistamat yleissopimukset nro. 87 ja 98, Suomi on sitoutunut aktiivisin toimin varmistamaan työntekijöiden ja työnantajien vapaan järjestäytymisoikeuden. 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.

Yleissopimuksen 87 3 artikla suojaa työmarkkinajärjestöjen oikeutta vapaasti järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa ja kielletään nimenomaisesti julkisten viranomaisten kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Palkankorotuksista neuvottelemisen ja palkankorotustason määrittäminen on ammattiliiton ydintoimintaa. Työmarkkinamallista säätäminen lailla hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla olisi ammattiliiton toiminnan vaikeuttamista viranomaistahon toimesta, ja sellaisen sääntelyn ILO:n yleissopimus 87 kieltää.

ILO:n yleissopimus 98 koskee työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Yleissopimuksen 2 artiklassa on Suomea koskeva velvollisuus järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Valtion väliintulo rajoittaa valtakunnansovittelijan toimivaltuuksia työntekijöiden palkkaa koskevissa asioissa muuttaisi selvästi työehtosopimusneuvotteluiden luonnetta ja vaikuttaisi tosiasiasa myös paljon laajemmin työntekijöiden työehtoihin kuin vain palkantarkistuksiin. Lisäksi sovittelun rajauksilla tosiasiasa vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen.

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 mukaisesti 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.

Suomen valtio on velvollinen noudattamaan myös EU-oikeutta ja muita kansainvälisiä ihmisoikeus-sopimuksia. Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklassa 28 taataan työntekijöiden ja heidän järjestöjensä oikeus kollektiivisesti neuvotella ja sopia työehdoista työehtosopimuksilla. Tältä osin on huomioitava myös vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041), joka velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä.

Vähimmäispalkkadirektiivi velvoittaa jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen.

Suomea sitovat myös Euroopan sosiaalisen peruskirja, jonka 6 artiklan mukaan valtioilla on 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. Työriitalakiin kaavailut hallitusohjelmanmukaiset muutokset muuttaisivat sovittelutoimintaa heikentämällä työntekijöiden edellytyksiä neuvotella ja sopia työehdoistaan ja palkankorotuksista eikä sovittelua voitaisi tämän jälkeen pitää enää asiallisena.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 11 määräys ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on myös huomioitava.

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.

STTK ry.

9.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla. Lisäksi kansainvälisten sopimusvelvoitteiden osalta viitataan kysymyksen 1. vastaukseen.

Suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa on perinteisesti noudatettu palkankorotuslinjaa (nk. yleinen linja), joka on muodostunut joko tulopoliittisen kokonaisratkaisun pohjalta tai liittokierrosten yhteydessä useampien syntyneiden sopimusten viitoittamalta tasolta. Näin muodostunutta yleistä palkankorotuslinjaa myös valtakunnansovittelija on omissa sovintoehdotuksissaan tukenut. Valtakunnansovittelija on kuitenkin harkintansa mukaan voinut poiketa yleisestä linjasta, jos on katsonut siihen olevan sopimusalan tilanteeseen nähden perusteltua syytä.

Viime vuosina työnantajapuoli on koordinoanut neuvottelukierroksia tiiviisti ja pyrkinyt yksipuolisesti toteuttamaan vientivetoista työmarkkinamallia. Tälle yksipuoliselle vientimallille on ominaista vahva kustannuskoordinaatio. Palkankorotusten perusteella määräytyneen yleisen linjan sijaan koordinoidaan koko työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Vientivetoisen mallin soveltaminen edellä kuvatulla aikaisemmasta poikkeavalla tavalla aiheuttaa useita ongelmia työehtosopimusneuvotteluihin, esimerkiksi:

- Malli ei huomioi sopimusaloista maksukykyä tai tuottavuuskehitystä käytännössä mitenkään
- Malli heikentää mahdollisuuksia sopimusaloistaisten työehtojen kehittämistarpeiden huomioimiseen neuvottelutoiminnassa. Esimerkiksi vihreään siirtymään liittyvät kysymykset vaikuttavat toimialojen tarpeisiin eri ajankohtina. Tiukka kustannuskoordinaatio voi estää käytännössä työehtojen

kehittämisen tältä osin. Muutosten kustannusvaikutuksissa on myös eroavaisuuksia sopimusalakoh-
taisesti.

- Malli hankaloittaa lainsäädännön muutoksista aiheutuvien kehittämistarpeiden huomioimista sopi-
muksissa (esimerkiksi perhevapaajärjestelmän uudistaminen). Muutosten kustannusvaikutuksissa
on myös eroavaisuuksia sopimusalamuotoisesti, jonka vuoksi alat eivät ole yhdenmukaisessa ase-
massa suhteessa toisiinsa.
- Malli ei huomioi sopimusalojen välisiä palkkauksen rakenteellisia eroja (vrt. esimerkiksi liukumien
puute julkisella sektorilla) joka voi aiheuttaa rakenteellista jälkeenjääneisyyttä palkkaukseen.
- Suomessa toimialat ovat vahvasti sukupuolen perusteella eriytyneitä. Nykymallissa toimialojen vä-
listä palkkatasa-arvoa on hyvin haasteellista edistää.
- Suomessa on EU-oikeudesta ja kansainvälisistä sopimuksista johtuvia vel-
voitteita delegoitu lain säännöksillä määritettäväksi työehtosopimuksissa tai ne muutoin tulisi lain
mukaan huomioida työehtosopimusten teksteissä. Kustannusvaikutustarkastelusta johtuen tällaisten
sopimusten tekstimuutosten tekeminen on osoittautunut käytännössä hyvin vaikeaksi, vaikka se
olisi ollut sopimuksen solmivien järjestöjen velvollisuutena.

Yllä kuvattu kustannuskoordinaatiolinja paineistaa työehtosopimusjärjestelmää ja johtaa pahimmil-
laan vaikeasti ratkaistaviin ja pitkäkestoiisiin työriitoihin. Näistä yhtenä esimerkkinä voi mainita edelli-
sen sopimuskierron aikana kärjistyneen kuntapuolen työriidan.

Työnantajapuolen yksipuolisesti noudattama neuvottelumalli aiheuttaa neuvottelukierroksiin myös
aikatauluihin liittyviä paineita. Teollisuuden työehtosopimusneuvottelujen venyminen voi johtaa mui-
den työehtosopimusneuvottelujen viivästymiseen ja tarpeettomiin työtaistelu-uhkiin muilla toi-
mialoilla.

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan edistää työmarkki-
noiden toimivuutta ja sovittaa työriitoja. Tässä roolissaan sovittelijalla on oltava riittävät toiminta-
edellytykset sekä itsenäinen asema arvioida sopimusalamuotoisten sovintoratkaisujen edellytyksiä.
Hallitusohjelmakirjaus heikentää valtakunnansovittelijan toimintaedellytyksiä ja vähentää sovittelu-
toimen tosiasiallista merkitystä. Lakiin kirjattu vientimalli johtaisi todennäköisesti lisääntyviin, pahe-
neviin ja pitkittyviin työriitoihin. Tämä heikentäisi Suomen työmarkkinoiden toimivuutta.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää
tasa-arvoa. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten
välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto-
ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmiste-
lussa ja päätöksenteossa. Lakeja valmistelevien ministeriöiden sekä eduskunnan on otettava tämä
edistämismäärä huomioon. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon to-
teutumista.

Työmarkkinat ovat Suomessa eriytyneet hyvin voimakkaasti sukupuolen mukaan. Tilastokeskuksen
työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2021 tasa-ammateissa työskentelevien osuus oli kymmenen
prosenttia palkansaajista. Tasa-ammattit ovat ammatteja, joissa on vähintään 40 prosenttia sekä
naisia että miehiä. Tämä työmarkkinoiden segregatio ja naisvaltaisten alojen palkkauksellinen ali-
arvostus ovat tekijöitä, jotka osaltaan vaikuttavat naisten ja miesten välisen palkkaeron taustalla.
Naisen euro oli vuonna 2023 84,3 senttiä.

Lakiin kirjattu vientimalli heikentäisi tilannetta vielä entisestään koska mahdollisuudet palkkaerojen
umpeen kuromiseksi heikkenisivät. Palkkojen jälkeenjääneisyys lisääntyy sekä palkkauksen raken-
teellisten kysymysten vuoksi (naisia enemmän julkisella sektorilla, jossa vähemmän liukumia) että
naisten keskimäärin matalampien palkkojen ja prosentuaalisten palkankorotusten vuoksi.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valta- 8.1.2024
kunnansovittelijan sijainen, sivutoimi-
nen sovittelija, Ahtela Jukka

Palkanmuodostusmallin määrittäminen lainsäädännöllä ei ole toimiva ratkaisu. Valtakunnansovittelija on toteuttanut ja toteuttaa kirjauksen mukaista linjaa jo nyt.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto 8.1.2024
Teme ry

Hallitusohjelman epämääräiselle maininnalle “yleisestä linjasta” on vaikea muodostaa tarkkaa merkitystä. Yleinen linja ei voi muodosta yhden toimialan työehtosopimusratkaisusta, mutta useamman työehtosopimuksen luettelokaan ei ole toimiva ratkaisu.

Lisäksi työehtosopimusten kustannusvaikutukset ovat usein tulkinnanvaraisia ja tällä hetkellä esimerkiksi valtakunnansovittelija käyttää Elinkeinoelämän keskusliiton tekemiä kustannuslaskelmia, jolloin puolueeton sovittelutoiminta vaarantuu. Yleistä linjaa ei voi määrittää työnantajan tekemien kustannusvaikutuslaskelmien pohjalle.

Niin sanotun yleisen linjan ajallinen ulottuvuus muodostaa toisen hankalasti tulkittavan kysymyksen. Työehtosopimuksia solmitaan joka vuosi ja pitkin vuotta. Sopimuskausien pituuksien ja päättymisajankohtien eriytyminen tekee yleisen linjan määrittelyn ja sen seuraamisen lähes mahdottomaksi. Yhden tai useamman ventialan työehtosopimusratkaisu ei voi määrittää palkankorotuskattoa pitkälle eteenpäin, taloustilanteen muuttuessa nopeastikin.

Jos valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuuksia hakea työriitaan molempia osapuolia tyydyttävää ratkaisua rajoitetaan lainsäädännöllä, koko sovitteluinstituution merkitys tulee kyseenalaiseksi ja rikkoo siten osaltaan suomalaisen työmarkkinamallin toimivuutta.

Jos osapuolet eivät näe sovitteluinstituution toimivan tarkoituksenmukaisella tavalla työriitojen ratkaisemisen tukena, sen legitimitetti heikkenee ja osapuolet hakevat entistä useammin ratkaisua sovittelijan toimiston ulkopuolelta osapuolten yhteisenä ratkaisuna. Tämä saattaa pitkittää työriitoja nykyisestä.

ILO:n yleissopimus velvoittaa sopimuksen ratifioineita valtioita edistämään samapalkkaisuutta. Edistämisen osalta valtion vastuu koskee julkisen sektorin lisäksi myös yksityistä sektoria. Jos hallitusohjelmakirjaus viedään sellaisenaan lainsäädäntöön, riskinä on palkkaerojen betonointi. Tämä puolestaan olisi ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen nro 100 samapalkkaisuuden edistämistä koskevan veloitteen kanssa.

Kiinteistötyönantajat ry 8.1.2024

Valtakunnansovittelijan toimisto on käytännössä tukenut jo pitkään ns. yleistä linjaa. On kuitenkin huomattava, että sovintolautakunnan esityksestä vuonna 2022 hyvinvointialueiden osalta sovittiin palkkojen nousevan viennin avausta enemmän. Kannatamme kirjausta, koska kirjauksen myötä kaikille osapuolille olisi selvää, ettei valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnalta olisi saatavissa yleistä linjaa ylittävää sovintoehdotusta.

On huomattava, että kyseinen hallitusohjelmakirjaus ei rajoita työehtosopimusta neuvottelevien osapuolten välistä sopimusvapautta vaan kyse on nimenomaisesti valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimesta annettavista sovintoehdotuksista.

**Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå-
despelarförbund ry. 8.1.2024**

Hallitusohjelman kirjaus on kohtuuton ja estäisi muilta kuin ventialoilta tavoitella omiin sopimuksiin jälkeenjääneisyyskehitystä. Lisäksi kirjaus heikentäisi mahdollisuutta käyttää työtaistelutoimia jälkeenjääneisyyden kehittämiseksi: turha lakkoilla, jos sovittelijan mahdollisuudet on laissa rajattu.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry 8.1.2024

PAU näkee hallitusohjelman kirjauksen ongelmallisena ja huonona.

Jos valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuuksia hakea työriitaan molempia osapuolia tyydyttävää ratkaisua rajoitetaan lainsäädännöllä, koko sovitteluinstituution merkitys häviää. Jos sovitteluinstituutilla ei ole molempien osapuolten luottamusta, ratkaisuja haetaan toimiston ulkopuolelta työtaisteluiden avulla ja sovittelija saa jättää merkityksettömiä sovintoehdotuksiaan hylättäväksi ihan niin paljon kuin jaksaa.

SAK:n lausunnossa on ansiokkaasti tuotu esille niin ILO:n kuin EU oikeuden tätä asiaa koskevat reunaehdot ja PAU yhtyy asiassa SAK:n lausunnossa esittämiin asioihin.

Akava ry, Kopra Ville 8.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa ja rikkoo työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaa.

Kollektiivisen sopimustoiminnan perusteita, oikeutta tehdä työehtosopimuksia ja ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin suojataan perus- ja ihmisoikeuksina. Perustuslain 13 §:ssä säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta. Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on suojattu Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa nro. 87 ja 98.

ILO:n jäsenenä, ja ratifioituaan muun muassa sen vahvistamat yleissopimukset nro. 87 ja 98, Suomi on sitoutunut aktiivisin toimin varmistamaan työntekijöiden ja työnantajien vapaan järjestäytymisoikeuden. 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.

Yleissopimuksen 87 3 artikla suojaa työmarkkinajärjestöjen oikeutta vapaasti järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa ja kielletään nimenomaisesti julkisten viranomaisten kaikenlainen toi-

minta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Palkankorotuksista neuvottelemisen ja palkankorotustason määrittäminen on ammattiliiton ydintoimintaa. Työmarkkinamallista säätäminen lailla hallitusohjelmaan kirjatulla tavalla olisi ammattiliiton toiminnan vaikeuttamista viranomaistahon toimesta, ja sellaisen sääntelyn ILO:n yleissopimus 87 kieltää. ILO:n yleissopimus 98 koskee työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Yleissopimuksen 2 artiklassa on Suomea koskeva velvollisuus järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Valtion väliintulo rajoittaa valtakunnansovittelijan toimivaltuuksia työntekijöiden palkkaa koskevissa asioissa muuttaisi selvästi työehtosopimusneuvotteluiden luonnetta ja vaikuttaisi tosiasiasa myös paljon laajemmin työntekijöiden työehtoihin kuin vain palkantarkistuksiin. Lisäksi sovitte-
lun rajauksilla tosiasiasa vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen.

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 mukaisesti 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.

Suomen valtio on velvollinen noudattamaan myös EU-oikeutta ja muita kansainvälisiä ihmisoikeussopimuksia. Euroopan unionin perusoikeuskirjan artiklassa 28 taataan työntekijöiden ja heidän järjestöjensä oikeus kollektiivisesti neuvotella ja sopia työehdoista työehtosopimuksilla. Tältä osin on huomioitava myös vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041), joka velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä.

Vähimmäispalkkadirektiivi velvoittaa jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen.

Suomea sitovat myös Euroopan sosiaalisen peruskirja, jonka 6 artiklan mukaan valtioilla on 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. Työriitalakiin kaavailut hallitusohjelmanmukaiset muutokset muuttaisivat sovittelutoimintaa heikentämällä työntekijöiden edellytyksiä neuvotella ja sopia työehdoistaan ja palkankorotuksista eikä sovittelua voitaisi tämän jälkeen pitää enää asiallisena.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 11 määräys ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta on myös huomioitava.

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.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-vaara Anu 8.1.2024

Valtakunnansovittelija ja sivutoimiset sovittelijat ovat olleet sitoutuneet ns. yleiseen linjaan jo vuosikymmenten ajan (ks. vastaus kysymykseen 1.). Tälle on ollut selvät perusteet sekä sovittelutoimen toimivuuden että työmarkkinoiden ja talouden yleisen kehityksen kannalta. Yksikään sopimusala ei toimi umpiossa vaan verkottuneessa taloudessa eri alojen sopimusratkaisuilla on vahvoja heijastusvaikutuksia toisiinsa. Jos minkäänlaista yleistä työmarkkinaratkaisujen linjaa ei olisi, olisi todennäköistä, että osapuolten neuvottelut kariutuisivat nykyistä useammin, riitoja ja työtaistelu-uhkia olisi enemmän ja neuvottelut päättyisivät säännönmukaisesti sovitteluun, josta pyrittäisiin hakemaan muita aloja korkeampia ratkaisuja. Tämä olisi kestämaton tilanne sekä talouden, osapuolten neuvottelusuhteiden että sovittelujärjestelmän toimivuuden kannalta.

Suomalaisesta sopimusmallista tulisi sopia ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten kesken, kuten muissa pohjoismaissa on tehty. On valitettavaa, että työmarkkinaosapuolet eivät ole toistaiseksi löytäneet yhteistä näkemystä suomalaisesta työmarkkinamallista, toisin kuin muissa pohjoismaissa. Jos työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää hallitusohjelmaan perustuvan valmistelun mallin kirjaimiseksi hallitusohjelmaan, olisi suotavaa, että valmistelun aikana kannustettaisiin edelleen osapuo- lia hakemaan yhteistä näkemystä sopimusteitse.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 8.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientiveton työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttamisestä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvotteluvoimavarojen 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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirkkaasti palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 kieltä 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 järjestäytymisvoimavaroja ja kollektiivista neuvotteluvoimavaroja. 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 tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajoituksilla tosiasiallisesti vaikuttaisiin 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 mukaisesti 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 neuvotteluvoimavarojen sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdolliseksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehtojen, on neuvotteluvoimavarojen 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 asiallisuus 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 ihmiso-

keustuomioistuinin 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.

Upseeriliitto ry., Viita Ville

8.1.2024

On hyvin ongelmallista, jos valtakunnansovittelijalta vietäisiin mahdollisuus ratkaista työmarkkinariitoja. Valtiosektorilla on lukuisia erilaisia palkkausjärjestelmiä ja niiden rakenne vaihtelee. Hallitusohjelman kirjaus ei mahdollista valtion palkkarakenteen korjaamista, jos tietyllä toimialalla pyritään kehittämään palkkoja kilpailukykyisiksi.

Puolustushallinnon ja rajaturvallisuuden toimialalla on palkkausjärjestelmäsopimusten lisäksi omat työaika- ja muutto- sekä siirtosopimukset. Aloilla merkittävä erikoispiirre on tarkennettujen virkaehtosopimusten neuvottelu, jota voidaan verrata hyvinkin esimerkiksi opettaja- ja lääkärisopimukseen. Ensin neuvotellaan raamisopimus eli valtion virkaehtosopimus ja sitten virastokohtaiset sopimukset, jotka korjaavat palkkataulukkoita ja sopimusten tekstejä.

Puolustushallinnon ja rajaturvallisuuden ominaispiirre on, että sopimusvarallisuudesta joudutaan irtottamaan paljon tekstikysymysten kehittämiseen. Sotilailla on esimerkiksi kotimaassa siirtovelvollisuus, jolloin muuttojen kompensointiin menee varallisuutta. Nato-jäsenyyden myötä lisääntyy myös ulkomaan palvelus.

Jos palkankorotuksille ja sopimustekstien varallisuudelle muodostetaan katto vientivetoisessa mallissa, niin valtion eri alojen ominaispiirteitä ei voida huomioida valtion työmarkkinailaitoksen ja pääsopijoiden välisessä neuvottelussa. Vientimalli tekisi tarpeettomaksi valtion ansiokehityksen seuraimisen ja korjaamisen. Valtiolla ei ole palkkojen liukumia kuten yksityisellä sektorilla.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna

8.1.2024

Lainsäädäntö voi velvoittaa sovitteluun, mutta ei pakottaa osapuolia sovintoon. Työriidan osapuolilla on velvollisuus osallistua sovitteluun ja antaa sovittelijalle tämän tarvitsemat tiedot työriidan sovittelua varten, mutta osapuolet päättävät kuitenkin lopulta itse sovinnon hyväksymisestä.

Valtakunnansovittelijan sovittelutoiminnan sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon rapauttaa institution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän näin ollen tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä erityisesti niillä aloilla, joiden tilanne eroaa ns. yleisestä linjasta.

Suomi 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. EU:n tuore vähimmäispalkkadiirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomi on velvollinen huolehtimaan direktiivistä seuraavien velvoitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadiirektiivi velvoittaa jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla, kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa olennaisesti työehtosopimusneuvottelu-oikeuden käyttöön, neuvotteluihin ja sopimusratkaisuun. Sovittelua ei saa sitoa sellaisiin etukäteen määrättyihin sopimuksen lopputulosta koskeviin tasoihin, joilla tehdään tyhjäksi riidan osapuolten vapaus neuvotella ja määrittää ehtonsa itse. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kiertää palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevan yleissopimuksen 87 artiklassa 8.2 kielletään valtiota säätämästä tai soveltamasta 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 ovat ammattiliiton ydintoimintaa.

Koska valtakunnansovittelija on julkinen viranomainen, ei lakiin voida säätää kieltoa sisällyttää sovintoehdotukseen riidan osapuolena olevan järjestön päättämän toimintalinjan mukaisia palkankorotusesityksiä. Tällainen työriidan sovittelu olisi ammattiliiton toiminnan vaikeuttamista viranomaisiston toimesta. Tällaisen sääntelyn ILO:n yleissopimuksen 87 artikla kieltää yksiselitteisesti.

Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen 98 koskien työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Tämän 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, millaisia palkankorotusesityksiä ammattijärjestön on tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja/tai sovittelussa. Tällaisilla sovittelun rajauksilla tosiasiallisesti vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen eli ammattiliiton ydintoimintaan, mikä ei 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 asettamiseen.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on Suomea sitovia määräyksiä liittyen työehtojen kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseen. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten olosuhteiden mukaisesti 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 osapuolten itse asettamin ehdoin, on neuvotteluoikeuden käyttöä haittaava toimenpide, 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 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.

Asiassa tulee huomioida myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen artiklan 11 määräys ammatillisesta järjestäytymisvapaudesta. Suomi on sidottu myös tähän sopimukseen. 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 kiistattomasti ristiriidassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on varmistettava jatkovalmistelussa ja lainsäädäntöhankkeesta lakiin kirjatun palkankorotuskaton osalta on luovuttava jo oikeusvaltionäkökulmastakin käsin.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

8.1.2024

Suomen Merimies-Unioni SMU ry yhtyy kaikilta osin SAK:n lausumaan asiassa. Sopimusautonomiiaan kuuluu vahvasti se, että työmarkkinaosapuolet itse määrittävät alan palkkatason.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Varmo Olli

8.1.2024

Kirjaus toisi turvaa niille järjestöille, jotka avaavat neuvottelukierroksen ja mahdollisesti määrittelevät työmarkkinamallin mukaisen palkankorotustason. Tällainen määräys estäisi esimerkiksi kesän 2022 kunta-alan ratkaisun, jossa ylitettiin yksityisen sektorin palkankorotustason tuntuvasti. Nämä korotukset rahoitetaan verovaroin ja vääristävät työmarkkinoita kunta-alan ollessa palkkajohtaja. Valitettavasti valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan sovittelutoimintaa on rajoitettava hallitusohjelmassa mainitulla määräyksellä, jotta vastaavanlaiset tilanteet vältetään jatkossa.

Ammattiliitto Pro ry

8.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla. Tämä sisältyy myös Suomea velvoittaviin kansainvälisiin sopimuksiin.

Suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa on perinteisesti noudatettu palkankorotuslinjaa (nk. yleinen linja), joka on muodostunut joko tulopoliittisen kokonaisratkaisun pohjalta tai liittokierrosten yhteydessä useampien syntyneiden sopimusten viitoittamalta tasolta. Näin muodostunutta yleistä linjaa myös valtakunnansovittelija on omissa sovintoehdotuksissaan tukenut. Valtakunnansovittelija on kuitenkin harkintansa mukaan voinut poiketa yleisestä linjasta, jos on katsonut siihen olevan sopimusalan tilanteeseen nähden perusteltua syytä.

Viime vuosina työnantajapuoli on koordinoanut neuvottelukierroksia tiiviisti ja pyrkinyt yksipuolisesti toteuttamaan vientivetoista työmarkkinamallia. Tälle aikaisemmasta vakiintuneesta yleisestä linjasta poikkeavalle yksipuoliselle vientimallille on ominaista vahva kustannuskoordinaatiolinja. Palkankorotusten sijaan koordinoidaan koko työehtosopimuksen kustannusvaikutusta. Nykyinen palkankorotusten soveltamismalli ei huomioi sopimusalaakohtaista maksukykyä tai tuottavuuskehitystä, sopimusalaakohtaisia työehtojen kehittämistarpeita, lainsäädännön muutoksista aiheutuvien kehittämistarpeiden huomioimista (esimerkiksi perhevapaaajärjestelmän uudistaminen), sopimusalojen välisiä palkkauksen rakenteellisia eroja tai toimialojen välistä tai sopimusalojen sisäistä palkkatasa-arvon kehittämistä.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään viranomaisten velvollisuudesta edistää tasa-arvoa. Lain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Lakeja valmistelevien ministeriöiden sekä eduskunnan on otettava tämä edistämismäärä huomioon. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Lakiin kirjattu vientimalli heikentäisi tilannetta vielä entisestään koska mahdollisuudet yleisen linjan ylittämiseen palkkaerojen umpeen kuromiseksi heikkenisivät.

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovittaa työriitoja. Tässä roolissaan sovittelijalla on oltava riittävät toimintaedellytykset sekä itsenäinen asema arvioida sopimusalaakohtaisten sovintoratkaisujen edellytyksiä. Hallitusohjelmakirjaus heikentää valtakunnansovittelijan toimintaedellytyksiä ja vähentää sovittelu-toimen tosiasiallista merkitystä. Lakiin kirjattu vientimalli johtaisi todennäköisesti lisääntyviin, pahe-neviin ja pitkittyviin työriitoihin. Tämä heikentäisi Suomen kansantaloutta.

Suomen Hammaslääkäriliitto ry

8.1.2024

Valtakunnansovittelijan merkitys muuttuu oleellisesti, jos sen keinovalikoimaa sovittelussa rajoitetaan. On vaarana, että sovittelu muuttuu pakolliseksi välivaiheeksi työriidassa, eikä siitä edes odoteta ratkaisua. Vaarana on koko valtakunnansovittelijan tehtävän muuttuminen tarpeettomaksi ja työriitojen kriisiytyminen.

Ongelmaksi muodostuvat myös alat, joiden palkkauksen korjaaminen edellyttää yleisestä linjasta poikkeavaa palkkaratkaisua.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim

8.1.2024

Hallitusohjelmakirjaus ja sen pohjalta tehtävät toimenpiteet ovat perusteltuja Suomen kilpailukyvyn turvaamiseksi myös tulevana aikoina.

Suomen Muusikkojen Liitto ry

8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa.

Lisäksi SML toteaa, että hallitusohjelmakirjaus on erittäin ongelmallinen. Ensinnäkään sen pohjalta ei onnistuta tekemään hyvää lainsäädäntöä. ”Yleinen linja” on ollut ja on edelleen sekä määrällisesti että ajallisesti abstrakti käsite, jonka sisällöstä ei löydy yksiselitteistä saatikka yksimielistä määrittelyä. Erityisesti luovat alat poikkeavat mm. rahoitukseltaan ja työehdoiltaan ventialoista, jolloin ”yleisen linjan” seuraaminen ns. perälautana on harvoin tarkoituksenmukaista. Yleistä linjaa ei voida määrittää työnantajan tekemien kustannusvaikutuslaskelmien pohjalta, koska kokemuksemme mukaan ne eivät ole yksiselitteisiä eivätkä perustu riippumattomaan tietoon.

Myös hallitusohjelmakirjauksen tavoite jää epäselväksi. Näkemyksemme mukaan hallitusohjelmakirjauksella olisi päinvastainen vaikutus, kuin mihin sillä kerrotaan pyrittävän. Kirjauksen mukaisen lainsäädännön myötä valtakunnansovittelijan merkitys riidan ratkaisijana heikentyisi ja osaltaan lisääisi työtaisteluita ja vähentäisi sovitteluhaluutta. Sovittelun lopputulema olisi ennalta sidottu ”yleiseen linjaan”, jolloin koko sovittelujärjestelmä muuttuisi yksipuoliseksi.

Hallitusohjelmakirjaus on ristiriidassa ILO:n kansainvälisten sopimusten kanssa, joihin myös Suomi on sitoutunut. Neuvottelumekanismien tulee säilyä neutraaleina, eikä niillä ole mahdollista turvata ainoastaan toisen osapuolen intressejä. Tässä valossa hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö ei pitäisi olla mahdollinen.

**SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina-
päällikkö Rami Lindström lakimies Sa-
mulu Hiilesniemi**

8.1.2024

SAK näkee hallitusohjelman kirjauksen erittäin ongelmallisena. Hallitusohjelman epämääräiselle maininnalle ”yleisestä linjasta” on vaikea muodostaa tarkkaa merkitystä. Yleinen linja ei voi muodostua yhden toimialan työehtosopimusratkaisusta, mutta useamman työehtosopimuksen luettelokaan ei ole toimiva ratkaisu. Lisäksi työehtosopimusten kustannusvaikutukset ovat usein tulkinnanvaraisia ja tällä hetkellä esimerkiksi valtakunnansovittelija käyttää Elinkeinoelämän keskusliiton tekemiä kustannuslaskelmia, jolloin puolueeton sovittelutoiminta vaarantuu. Yleistä linjaa ei voi määrittää ainoastaan työnantajapuolen tekemien kustannusvaikutuslaskelmien pohjalta.

Niin sanotun yleisen linjan ajallinen ulottuvuus muodostaa toisen hankalasti tulkittavan kysymyksen. Työehtosopimuksia solmitaan joka vuosi ja pitkin vuotta. Sopimuskausien pituuksien ja päättymisajankohtien eriytyminen tekee yleisen linjan määrittelyn ja sen seuraamisen lähes mahdottomaksi. Yhden tai useamman ventialan työehtosopimusratkaisu ei voi määrittää palkankorotuskattoa pitkälle eteenpäin, talustilanteen muuttuessa nopeastikin.

Jos valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuuksia hakea työriitaan molempia osapuolia tyydyttävää ratkaisua rajoitetaan lainsäädännöllä, koko sovitteluinstituution merkitys tulee kyseenalaiseksi ja rikkoo siten osaltaan suomalaista työmarkkinamallia.

Jos osapuolet eivät näe sovitteluinstituution toimivan tarkoituksenmukaisella tavalla työriitojen ratkaisemisen tukena, sen legitimitetti heikkenee ja osapuolet hakevat entistä useammin ratkaisua sovittelijan toimiston ulkopuolelta osapuolten yhteisenä ratkaisuna. Tämä saattaa pitkittää työriitoja nykyisestä, eikä työriitojen ja niihin liittyvien työtaistelujen pitkittyminen liene kenenkään etu.

Jos niin sanottu vientivetoinen työmarkkinamalli rakennetaan lainsäädännöllä rajoittamalla valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia tehdä kustannustasoltaan poikkeavia ratkaisuja, johtaisi se palkan- korotusten ja palkkaerojen jäykistymiseen. Lisäksi yhdessä työnantajapuolen koordinaation ja valtakunnansovittelijan kustannusvaikutuslinjan myötä ylipäättään työehtosopimusten kehittämisen vaikeuteen. Työehtosopimusten merkitys ja ajantasaisuus kärsivät. Tämän pitäisi olla osapuolten yhteinen huoli ja syy hakea joustavuutta ja myös tarvittavaa väljyyttä työmarkkinapöytiin. Toimialakoh- taisia tarpeita niin työntekijä- kuin työnantajanäkökulmasta olisi tärkeää voida arvioida, neuvotella ja sopia nykyistä enemmän ja systemaattisemmin.

Kansainvälinen työjärjestö ILO

Suomi on ILO:n jäsenvaltiona sitoutunut työehtosopimusneuvottelu-oikeuden tunnustamiseen. ILO:n yleissopimus 98, jonka Suomi on ratifioinut vuonna 1951, koskee nimenomaisesti näiden oikeuksien tehokasta turvaamista. Lisäksi samaa oikeutta koskevat myös yleissopimukset 87 ja 154, jotka Suomi on ratifioinut vuosina 1950 ja 1983. Yleissopimukset 87 ja 98 ovat ns. ydinsopimuksia, joiden noudattamiseen Suomi olisi sidottu jo yksinomaan työjärjestön jäsenyyden perusteella.

Ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskeva yleissopimus 87 kieltää kaikenlaisen julkisten viranomaisten toiminnan, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Kielto käsittää kaikki valtioiden toimenpiteet lainsäädännöstä käytäntöihin, jotka loukkaavat yleissopimuksen mukaisia oikeuksia ja takeita. Yleissopimuksella 98 valtiot veloitetaan turvaamaan vapaaehtoisten työehtosopimusneuvotteluiden toteutumista ja pidättäytymään puuttumasta tai sekaantumasta työehtosopimusneuvotteluihin liittyvään toimintaan. Tässä valossa jo pelkästään pakollisen sovittelumekanismen olemassaolo olisi suora loukkaus yleissopimuksen 98 kannalta, jos so- vittelussa palkankorotusten enimmäismäärä on etukäteen rajoitettu. Vapaa neuvottelu jäsenistön työehdoista tarkoittaa sitä, että viranomaistahot eivät tällä tavalla puutu neuvotteluiden sisältöön (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1232). Vi- ranomaisten yksipuolinen puuttuminen neuvotteluihin on herkästi ristiriidassa yleissopimuksen 98 4 artiklan kanssa (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1290).

ILO:n yhdistymisvapauskomitean (CFA) valvontakäytännössä käsitellään hyvin laajalti kysymystä siitä, mitä vapaiden ja vapaaehtoisten neuvotteluiden periaatteet tarkoittavat. Näiden periaatteiden ydinsisältö on hyvin yksiselitteisesti neuvotteluosapuolten täydessä autonomiassa, joka valtioiden tulee turvata. Järjestäytymisvapauden keskeiseen sisältöön kuuluu täysin kiistattomasti se, että jul- kista valtaa käyttävät viranomaiset eivät puutu esim. ammattiliittojen sisäisten asioiden järjestämi- seen ja pidättäytyvät kaikista toimista, jotka tehdään yhden osapuolen kustannuksella. Tämä pätee myös työntekijäryhmien välillä. Eli toisin sanottuna, valtiovallalla ei ole mandaattia laatia työehtoso- pimusjärjestelmää määrittävää lainsäädäntöä, joka suosii yhtä työntekijäryhmää toisen kustannuk- sella (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1193).

Valvontakäytännössä tehdään selväksi, että yleissopimuksen 98 tulkinta tarkoittaa sitä, että vapaa- ehtoisuuden luonnetta tulisi vaalia eikä osapuolia voida pakottaa prosessiin millään tavalla (Compi- lation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1315). Tämä kos- kee myös valtioiden puuttumista työehtosopimusneuvotteluprosessiin. Hallitusten tulee pidättäytyä

kaikista toimista, joilla neuvotteluun tai sen lopputulokseen pyritään vaikuttamaan pakottavalla tavalla, sillä kaikki tällaiset toimet vaikuttavat suoraan itse neuvotteluprosessiin (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1316). Neuvotteluihin puuttumisesta voidaan ja tulee erottaa työehtosopimusneuvotteluja tukevat mekanismit ja neuvotteluihin kannustaminen. Valtio voi yhdistymisvapauden periaatteita noudattaen tukea ja kannustaa osapuolia työehtosopimusneuvotteluihin (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohdat 1317–1318).

Yhdistymisvapauskomitean valvontakäytännössä työehtosopimusneuvotteluiden periaatteisiin sidotaan myös neutraalit neuvottelu- ja välitysmenettelymekanismit. Myös näitä mekanismeja koskevat periaatteet ovat suoraviivaisia ja selkeitä, eivätkä salli suurta liikkumavaraa, jolla turvattaisiin vain toisen osapuolen intressejä. Lähtökohtana sovittelulle on se, että jos neuvottelut eivät onnistu erimielisyyksien vuoksi, hallitukset voivat harkita osapuolten kanssa keinoja esteiden voittamiseksi sovittelun tai välitysmenettelyn avulla ja viime kädessä erimielisyyksien jatkuessa riippumattoman molempien osapuolten luottamusta nauttivan elimen avulla (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1322). Suomessa tämän elimen tehtävää on perinteisesti toteuttanut valtakunnansovittelija.

Ajatuksena tällaisen mekanismin olemassaololle on se, että puolueeton ja riippumaton kolmas osapuoli voi riittää murtamaan mahdollisen pattitilanteen, jota osapuolet eivät voi ratkaista itse (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1323). Vaikka tällaiset ja muut sovittelua koskevat menettelyt voivat helpottaa neuvotteluja ja edistää työehtosopimustoimintaa, näiden tulisi ehdottomasti taata osapuolten autonomia (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1324). Osapuolten välisiä riitoja ratkaisevien elinten tulisi olla riippumattomia ja osallistumisen tapahtua vapaaehtoisuuden pohjalta (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1325). Sen sijaan periaatteiden kanssa ei millään tavalla istu yhteen se, että julkisille viranomaisille annetaan valtuudet puuttua neuvotteluihin hallituksen talous- ja sosiaalipoliittisten näkemysten edistämiseksi (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 1326).

Edellä esitetyn perusteella on jo mahdollista tehdä johtopäätös siitä, että nyt esitettävän vientimallin toteuttaminen lainsäädännöllä ei ole ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 kanssa yhteensopivalla tavalla mahdollista. Tämän lisäksi on syytä mainita, että yhdistymisvapauskomitea on myös suoraan todennut, että lainsäädäntö, jolla annetaan ministeriölle valtuudet säätää työehtosopimuksissa noudatettavien palkkojen suuruudesta, on yleissopimuksen 98 vastaista. Komitean tässä tapauksessa käsittelemät tilanteet ovat käytännössä analogisia nyt ehdotettavan lakisääteisen vientimallin kanssa (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 242 kohta 1299 ja Report No 400, October 2022 Case No 3415 (Belgia)).

Lisäksi Suomella on yleissopimuksen 154 perustuva velvoite edistää työehtosopimusneuvotteluja. Sopimuksella edellytetään lisäksi, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltu sellaiseksi, että ne luonteeltaan edistävät kollektiivisten neuvotteluiden käyttöä. Yhdistymisvapauskomitea on todennut, että työtaisteluoikeuden käyttämiseen liittyvien sovittelumeکانismien tulee olla täysin riippumattomia, eikä näiden lopputuloksia voida määritellä ennalta lainsäädännön asettamilla kriteereillä (Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, ILO 2018, kohta 823 tapausviittauksineen). Sovittelun enimmäismäärän asettava lainsäädäntö on täysin vastoin näitä periaatteita.

Euroopan neuvosto

Velvollisuus edistää vapaaehtoisia neuvotteluita perustuu myös Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan, joka on Suomessa voimassa myös lain tasolla. Vapaaehtoisten neuvotteluiden osana edellytettävä asianmukainen sovittelumenettely ei toteudu, jos sovittelun keinoin säädetään yksipuolisesta rajoituksesta palkankorotusesityksiin.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus on suojattu myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan osana. Oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on 11 artiklan olennaisen, ns. ydinalueeseen kuuluvan suojan piirissä. Tähän oikeuteen ei saa kohdistua muita rajoituksia kuin niitä, jotka täyttävät 11.2 artiklan tiukat edellytykset. Sovittelijan toimivallan rajaamista koskevat taloudelliset perusteet eivät täytä näitä määritelmiä.

EU-oikeus

EU-oikeuden osalta olennaisin huomio asiassa tulee kiinnittää EU:n perusoikeuskirjaan, jolla on SEUT 6 artiklan mukaisesti sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla. Lisäksi on myös hyvä tiedostaa, että SEUT 151 artiklan mukaiset tavoitteet ovat osa unionin toimintaa, joka puolestaan määrittää myös sen, mitä työehtosopimustoiminnan ja/tai työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun edistämiseksi tarkoitetaan. SEUT 151 artikla viittaa edellä mainittuun Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan ja sen tavoitteena on vapaan, ilman ylärajaa toimivan työehtosopimusjärjestelmän edistäminen.

Kyseistä tavoitetta toteutetaan mm. nyt implementointivaiheessa olevan vähimmäispalkkadirektiivin avulla. Kyseisen direktiivin 4 artikla asettaa jäsenvaltioiden veloitteeksi edistää vähimmäispalkkojen määrittämistä työehtosopimuksilla. Suomi on sidottu direktiivin työehtosopimustoimintaa koskeviin periaatteisiin, eikä Suomessa ole käytössä lakisääteistä vähimmäispalkkaa.

Työehtosopimustoimintaa koskee EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla. Suomen on perusoikeuskirjan artiklan 51 perusteella EU:n jäsenvaltiona velvollisuus kunnioittaa perusoikeuskirjassa säädettyjä oikeuksia, noudattaa perusoikeuskirjan sisältämiä periaatteita ja edistää niiden soveltamista Suomessa. Työehtosopimusten solmimista ja sopimusten asemaa koskee perusoikeuskirjan 28 artikla, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien. Valtakunnansovittelija sovittelee lakko- ja työsulku-uhan tilanteissa näitä EU:n oikeuden alaan kuuluvien neuvotteluoikeuksien käyttämistä, ja vielä siten että sovitteluun osallistuminen on pakollista, joten sovittelutoimintaan esitetyt lakisääteiset rajoitukset liittyvät erottamattomasti perusoikeuskirjan 28 artiklan soveltamisen alaan.

Perusoikeuskirjan soveltamisalalla työehtosopimusoikeuden sääntely saa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan etusijan suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön (asia 6/64 Costa v ENEL). Työehtosopimusten yhteydessä tämä on jo konkretisoitunut tuomiossa C-271/08 komissio v Saksa, (tuomion kohta 43). Siinä EU:n perusoikeuskirja syrjäytti Saksan perustuslain järjestäytymisvapauden sääntelyssä. Siten perusoikeuskirjan 28 artiklan sanamuoto, jonka mukaan neuvotteluoikeutta toteutetaan ”kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti”, ei muodosta oikeutta olla noudattamatta sitä, miten neuvotteluoikeuden sisältö ja tulkinta on unionin oikeuden mukaan.

EU:n perusoikeuskirjan 52.3 ja 53 artiklat edellyttävät 28 artiklan perusoikeuden tulkitsemista yhdenmukaisesti paitsi Euroopan ihmisoikeussopimuksen kanssa, myös kaikkien unionin jäsenvaltioiden ratifioimien ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 mukaisesti. Näin ollen ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 valvontakäytäntö on myös osa unionin oikeutta silloin, kun tulkitaan perusoikeuskirjan 28 artiklan neuvottelu-, sopimis- ja työtaisteluoikeuden sisältöä.

Eli, toisin sanottuna, EU oikeus edellyttää jäsenvaltioita vähimmäispalkkadirektiivin (2022/2041) muodossa eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Se edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen.

Työehtosopimusneuvotteluoikeutta koskevan EU-oikeuden tulkinnassa on otettava erottamattomasti huomioon perusoikeuskirjan 28 artikla ja tätä koskeva EUT:n ennakkoratkaisukäytäntö, mutta niin ikään myös perusoikeuskirjan 53 artiklan mukaisesti ILO:n yleissopimusten sisältö. Toisin sanottuna EU-oikeus edellyttää, että työehtosopimustoiminnan määrittelyssä ja tulkinnassa otetaan huomioon myös ILO-sopimusten työehtosopimustoimintaa koskevat periaatteet. Edellä kuvatulla tavalla valtakunnansovittelijan mandaattia koskevat lakitekniset rajoitteet ovat ristiriidassa paitsi ILO-sopimusten, myös EU-lainsäädännön kanssa.

Valtakunnansovittelijan toimen rajoittaminen nyt ehdotettavalla tavalla on sovittamattomalla tavalla ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden kanssa. Tällaista lainsäädäntöä ei voida kestäväällä tavalla toteuttaa.

Lisäksi SAK kiinnittää huomiota siihen, että Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen nro 100 (samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettava sama palkka, 1951). Yleissopimus velvoittaa sopimuksen ratifioineita valtioita edistämään samapalkkaisuutta. Edistämisen osalta valtion vastuu koskee julkisen sektorin lisäksi myös yksityistä sektoria. Jos hallitusohjelmakirjaus viedään sellaiseen lainsäädäntöön, riskinä on palkkaerojen betonointi. Tämä puolestaan olisi ristiriidassa ILO:n yleissopimuksen nro 100 samapalkkaisuuden edistämistä koskevan veloitteen kanssa.

AKI-liitot ry

8.1.2024

AKI-liitot ry pitää kirjausta ongelmallisena sekä säädäntäteknisesti että työmarkkinoiden autonomian kannalta.

Mikäli hallitusohjelman kirjaus toteutettaisiin, tulisi työriitalaissa määritellä "palkantarkastusten yleinen linja". Tämä on juridisesti erittäin haasteellinen tehtävä, joka voi johtaa ad hoc -tyyppiseen sääntelyyn. Mitkä sopimukset muodostaisivat "yleisen linjan" ja missä kohtaa sen voitaisiin katsoa syntyneen? Mikäli "palkantarkastusten yleinen linja" sidottaisiin työriitalaissa esimerkiksi teknologia-teollisuuden työntekijöiden työehtosopimukseen, mikä takaa sen, että kyseistä sopimusta on joidenkin vuosien jälkeen enää olemassa tai että kyseisessä sopimuksessa olisi ylipäätään neuvoteltu minkäänlaisista sopimuskorotuksista? Vastustamme kirjausta jo pelkästään näiden juridisten ongelmien takia.

Suurempi ongelma on, että hallitusohjelmakirjauksella pyritään puuttumaan työmarkkinoiden autonomiaan siirtymällä vapaasta markkinataloudesta suunnitelmatalouden suuntaan. Sopimusyhteiskunnassa kaikilla yksityisillä toimijoilla on oikeus tehdä sellaisia sopimuksia kuin nämä itse haluavat. Sovittelijan tehtävä on edistää sopua silloin, kun osapuolet eivät siihen itse kykene. Sopu on sellainen ratkaisu, joka sopii riidan molemmille osapuolille. Sitomalla valtakunnansovittelijan kädet heikennetään tämän mahdollisuuksia edistää sovintoa. Käytännössä valtakunnansovittelijan relevanssi työriitojen ratkaisijana voi halvaantua, mikäli sovittelijalla ei ole toimivaltaa sovinnon edistämiseen. Jo edellisillä neuvottelukierroksilla on ollut tilanteita, jossa sovitteluun on saavuttu tilanteessa, jossa

työnantajapuolen tarjous on ylittänyt vientiteollisuudessa sovittun ratkaisun, eikä sovittelijasta ole ollut näissä tilanteissa antamaan sovintoesitystä. Mikäli tällainen yleistyi, työtaistelut voisivat pitkittyä ja sovittelijainstituutio käydä hyödyttömäksi, kun osapuolet neuvottelisivat sovun ilman sovittelijaa.

Useat työnantajaliitot ovat viitanneet lausunnoissaan sovittelulautakunnan vuonna 2022 antamaan kunta-alan sovintoesitykseen ja kannattavat hallitusohjelmakirjausta sen vuoksi, että tuon kaltainen ratkaisu ei enää jatkossa toistuisi. On vastuutonta kannattaa sitä, että valtakunnansovittelija ei jatkossa enää voisi antaa sellaista sovintoesitystä, joka kelpaa kyseisellä alalla sekä työnantaja- että työntekijäpuolelle ja siten ratkaisee työriidan.

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevan yleissopimuksen 87 artiklassa 8.2 kielletään valtiota säätämästä sellaista lainsäädäntöä, joka loukkaisi kyseisen sopimuksen mukaisia takeita. Suoja koskee sopimuksen artiklassa 3.1 suojattua työmarkkinajärjestöjen oikeutta järjestää toimintansa ja laatia toimintaohjelmansa vapaasti. 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 kieltä 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 myös ILO:n yleissopimuksen 98, joka koskee työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Sopimuksen artiklassa 2 on säädetty velvollisuudesta järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Kun valtiolla on velvollisuus huolehtia tällaisesta suojasta ammattiliiton vastapuolen harjoittamaa sekaantumista vastaan, on selvää, että valtio ei itse saa säätää viranomaismenettelyjä, jotka vaikuttaisivat jo niihin lähtökohtiin mitä palkankorotusesityksiä työtaistelun uhan alla ammattijärjestön on tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiallisesti vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen eli toimintaan, mikä ei ole sallittua Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden valossa.

Suomen niin ikään ratifioimassa ILO:n yleissopimuksessa 154 on työehtojen kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä koskevia määräyksiä. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten olosuhteiden mukaisesti toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi ja 5.2 artiklan e-kohdassa edellytetään, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi, että ne edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä. Sovittelua ei siis saa säätää sellaiseksi, että se heikentäisi kollektiivisen neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdolliseksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehdoin, on neuvottelu-oikeuden käyttöä haittaava sovittelu, jonka ILO:n sopimus 154 kieltää.

Suomea 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 ihmiso-

keustuomioistuin 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.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Hallitusohjelman kirjaus vientivetoisen mallin sisällyttämiseksi lainsäädäntöön työriitalain kirjauksilla ei Palvelualojen ammattiliiton näkemyksen mukaan ole neuvottelujärjestelmän kehittämistä, vaan sillä olisi päinvastainen vaikutus. Käytännössä se vaikeuttaisi tai jopa estäisi alakohtaisten työehtosopimusten palkka- ja työehtomääräysten kehittämisen.

Palvelualojen ammattiliiton sopimusalojeni palkkataso on jo nyt hyvin alhainen. Vuonna 2022 kaikkien palkansaajien säännöllisen kuukausiansioiden mediaani oli 3 625 €, kun se oli myyjillä 2 549 €, tarjoilijoilla 2 485 € ja kiinteistöhuollon työntekijöillä 2 534 €. Palvelualoille tyypillisestä osa-aikaisuudesta johtuen todellinen ansiotaso on vielä tätäkin matalampi. Korotustason sementointi jäädyttäisi suhteelliset palkkaerot ja kasvattaisi entisestään absoluuttisia palkkaeroja.

Liian matalat palkankorotukset toimialoilla, joilla olisi mahdollista kehittää ja ottaa käyttöön uusia työtä tukevia teknologioita, saattavat hidastaa tuottavuuskehitystä. Palvelualat ovat parhaillaan keskellä tällaista murrosta, kun robotiikka ja tekoäly ovat yleistymässä palvelutyön työkaluina. Jos vanhoja toimintamalleja tuetaan mahdollistamalla keinotekoisena matala palkkataso, hidastetaan toimialojen luovaa tuhoa ja tuottavampien työpaikkojen syntymistä.

On myös syytä huomioida jatkuvan vientivetoisen palkkamallin vaikutus absoluuttisten tuloerojen kasvuun ja edelleen kansantalouden kokonaiskysyntään. Matalapalkka-alojen työntekijöiden palkankorotuksilla on merkittävä kerrannaisvaikutus taloudessa, sillä valtaosa heidän ansioistaan suuntautuu välttämättömään kulutukseen. Jos heidän ansionsa jäävät puolestaan jatkuvasti vientialojen jälkeen, on vaarana kotimarkkinatoimialojen jatkuva kurjistuminen.

Palvelualoilla on jo nyt havaittavissa kehitystä, jossa yhä useampien työntekijöiden toimeentulo nojaa palkan ohella sitä tukeviin etuuksiin kuten asumistukeen, soviteltuun työttömyysetuuteen tai jopa toimeentulotukeen. Toimeentuloa tukevien etuuksien tarve korostuu korkeiden asumiskustannusten keskuksissa, joihin toisaalta syntyy myös valtaosa palvelualojen uusista työpaikoista. Merkittävä tekijä taustalla on työsuhteiden osa-aikaisuus, jolla työnantajat pyrkivät helpottamaan työvuorosuunnittelua. Etuuksia tarvitaan kuitenkin yhä useammin kohtuullisen toimeentulon saavuttamiseksi myös kokoaikaisesta työstä saadun palkan ohella.

Palvelualojen palkankorotustason pakottaminen vientialojen ratkaisujen alle uhkaa osaltaan vauhdittaa tätä kehitystä ja lisätä julkisen sektorin etuusmenoja.

Etukäteen tiedossa oleva sovintoehdotuksen kustannuskatto pakottaisi edistämään työehtoneuvottelujen tavoitteita painostamalla alan yrityksiä aiempaa järeämpien työtaistelutoimien avulla. Samalla sovitteluinstituution mahdollisuudet edistää osapuolten välistä sopua heikkenisivät.

Sovintoehdotuksen sisällön rajoittamista koskevassa hallitusohjelman kirjauksissa ei ole myöskään mainittu, miten tällainen yleinen linja määriteltäisiin. Olisi jo lainsäädäntöteknisesti mahdotonta nimetä työehtosopimusta tai -sopimuksia, joiden mukaisesti muiden alojen palkankorotusvara tai korotukset määräytyisivät.

Määräyksellä työriitalakiin myös puututtaisiin työmarkkinaosapuolten kollektiiviseen neuvotteluoi-
keuteen. Työntekijöiden ammatillinen yhdistymisvapaus ja siihen sisältyvä työtaisteluoikeus on tur-
vattu Suomessa perustuslaissa sekä kansainvälisissä sopimuksissa. Järjestäytymisvapauden kes-
keisimpiä tavoitteita on taata ja mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden järjestäytyminen viran-
omaisista riippumatta ja kyky määrittää palkat ja muut työnteon ehdot vapaasti työehtosopimusten
avulla.

Yhteisen hyväksynnän nauttiva työmarkkinamalli onkin mahdollista saada aikaan ainoastaan sopi-
malla. Sopimukseen pääsemiseksi tarvitaan aitoon vuoropuheluun ja avoimeen ja läpinäkyvään val-
misteluun perustuvaa prosessia, jossa sovitaan yhteen molempien osapuolten näkemykset ja tar-
peet.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024 Pirhonen Jaana

KT suhtautuu hallitusohjelmakirjaukseen kriittisesti. On poikkeuksellista kansainvälisestäkin, jos po-
liittinen päätöksentekijä puuttuu ilman työmarkkinaosapuolten yhteistä näkemystä lailla työmarkki-
najärjestöjen neuvottelutoiminnan ydinkysymyksiin ja neuvotteluosapuolille kuuluvaan sopimusauto-
nomiaan. Kunta-alan työmarkkinahistoriassa on työnantajan ja työrauhan aikaansaamisen kannalta
kielteisiä kokemuksia siitä, jos poliittiset puolueet ovat pyrkineet vaikuttamaan sopimusneuvottelui-
hin ja työmarkkina-asioihin.

Hallitusohjelmakirjaus tekee nykyisenkaltaisesta työriitojen sovittelujärjestelmästä todennäköisesti
tarpeettoman, koska sovittelujärjestelmän mahdollisuudet ratkoa erityisesti vaikeita ja yhteiskunta-
vaarallisia työmarkkinakriisejä heikkenevät olennaisesti. Hallitusohjelmakirjaus pikemminkin saattaa
lisätä ja pitkittää työrauhaongelmia, koska työriitalain mukaisella sovittelujärjestelmällä ei olisi enää
juurikaan välineitä sovittaa kriisejä.

Ilman työriitalain mukaista sovittelujärjestelmää, yhteiskuntavaaralliset työtaistelutoimet kunta-alalla
vuonna 2022 olisivat edelleen laajentuneet ja jatkuneet todennäköisesti vuoden 2023 puolelle
saakka. On huomattava, että sovittelulautakunta asetetaan vain hyvin harvoin ja erityisen vaikeissa
yhteiskuntavaarallisissa työtaisteluissa ja niiden uhkissa.

Suomen kansainvälisen kilpailukyvyn huomioinen työmarkkinaratkaisussa on perusteltua. Vientive-
toista työmarkkinamallia ei ole toistaiseksi kuitenkaan määriteltä tavalla, jonka kaikki työmarkkina-
osapuolet voisivat hyväksyä. Siksi vientivetoisuus ja yleisen linjan määräytyminen pitäisi laissa tar-
kasti määrittellä, jos lain säätämiseen päädytään.

Selvitettäviä asioita olisivat ainakin seuraavat seikat: Mitkä työehtosopimukset otetaan huomioon
yleistä linjaa määriteltäessä ja mikä on niiden edustavuus? Millä tavoin sopimuskausien pituuksien
erot, päättyminen ja mahdolliset muutokset talouden tilanteessa otetaan huomioon? Miten teksti-
muutokset huomioidaan kustannuslaskennassa yhdenmukaisesti eri sopimusaloilla. Mitkä ovat kes-
kitettyjen ja paikallisten erien osuudet palkankorotuksista sekä niiden kohdentamis- ja neuvottelu-
lausekkeiden vaikutus kokonaiskustannusvaikutuksiin.

Olennaisen tärkeää vientivetoisuuden ja yleisen linjan määrittelyn ja hyväksyttävyyden kannalta on,
minkälaiseen talouden tilannekuvaan päänaavaus perustuu. Yleisen linjan kustannuslaskennan lä-
pinäkyvyys ja vertailukelpoisuus eri sopimusalojen välillä täytyisi määrittellä laissa.

**Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra-
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo** **8.1.2024**

Rakennusliitto pitää hallitusohjelmakirjausta erittäin ongelmallisena. Epätarkka kirjaus yleisestä linjasta jättää paljon avoimia kysymyksiä. Yhden toimialan työehtoratkaisusta ei voi muodostua yleistä linjaa. Työehtosopimusratkaisujen kustannusvaikutuslaskenta on usein tulkinnanvaraista. Nykymallissa valtakunnansovittelijan toimisto ottaa annettuna totuutena työnantajapuolen kustannusvaikutuslaskelmat. Tämä on iso ongelma sovittelutoiminnan puolueettomuusolettamalle. Yleistä linjaa ei voi määrittää pelkästään toisen osapuolen laskelmiin perustuen.

Yleisen linjan määrittelyn tekee erittäin vaikeaksi se, että sopimukset päättyvät eri ajankohtina pitkin vuotta. Tämä tekee yleisen linjan määrittelyn käytännössä mahdottomaksi. Myös taloustilanteen nopea muuttuminen on ongelma.

Mikäli sovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuuksia ratkaista työriita rajoitetaan lainsäädännöllä, tulee koko sovittelujärjestelmän tarpeellisuus erittäin kyseenalaiseksi. Jos työmarkkinaosapuolet eivät koe sovittelujärjestelmän toimivan työehtoratkaisujen tukena, sen merkitys heikkenee oleellisesti. Tämän seurauksena työriidat lisääntyvät entisestään.

Lainsäädäntömuutos on ongelmallinen myös Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten kannalta, koska neuvotteluosapuolten täysi autonomia vaarantuisi oleellisesti Suomen hallituksen toimien takia. Tämä autonomia tulisi päinvastoin valtioiden turvata.

**Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, 8.1.2024
Yli-Koivisto Timo**

Vientivetoisella työmarkkinamallilla tarkoitetaan sitä, että vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyritystemme kilpailukykyä. Koska myös muiden alojen palkkaratkaisut vaikuttavat vientiyritysten kustannuksiin, vientivetoiseen työmarkkinamalliin kuuluu lisäksi periaate, jonka mukaan muut alat eivät saa ylittää viennin avauksen kustannusvaikutusta.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ajaa viime kädessä yleistä etua, koska vientivetoisen mallin kautta saavutetaan järjevä lopputulos Suomen talouden kannalta. Vientivetoinen malli ei poista miltään alalta mahdollisuutta neuvotella oman alan kannalta järjevää työehtosopimusratkaisua. Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö turvaisi vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuuden ja tavoitteet.

Vientivetoisen työmarkkinamallin ensimmäisen neuvotteluratkaisun tekevät vientisektorin liitot. Työehtosopimuskierron avaajaliitoksi, ns. päänavaajaksi ei kuitenkaan haluta ryhtyä, jos liittojen tiedossa on, että sovittelijan tai sovittelulautakunnan toimesta on mahdollisuus saada suurempia korotuksia kuin päänavausratkaisussa on sovittu. Sovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuus ylittää avaajaliittojen sopimuksen kustannusvaikutus johtaisi alojen väliseen palkkakilpailuun, mikä puolestaan johtaa kustannuskilpailukyyn menetykseen. Näin kävi finanssikriisin aikaan tehdyissä työehtosopimusratkaisuisissa, joissa edellisiä ratkaisuja korkeammat palkkaratkaisut seurasivat toisiinsa.

Suomessa on useiden työehtosopimuskierrosten ajan toteutettu vientivetoista liittokohtaista työmarkkinamallia. Vientivetoinen malli oli ensimmäisen kerran käytössä vuosien 2017–2018 neuvottelukierroksella, ja sen mukaisesti toimittiin myös seuraavalla eli 2019–2020 neuvottelukierroksella. Myös vuoden 2021–2022 neuvottelukierroksella noudatettiin vientivetoista mallia kuntia koskevaa

neuvotteluratkaisua lukuun ottamatta. Kesällä 2022 työ- ja elinkeinoministeriön asettama sovittelulautakunta epäonnistui toimessaan, kun sen esityksestä kunta- ja hyvinvointialueiden osalta sovittiin palkkojen nousevan lähivuosina aina viennin avausta enemmän. Sovittelulautakunnan ratkaisu johtaa vääristyneeseen tilanteeseen, jossa verorahoitteinen julkinen sektori on työmarkkinoiden palkkajohtaja. Tämä epäonnistuminen osoitti, että on välttämätöntä säädöksin ohjata sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työtä niin, että ne toimillaan tukevat vientivetoista työmarkkinamallia. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei toimi ilman hallitusohjelmakirjauksen toteuttamista.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo

8.1.2024

Finanssiala ry kannattaa hallitusohjelmakirjausta ja sen täytäntöönpano on erityisen tärkeää kansantalouden kantokyvyn, työllisyyden ja talouskasvun kannalta. Pidämme tärkeänä, että julkinen sektori on mukana, koska se rahoitetaan kansalaisten ja yritysten maksamien verojen turvin.

Hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpano tukee myös neuvottelujärjestelmän toimivuutta kannustuen omaehtosiin neuvotteluihin. Hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpano vastaa pitkälti Ruotsin tilannetta, jossa Suomen valtakunnansovittelijan toimistoa vastaava elin tukee normiin perustuen teollisuussopimuksen perusteella syntyneitä yleistä linjaa. Hallitusohjelmakirjaus ottaa kantaa vain sovittelijan tai sovittelulautakunnan toimintaan eikä muutos rajoita sopijaosapuolten keskinäisiä mahdollisuuksia sopia haluamansa sisältöistä työ- tai virkaehtosopimusta.

Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinailaitos

8.1.2024

Valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan mandaatin rajaaminen lainsäädännöllä vientivetoiseen yleiseen linjaan on ymmärrettävä ja kannatettavakin ajatus, mutta sen toteuttaminen voi osoittautua hankalaksi. Lainsäädännön tarkkarajaisuuden vaatimus voi johtaa siihen, ettei kattoo valtakunnansovittelijalle tai sovittelulautakunnalle ole mahdollista säätää, koska katon määrittely voi osoittautua mahdottomaksi. Peruseriaatteena se, että pienen ja avoimen kansantalouden maksukyvykkyys mitataan viennin vedolla, on perusteltu ja ao näkemys on pitkälti hyväksytty Suomessa. Vientivetoinen malli sisältää kuitenkin haasteen julkiselle sektorille, jonka virka- ja työehtosopimukset palkantarkistusten osalta ovat pääsääntöisesti maksimikorotuksia. Ja toisaalta yksityinen sektori liu-uttaa palkkoja enemmän kuin julkinen. Vuosien saatossa tästä syntyy haasteita, joita joudutaan korjaamaan myös muissa Pohjoismaissa. Samaan aikaan kilpailu osaavasta työvoimasta voimistuu Suomessa, jossa pienentyvät ikäluokat ovat johtaneet monilla aloilla työvoimapulaan. Eli on epätoimennäköistä, että vientimallin säätäminen toisi ratkaisua 2020-luvun haasteisiin. Selkeänä linjauksena talouden lainalaisuuksista se toki toimisi.

Autoalan Keskusliitto ry

8.1.2024

Suomessa noudatettiin kolmen viimeisen työehtosopimuskierron 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 kilpailukyvystä ja päänavauspalkkaratkaisun pitävyydestä myös muilla aloilla. Lainsäädäntöperusteista ratkaisua tulisi käyttää mikäli mitään muuta mallia ei löydy.

Tehy ry

8.1.2024

Tehy katsoo, että EU-oikeus ja Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ovat este työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamiseksi hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti. Siksi hallitusohjelmakirjauksen toteuttamisesta tulee yksiselitteisesti luopua.

Kansainvälinen työjärjestö ILO

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n Philadelphian julistuksessa vuonna 1944 määritettiin ILO:n jäsenvaltioita sitovat politiikkaperiaatteet. Jo tuolloin määritettiin ILO:n jäsenvaltioille velvoite politiikkaan tunnustaa oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin. ILO:n yleissopimus 98 on tehty tuon oikeuden tehokkaaksi turvaamiseksi ja samaa oikeutta turvaavat myös yleissopimus 87 sekä yleissopimus 154.

ILO:n vuoden 1998 julistus työelämän peruseriaatteista ja -oikeuksista sitoutti Suomen ILO:n jäsenvaltiona velvoitteeseen, jonka mukaan kaikki jäsenvaltiot ovat hyväksyneet ILO:n perussäännössä ja Philadelphian julistuksessa ilmaistut oikeudet ja periaatteet ja sitoutuneet toimimaan järjestön yleisten tavoitteiden saavuttamiseksi voimavarojensa ja erityisolojensa puitteissa. Julistuksessa todetaan, että nämä periaatteet ja oikeudet on ilmaistu ja kirjattu tarkasti määritellyiksi oikeuksiksi ja velvollisuuksiksi ydinsopimuksissa, joita yleissopimukset 87 ja 98 ovat. Lisäksi julistuksessa todetaan, että kaikilla jäsenvaltioilla on järjestön jäsenenä velvollisuus noudattaa, edistää ja toteuttaa järjestön perussäännön mukaisesti ydinsopimuksissa ilmaistuihin perusoikeuksiin liittyviä periaatteita, joita ovat muun muassa kollektiivisen neuvottelu-oikeuden tehokas tunnustaminen.

ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevan yleissopimuksen 87 kielletään julkisten viranomaisten kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Sopimuksen kielletään valtiota säätämään tai soveltamaan maan lainsäädäntöä siten, että se loukkaisi kyseisen sopimuksen mukaisia takeita.

ILO:n yleissopimuksessa 98 velvoitetaan valtiota ryhtymään tarpeellisiin toimiin sellaisten menettelytapojen kehittämiseksi ja käyttämiseksi, jotka tukevat vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluita. Ammattiliittoja on myös suojeltava kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan sen neuvotellessa kollektiivineuvotteluissa jäsentensä työsuhteiden ehdoista. Kun sovitteluun osallistuminen on pakollista työnseisauksen tilanteessa, palkankorotuksen enimmäismäärän rajoittaminen sovittelussa on asiallisesti loukkaus neuvottelu-oikeuden itsenäisyyttä kohtaan. ILO:n yhdistymisvapauskomitean valvontakäytänteen mukaan ammattiliittojen oikeus neuvotella vapaasti jäsenistönsä työehdoista vastapuolen kanssa tulee olla sellaista, johon viranomaiset eivät puutu (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 231 kohta 1232 tapausviitteinen). Viranomaisten – kuten valtakunnansovittelijan - yksipuolisesti toteuttamat toimenpiteet neuvottelujen laajuuden rajoittamiseksi ovat usein ristiriidassa yleissopimuksen 98 4 artiklan kanssa (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 241 kohta 1290).

ILO:n yhdistymisvapauskomitea on myös todennut, että lainsäädäntö, jolla annetaan ministeriölle sääntelyvaltuudet palkkojen suuruuksista, joita liittojen pitää noudattaa työehtosopimuksissaan, on yleissopimuksen 98 vastaista. Näin tärkeitä näkökohtia työehdoista ei voida jättää työehtosopimusneuvotteluiden ulkopuolelle (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 242 kohta 1299 ja Report No 400, October 2022 Case No 3415 (Belgia)). Valtakunnansovittelija on työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluva virkamies, joten kielto koskee myös lainsäädännön laatimista siten, että sovittelija rajaa palkankorotusten suuruudet ammattiliiton esityksen mukaisina sovittelussa neuvoteltavista asioista ulos vedoten omaan lakiin perustuvaan toimivallan rajaukseen.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on määräyksiä koskien työehtojen kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä. Suomen valtiolla on velvoite ryhtyä toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi. Lisäksi edellytetään, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä. ILO:n yhdistymisvapauskomitea on todennut työtaisteluoikeuden käyttämiseen liittyvien sovittelu- ja välimiesmenettelyiden osalta, että osapuolten luottamuksen saavuttamiseksi ja säilyttämiseksi kaikkien sovittelu- ja välimiesjärjestelmien tulee olla riippumattomia, eikä menettelyn tuloksia pitäisi määrätä ennalta lainsäädännöllisten kriteerien mukaan. (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 153 kohta 823 tapausviitteinen). Hallitusohjelmakirjauksen mukainen työriitalain muutos olisi tällainen kielletty ennalta säädetty kriteeri.

Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa, joka on Suomessa voimassa myös lakina, on 6 artiklassa asetettu valtiota koskeva velvollisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. Sovittelulla on siis peruskirjassa asetettu asianmukaisuutta koskeva vaatimus, joka ei täyty, jos säädetään lailla ennakolta säädettyjä yksipuolisia rajoituksia siihen, mitä sovittelussa voidaan huomioida palkankorotusesitysten osalta.

Esitetty työriitalain muutos ei myöskään edistäisi valtakunnansovittelijan vetämän sovittelumenettelyn käyttöä kollektiiviseen neuvotteluihin liittyvien työriitojen selvittämisessä, vaan pikemmin johtaisi siihen, että osapuolilla olisi halu ja pyrkimys ratkaista riitansa tuon sovittelun ulkopuolella. Tässäkin suhteessa hallitusohjelmakirjauksen toteuttaminen johtaisi peruskirjan 6 artiklan vastaiseen olosuhteeseen.

Euroopan ihmisoikeussopimus

Ammatillinen järjestäytymisvapaus on suojattu Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklassa. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa artiklassa tarkoitettujen toisten henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Sovittelijan toimivallan rajaamiseksi esitetyt taloudelliset perusteet eivät näihin sisälly.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on toistuvasti todennut, että ammattiliittojen jäsenten ja ammattiliittojen oikeus kollektiiviseen neuvotteluun työehdoista sopimiseksi eli oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on olennainen osa Euroopan ihmisoikeussopimuksen suojaama ammatillista järjestäytymisvapautta. Näissä ratkaisuissa on todettu, että työehtosopimukset ja niillä työehdoista sopiminen on 11 artiklassa suojattu ammattiliittojen tapa valvoa ja edistää jäsentensä etuja työssään, minkä johdosta valtion on kansallisessa lainsäädännössään suojattava ammattiliittojen mahdollisuuksia kollektiivisten sopimusten kautta parantaa jäsentensä työehtoja (Wilson, National Union of Journalists and Others (hakemukset nro 30668/96, 30671/96 & 30678/96) ja Demir ja Baykara (hakemus nro 34503/97)).

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan mukaan valtion tulee siten pidättäytyä sellaisten menettelyjen laatimisesta, jotka ovat omiaan haittaamaan ammattiliittojen neuvottelu- ja sopimustoimintaa jäsentensä työehtojen sopimiseksi. Esitetty työriitalain muutos merkitsisi tällaista haittaa työehtosopimusneuvottelu- ja sopimustoiminnalle ammattiliittojen neuvotellessa palkankorotusten suuruuksista työnseisauhan alla ja työnseisauksen aikana. Yksityiset tai yleiset taloudelliset perusteet eivät muodosta 11.2 artiklan edellyttävää oikeutusperustetta lakiesitykselle.

EU-oikeus

Euroopan Unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 151 artiklan mukaan sekä unionin että jäsenvaltioiden tavoitteena on mm. elin- ja työolojen, ja siten myös työehtojen, kohentaminen sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, jonka lopputuloksia työehtosopimukset ovat. Työehtosopimuksesta neuvottelemisen ja sopimisen perusluonne täyttää tätä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kansalaisten elin- ja työolojen kohentamisen tarkoitusta.

SEUT 151 artikla viittaa edellä käsiteltyyn Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. Tämä peruskirja asettaa Suomenkin velvollisuudeksi edistää vapaata, ts. ilman ylärajaa toimivaa työehtosopimusjärjestelmää. Ääritilanteessa siihen voitaisiin tehdä poikkeuksia, jotka ovat ”välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa”, jollaisena hallituksen esittämää palkankorotusten suuruuden rajaamista yleiseen linjaan ei voida pitää.

Suomen on perusoikeuskirjan 51.1 artiklan perusteella EU:n jäsenvaltiona velvollisuus kunnioittaa perusoikeuskirjassa säädettyjä oikeuksia, noudattaa perusoikeuskirjan sisältämiä periaatteita ja edistää niiden soveltamista Suomessa. Työehtosopimusten solmimista ja sopimusten asemaa koskee perusoikeuskirjan 28 artikla, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien. Valtakunnansovittelija sovittaa lakko- ja työsulku-uhan tilanteissa näitä EU:n oikeuden alaan kuuluvien neuvotteluoikeuksien käyttämistä. Koska sovitteluun osallistuminen on pakollista sovittelutoimintaan esitetyt lakisääteiset rajoitukset liittyvät erottamattomasti perusoikeuskirjan 28 artiklan soveltamisen alaan.

Perusoikeuskirjan 28 artiklan sanamuodon viittausta neuvotteluoikeuteen ”kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti” tulee arvioida EU-oikeuden vakiintuneiden tulkintaperusteiden pohjalta. Kansalliseen lakiin säädetyn enimmäisnormin yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa ei voida perustella tuolla sanamuodolla, koska tällainen perustelu ei ole kestävä. Kun sovittelijan toimivallan rajaaminen lailla muodostaa unionin oikeuden alaan kuuluvan tilanteen, perusoikeuskirjan sisältämä työehtosopimusoikeuden sääntely saa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan etusijan suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön (asia 6/64 Costa v ENEL). Työehtosopimusten yhteydessä tämä on jo konkretisoitunut tuomiossa C-271/08 komissio v Saksa, (tuomion kohta 43). Siinä EU:n perusoikeuskirja syrjäytti Saksan perustuslain järjestäytymisvapauden sääntelyssä. Siten perusoikeuskirjan 28 artiklan sanamuoto ei muodosta oikeutta olla noudattamatta sitä, miten neuvotteluoikeuden sisältö ja tulkinta on unionin oikeuden mukaan.

Unionin tuomioistuin tukeutuu kollektiivisen neuvotteluoikeuden tulkinta-asioissa vakiintuneesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen vastaavaan oikeuskäytäntöön, mitä myös perusoikeuskirjan 52.3 artikla edellyttää. Esimerkkinä tästä käy työehtosopimusten osalta ratkaisu Demir ja Baykara (hakemus nro 34503/97), jonka mukaan oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on nykyään olennainen osa ammatillista järjestäytymisvapautta. Siten myös unionin oikeuden tulkinnassa tulee huomioitavaksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11.2 artiklan rajoitusperusteiden soveltuminen, johon palkankorotusten suuruuden hillitsemisen perusteeksi ilmoitettu kilpailukyvyyn parantamispäämäärä ei voi sisältyä. Työnantajapuolella ei ole sellaisia Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11.2 artiklan tarkoittamia oikeuksia, joiden turvaamiseksi oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin ja sopimukseen voitaisiin rajoittaa, haitata tai edes vaikuttaa sovittelutoimintaa koskevien lakisääteisien, yleisin ja toistaiseksi voimassa olevin rajauksin.

EU:n perusoikeuskirjan 53 artikla edellyttää 28 artiklan perusoikeuden tulkitsemista myös kaikkien unionin jäsenvaltioiden ratifioimien ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 mukaisesti. Siten se, mitä on edellä todettu ILO:n sopimusten 87 ja 98 valvontakäytänteestä, on myös osa unionin oikeutta tulkittaessa perusoikeuskirjan 28 artiklan neuvottelu-, sopimis- ja työtaisteluoikeuden sisältöä.

EU:n perusoikeuskirjassa säädetty perusoikeudet saavat tarkemman sisältönsä EU:n toimielinten antamissa säännöksissä. EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan alaan kuuluva vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Se edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen.

Vähimmäispalkkadirektiivin 4 artiklaa on tulkittava yhdessä sen säätämisen taustalla olevan Euroopan unionin neuvoston päätöksen (EU 2020/1512) mukaisesti. Siinä on asetettu jäsenvaltioille velvollisuus varmistaa työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen palkkojen muodostumiseen läpinäkyvällä ja ennakoitavalla tavalla. Näin mahdollistetaan palkkojen asianmukainen reagoivuus tuottavuuden kehitykseen ja tarjotaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja tähdätään ylöspäin suuntautuvaan lähentymiseen. Päätöksen mukaan jäsenvaltion on myös puututtava sukupuolten välisiin työllisyys- ja palkkaeroihin. Työmarkkinaosapuolia on kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen täysimääräisesti niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Sovittelijan toiminnan rajaamisen lailla hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti merkitsisi sovittamontota ristiriitaa Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden kanssa, eikä tuollaista säännöstä siten saada Suomessa säätää kansalliseen lakiin.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla. Kuntoutusalan Asiantuntijat haluaa nostaa esille, että esimerkiksi toiminta- ja fysioterapeuttien palkkakehityksen mahdollistaminen jatkossakin on yksi keskeinen keino taata osaavan työvoiman saatavuus. Toiminta- ja fysioterapeuttien saatavuudella taataan kansalaisten toimintakykyä tukevien lakisääteisten kuntoutuspalvelujen toteuttaminen jatkossakin, joka vaikuttaa keskeisesti kansalaisten toiminta- ja työkykyyn.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvottelu-oikeuden 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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirriä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristiriitassa Suomea velvoittavien kansainvälisten veloitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on varmistettava.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari

8.1.2024

Hallitusohjelmakirjauksessa viitatussa yleisestä linjasta ei ole selvää määritelmää. Viime vuosien työmarkkinakierroksilla työnantajat ovat vahvasti koordinoineet palkanmuodostusta ja samalla halunneet yksipuolisesti määritellä yleisen linjan tason. On erittäin ongelmallista, jos lainsäädäntöön kirjataan käsite, joka on epäselvä. Jos kirjaus tulee hallituksen esittämällä tavalla työriitojen sovittelusta annettuun lakiin, se vaikeuttaa myös valtakunnansovittelijan työtä. Työriidoissa, joita kirjaus koskisi, on kyse osapuolten välisen työehtosopimuksen palkankorotuksista sopimisesta. Kirjaus rajoittaisi valtakunnansovittelijan mahdollisuuksia ja toimivaltaa.

Stora Enso, Kurki Kimmo

8.1.2024

-

Kaupan liitto ry

8.1.2024

Vientivetoisessa työmarkkinamallissa vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna Suomen vientiyrittäjien kilpailukykyä. Koska myös esimerkiksi kaupan alan palkkaratkaisut vaikuttavat vientiyrittäjien kustannuksiin edellisessä kohdassa kuvatulla tavalla, vientivetoiseen työmarkkinamalliin kuuluu lisäksi periaate, jonka mukaan muut alat eivät saa ylittää viennin avauspalkkaratkaisua ja sen kustannuksia.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ajaa viime kädessä kaikkien alojen etua, koska vientivetoisen mallin kautta saavutetaan paras mahdollinen lopputulos Suomen talouden kannalta. Jotta vientivetoinen malli toimisi oikein ja tasapuolisesti sekä toteuttaisi tavoitteitaan, on hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö välttämätön.

Suomessa vientivetoista liittokohtaista työmarkkinamallia ehdittiin tosiasiallisesti toteuttaa kolmen työehtosopimuskierron verran hyvällä menestyksellä. Käytäntö osoitti myöhemmin, että vientivetoinen työmarkkinamalli ei kuitenkaan toimi ilman hallitusohjelmakirjauksen toteuttamista. Eri osapuolet eivät olleet malliin vastaavalla tavalla sitoutuneita, toisin kuin Ruotsissa. Kesällä 2022 työ- ja elinkeinoministeriön asettama sovittelulautakunta esitti kunta- ja hyvinvointialueille erillisen palkkaohjelman, jonka nojalla niiden palkat nousevat lähivuosina viennin avaukselta ja täten ns. yleistä linjaa enemmän. Sovittelulautakunta poikkesi antamallaan esityksellä yleistä linjasta tehden verorahoitteisesta julkisesta sektorista palkkajohtajan työmarkkinoille.

Tämä korostaa tarvetta säätää lailla sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työstä niin, että ne toimillaan omalta osaltaan tukevat vientivetoista työmarkkinamallia. Tällä hetkellä työmarkkinoilla vallitseva tilanne on kansantalouden näkökulmasta kestävä.

Viimeisimmät kohtuuttoman pitkiksi venyneet työmarkkinakierrokset ovat niin ikään osoittaneet, kuinka hankalaa avauspalkkaratkaisun löytäminen tiukassa työmarkkinatilanteessa on. Vientivetoisen työmarkkinamallin avauspalkkaratkaisun tekevät nimenomaan vientisektorin liitot. Kun työehtosopimusosapuolet tietävät, että sovittelijan tai sovittelulautakunnan avulla on mahdollista saavuttaa suurempi palkankorotusprosentti kuin neuvottelemalla avauspalkkaratkaisusta keskenään, ei työmarkkinosapuolista löydy neuvotteluhaluja ja rohkeutta avata työehtosopimuskierron. Tämä on omiaan lisäämään alojen välistä palkkakilpailua, mikä osaltaan johtaa kustannuskilpailukykyyn menetykseen vastaavasti kuten finanssikriisin aikana vuonna 2008 tehdyissä työehtosopimusratkaisuissa, joissa edellisiä ratkaisuja korkeammat palkkaratkaisut seurasivat toinen toistaan.

Kaupan ala on osana muita yksityisiä sektoreita ollut mukana kolmessa työehtosopimuskierröksissä, joissa vientivetoinen malli toimi. Kesä ja syyskuu 2022 osoitti kuitenkin käytännön epäkohdat mallin toteuttamiselle. Kaupan ala joutui marras-joulukuussa 2022 kohtuuttomien lakkotoimien kohteeksi puolustaessaan vientivetoista työmarkkinamallia. Kaupan ala kohtasi yhteensä 46 laitonta lakkoa,

joihin osallistui yhteensä noin 1560 työntekijää. Todellisuus osoittaa, ettei nykytilanne ole kestävä ja kohtuullinen. Jotta Suomen kilpailukyky on turvattu, tulee vientimallista säätää hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti lailla.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ei poista miltään alalta mahdollisuutta neuvotella osapuolten välillä työehto- ja palkkaratkaisua. Päinvastoin, malli luo reilut ja tasapuoliset pelisäännöt ja poistaa näennäistä ja epäreilua palkkakilpailua.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry 8.1.2024

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.

Vientivetoisen työmarkkinamalin kirjaaminen lakiin ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se saattaisi vaikeuttaa myös julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkanuovotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvottelu-oikeuden 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. Sovittelun ei pidä vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kiihkiä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 viranomaisien kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Palkkankor-

rotustavoitteiden 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 järjestäytymisoi-keutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. Tuon sopimuksen artiklassa 2 on Suomea koskeva velvol-lisuus järjestää ammattijärjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta se-kaantumiselta 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 palkankorotu-esityksiä työtaistelun uhan alla ammattijärjestön on tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiallisesti 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 työehtosopimusneu-votteluita. Olennaista säännöksessä on neuvotteluilta edellytetty vapaaehtoisuus ja velvoite valtiolle tukea tuota vapaaehtoisuutta, joka sisältää vapauden myös palkankorotustavoitteiden ja hyväksyttäv-än palkankorotustason asettamisessa.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on Suomea sitovia määräyksiä liittyen työehtojen kollektiivisen neu-vottelumenettelyn edistämiseen. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten olosuhteiden mukaisesti toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi ja 5.2 artik-lan e-kohdassa edellytetään, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä. Sovittelua ei siis saa säätää sel-laiseksi, että se osaltaan heikentää kollektiivisen neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdottomaksi sovit-telun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehdoin, on neuvottelu-oikeuden käyttöä haittaava sovittelu, jonka ILO:n sopimus 154 kieltää.

Suomea niin ikään sitovan Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklassa 6 on valtiota koskeva velvol-lisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä velvoite edistää asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. So-vittelulla 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 ihmisoikeus-keustuomioistuimien käsittelee tuon sopimuksen tulkintaa koskevat tapaukset. Euroopan ihmisoikeus-keustuomioistuin 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 vaikeu-teta.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristirii-dassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopi-musautonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on var-mistettava.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry 8.1.2024

TEK 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 työehtosopimusneuvotteluvoimien 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 kieltä 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 neuvotteluvoimaa. 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 tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiallisesti 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 mukaisesti 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 neuvotteluvoimien 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.

Rautatiealan Unioni RAU ry

8.1.2024

Hallitusohjelman kirjaus, joka sitoo valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan kädet on tuomitava. Kirjauksen myötä ei voida ottaa huomioon alakohtaisia tarpeita matalapalkka-aloilla, eikä myöskään voida huomioida työolosuhteiden kehittämiseen tähtävien työehtosopimuskirjausten tekemisestä. Työnantajat laskevat työehtosopimuksen tekstimuutoksille normaalisti niin kovan prosentuaalisen hinnan, ettei valtakunnansovittelija tai sovittelulautakunta voi esittää sovintoesitystä, joka virheellisen laskutavan vuoksi ylittää palkantarkastuksen yleisen linjan.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yrittäjäkysymyksien keskeiset kysymykset, Makkula Janne

6.1.2024

Hallitusohjelmakirjauksella pyritään toteuttamaan ns. vientivetonainen palkkamalli. Siinä vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyrittäjien 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 työpaikka-kohtaisia tarpeita.

Suomen Yrittäjät korostaa, että uudessa palkkamallissa pitää siksi olla muitakin ominaisuuksia kuin sinänsä perusteltu palkankorotusten katon määrittely vientialojen voimin. Mallin pitää hajauttaa nykyistä palkkasopimista siten, että työehtoihin syntyy kaikilla aloilla aitoa yritys- ja työpaikkakohtaista

liikkumatilaa. Erityisen 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.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. 5.1.2024

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 työmarkkina-kierrosten venymiseen ja kriisiytymiseen.

Ruotsissa on jo neljännesvuosisadan ajan toteutettu laajan hyväksynnän saanutta vientivetoista työmarkkinamallia, joka on johtanut myönteiseen kustannuskilpailukyvyyn 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 näkemuseroja 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.

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija

Katsomme, että tämä kirjaus vahvistaa vientivetoisen mallin toteutumista ja on sitä kautta hyvä ja asianmukainen.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Eri toimialojen tilanteet työmarkkinoilla saattavat erota suurestikin toisistaan. Eri sukupuolten välinen palkkaepätasa-arvo on edelleen keskeinen ongelma suomalaisessa yhteiskunnassa. Jos työelämän kehittäminen ja palkanmuodostus sidotaan lakisääteisesti jonkin tai joidenkin toimialojen palkkakehitykseen, vaikeutuu palkkatasa-arvon edistäminen erityisesti naisvaltaisilla matalapalkka-aloilla.

Esitetty lainsäädäntökirjaus kaventaisi sovittelijan mahdollisuuksia päästä molempia soviteltavia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Näinollen se saattaa johtaa koko sovittelijainstituution arvovallan vähenemiseen.

Elintarviketeollisuusliitto ry 5.1.2024

Kannatamme kirjausta. Kirjauksessa tulisi kuitenkin täsmentää, että palkantarkistusten yleisellä linjalla tarkoitetaan käytännössä työehtosopimusratkaisun kustannusvaikutusten yleistä linjaa, sillä malli määritteli työehtosopimusratkaisun kustannusvaikutusten ylärajan. Neuvotteluosapuolilla olisi myös jatkossa neuvotteluteitse mahdollisuus sopia alalle alan tarpeisiin parhaiten sopiva kokonaisratkaisu, joka noudattaa kuitenkin vientialojen asettamaa kokonaiskustannusraamia. Tämä edistää osapuolten sovintohalukkuutta ja pyrkimystä saada sopimukset aikaiseksi työrauhan vallitessa, ilman riidan eskaloimista sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan pöydälle. Tämä rajoittaisi työrauhahäiriöiden määrää. Valtakunnansovittelija olisi edelleen tärkeä tuki tilanteissa, joissa neuvottelut osapuolten välillä ovat ajautuneet umpisolmuun aidoista neuvotteluyrityksistä huolimatta

Käytännössä Suomessa on jo kolmen työehtosopimuskierroksen ajan toteutettu vientivetoista liitto-kohtaista työmarkkinamallia, ja tuemme mallin noudattamista myös jatkossa. Kirjauksen mukainen lainsäädäntö on edellytys sille, että vientivetoisen työmarkkinamallin jatkuvuus turvataan ja myös julkinen sektori saadaan sitoutumaan kansainväliselle kilpailulle alttiiden alojen tekemään avausratkaisuun eli ns. yleiseen linjaan. Hallitusohjelman kirjauksen täytäntöönpanolla vahvistamme nykyistä vientivetoista työmarkkinamallia sekä pystymme turvaamaan ja parantamaan kansainvälistä kilpailukykyämme.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna 5.1.2024

Kannatamme kyseistä hallitusohjelmakirjausta. Lainsäädäntökirjaus vahvistaa nykyistä, kansantaloudelle tärkeää vientivetoista linjaa. Lainsäädäntökirjaus myös varmistaa sen, että kevään 2022 kaltaista sovittelulautakunnan ratkaisua ei jatkossa synny. Lisäksi kirjaus tukee sitä, että päänaavaaja työehtosopimuskierröksillä jatkossakin löytyy.

Mikäli päänaavaajan ratkaisu voitaisiin joka kierroksella ylittää, ei päänaavaajaliittoa enää löydy, sillä kuka hyväksyisi ratkaisun, joka tiedetään ylittyvän neuvottelukierroksen seuraavissa ratkaisuisissa. Lisäksi, kun valtakunnansovittelija ja sovittelulautakunta ovat sidottu yleiseen linjaan, tarkoittaa se

sitä, että osapuolten on pyrittävä aidosti neuvottelemaan keskenään. Lainsäädäntökirjaus ei poista osapuolilta sopimusautonomiaa ja mahdollisuutta neuvotella omaa ratkaisua sovittelun ulkopuolella, mutta tiedettäisiin, että sovittelun kautta ei ole mahdollista saada päänavausratkaisua enemmän. Lainsäädäntökirjauksen hyötynä myös on, että kustannuskilpailukykyä heikentävän palkkakilpailun mahdollisuus vähenee ja malli myös vähentää työrauhahäiriöitä.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Insinööriliitto vastustaa kirjauksen toteuttamista.

Kirjauksella puututtaisiin sekä liittojen sopimusoikeuteen, että invalidoitaisiin valtakunnansovittelija instituutiona. On epätervettä kehitystä, kun valtiovalta pyrkii puuttumaan vapaaseen palkanmuodostukseen ohjaamalla palkanmuodostusta lainsäädännöllä.

Toteutuessaan kirjaus pitkittäisi työriitoja, kun vakavan palkkariidan ollessa kyseessä olisi sovittelu vain turha välivaihe, kun osapuolten pitäisi tähtyä sovittelun jälkeiseen aikaan. Näin sovitteluun ei kannattaisi panostaa. Samalla sovittelusta tulisi turhaa ja sovittelijan mahdollisuus ehkäistä työriitoja muuttuisi mahdottomaksi.

Lisäksi yleisen linjan määrittely on hankalaa. Koska se katsotaan syntyneeksi? Kuinka pitkälle se ajallisesti ulottuu? Miten sovittellaan ensimmäistä työriitaa, kun yleistä linjaa ei vielä ole? Hallitusohjelman kirjaus sisältää huomattavasti enemmän uhkia kuin mahdollisuuksia.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry

5.1.2024

Pienen, avoimessa markkinataloudessa toimivan kansantalouden näkökulmasta vientivetonen työmarkkinamalli on osoittanut toimivuutensa. Ruotsissa on 1990-luvun lopulta lähtien toteutettu laajan hyväksynnän saanutta vientivetoista työmarkkinamallia, joka on johtanut hyvään kustannuskilpailukykyyn ja samaan aikaan reaaliansioiden positiiviseen kehittämiseen kaikilla sektoreilla.

Ruotsissa malli on toteutettu vientiteollisuuden liittojen solmimalla ”teollisuussopimuksella” ja muilla vastaavilla neuvottelujärjestelmää koskevilla sopimuksilla sekä sopimusten ulkopuolella olevien liittojen sitoutumisella vientivetoiseen malliin. Koordinaatio toimii siellä sekä työnantajien että palkan-saajien toimesta.

Vientivetonen malli ei ole Ruotsissa ollut esteenä työehtojen kehittämiseksi päänavauksen kustannusvaikutuksen sisällä ja sitä kunnioittaen. Yhteinen näkemys vientivetoisuuden merkityksestä kansantaloudelle ja kaikkien sektoreiden järkevälle palkanmuodostukselle on luonut pohjaa yhdessä tapahtuvalle kehittämiselle.

Suomessa vientivetonen malli on toiminut yksityisen sektorin työnantajaliittojen vahvan koordinaation varassa. Ammattiliitot ovat yksi toisensa jälkeen yrittäneet murtaa neuvottelukierroksella sovittua päänavauksen. Vientivetonen malli ei ole saavuttanut ammattiliittojen piirissä yleistä hyväksyntää, eivätkä edes päänavauksen sopijapuolina olevat ammattiliitot ole jämäkästi puolustaneet päänavauksista, vaikka vientivetoisuuden välttämättömyys kansantalouden näkökulmasta ymmärrettäisiinkin. Yksipuolinen koordinaatio ja ammattiliittojen pyrkimys haastaa päänavauksista on jäykistänyt neuvottelukierroksia ja kohdistanut mielenkiinnon ainoastaan kustannusvaikutuksen vahtimiseen, pois

työehtojen muusta kehittämisestä, jota voi hyvin toteuttaa viennin päänavauksen kustannusvaikutuksen puitteissa.

Näissä oloissa hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö varmistaisi vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuuden ja loisi samalla edellytykset sille, että työmarkkinaosapuolet voisivat avoimesti antaa tukensa mallille ja voisivat yhdessä kehittää sitä edelleen.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö ei loukkaisi työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiamia. Kirjauksen mukaisen lainsäädännön voimassa ollessa olisi edelleen mahdollista suorissa neuvotteluissa sopia muun tasoisista ratkaisuksista kuin vientialojen päänavauksessa olisi sovittu. Eri asia on, kuinka järkevänä sellainen sopiminen osapuolten toimesta nähtäisiin.

Myös sovittelussa olisi mahdollista tehdä sovintoehdotuksia, joiden sisältö poikkeaisi päänavauksesta, kunhan niiden kustannusvaikutus kokonaisuudessaan olisi enintään päänavauksen tasoa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

5.1.2024

Vientivetoisella työmarkkinamallilla tarkoitetaan sitä, että vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyritystemme kilpailukykyä. Koska myös muiden alojen palkkaratkaisut vaikuttavat vientiyritysten kustannuksiin, vientivetoiseen työmarkkinamalliin kuuluu lisäksi periaate, jonka mukaan muut alat eivät saa ylittää viennin avauksen kustannusvaikutusta.

Vientivetoinen työmarkkinamalli ajaa viime kädessä kaikkien alojen etua, koska vientivetoisen mallin kautta saavutetaan paras mahdollinen lopputulos Suomen talouden kannalta. Vientivetoinen malli ei poista miltään alalta mahdollisuutta neuvotella oman alan kannalta järkevää työehtosopimusratkaisua.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö on edellytys sille, että vientivetoinen työmarkkinamalli toimisi ja toteuttaisi tavoitteitaan.

Vientivetoisen työmarkkinamallin ensimmäisen neuvotteluratkaisun tekevät vientisektorin liitot. Työehtosopimuskierron avaajaliitoksi, ns. päänavaajaksi ei kuitenkaan haluta ryhtyä, jos liittojen tiedossa on, että sovittelijan tai sovittelulautakunnan toimesta on mahdollisuus saada suurempia korotuksia kuin päänavausratkaisussa on sovittu. Sovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuus ylittää avaajaliittojen sopimuksen kustannusvaikutus johtaisi alojen väliseen palkkakilpailuun, mikä puolestaan johtaa kustannuskilpailukyvyyn menetykseen. Näin kävi finanssikriisin aikaan tehdyissä työehtosopimusratkaisuissa, joissa edellisiä ratkaisuja korkeammat palkkaratkaisut seurasivat toisinaan.

Suomessa ehdittiin tosiasiaa jo kolmen työehtosopimuskierron ajan varsin hyvällä menestyksellä toteuttaa vientivetoista liittokohtaista työmarkkinamallia. Vientivetoinen malli oli ensimmäisen kerran käytössä vuosien 2017–2018 neuvottelukierroksella, ja sen mukaisesti toimittiin myös seuraavalla eli 2019–2020 neuvottelukierroksella. Myös vuoden 2021–2022 neuvottelukierroksella noudatettiin vientivetoista mallia kuntia koskevaa neuvotteluratkaisua lukuun ottamatta. Kesällä 2022 työ- ja elinkeinoministeriön asettama sovittelulautakunta epäonnistui toimessaan pahasti, kun sen esityksestä kunta- ja hyvinvointialueiden osalta sovittiin palkkojen nousevan lähivuosina aina viennin avausta enemmän. Sovittelulautakunnan ratkaisu johtaa vääristyneeseen tilanteeseen, jossa verorahoitteinen julkinen sektori on työmarkkinoiden palkkajohtaja. Tämä epäonnistuminen osoitti, että on välttämätöntä säädöksin ohjata sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työtä niin, että ne toimillaan tukevat vientivetoista työmarkkinamallia. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei toimi ilman hallitusohjelmakirjauksen toteuttamista.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti 5.1.2024

Lailla ei tule säätää, että palkantarkastuksen yleistä linjaa ei voi ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Palkantarkastusten mahdolliset ylärajat tulisi sopia työmarkkinaosapuolten kesken toimialakohtaiset tarpeet huomioiden. Ruotsin kaltaisen mallin (Industriavtalet) aikaansaaminen Suomeen edellyttää luottamuksen rakentamista avoimen vuorovaikutuksen avulla sekä yhteisiin kansantaloudellisiin tavoitteisiin sitoutumista.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Aarto Tuomas 4.1.2024

Hallitusohjelmakirjaus on tarpeellinen ja sen täytäntöönpano tärkeää kansatalouden, kilpailukyvyn, neuvottelujärjestelmän toimivuuden ja työrauhan kannalta. Nykyään lähes kaikki alat ovat tavalla tai toisella kohdanneet kansainvälisen kilpailun, minkä vuoksi kilpailukyvyn parantamisella ja ylläpitämisellä on keskeinen merkitys. Edellä esitetty koskee koko tuotantoketjua. Myös julkisen sektorin mukanaolo on tärkeää, koska se toimii verorahoitteisesti ja siellä tehtävät ratkaisut heijastuvat monin tavoin yksityiselle sektorille ja neuvottelujärjestelmään.

Viimeistään edellä mainittu kuntia ja hyvinvointialueita koskeva palkkaohjelma osoitti hallitusohjelmakirjauksen tarpeellisuuden. Tuolloin sovittelulautakunta ylitti ehdotuksessaan ns. yleisen linjan kriisiyttäen koko neuvottelujärjestelmän, tehden julkisesta sektorista palkkajohtajan ja pahentaen julkisen talouden ahdinkoa. Tapahtumat osoittivat, ettei tällä hetkellä noudatettu vientivetoinen työmarkkinamalli välttämättä toimi ilman hallitusohjelmakirjausta. Näin siinäkin tapauksessa, että varsinaiset sovittelijat ovat käytännössä jo pitkään tukeneet ns. yleistä linjaa.

Hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpano tukee myös neuvottelujärjestelmän toimivuutta kannustaen omaehtoiisiin neuvotteluihin. Mikäli sovittelujärjestelmästä voisi saada ns. yleistä linjaa suuremmat korotukset, ruuhkautuisi valtakunnansovittelijan toimisto joka kierroksella. Aikaa ei kannattaisi käyttää itseneuvottelemiseen, kun sovittelijan toimistosta voisi saada enemmän. Tämä johtaisi koko vientivetoisen työmarkkinamallin rapautumiseen ennemmin tai myöhemmin, mikä olisi Suomen talouden kannalta tuhoisaa.

Toimiakseen vientivetoinen työmarkkinamalli tarvitsee vahvat takeet siitä, ettei päänavauksen kautta syntynyttä ns. yleistä linjaa ylitetä. Se on edellytys sille, että järkevä sisältöinen päänaavaus saadaan neuvoteltua.

Lopputulokseltaan hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpano vastaa käsittääksemme Ruotsin tilannetta, jossa Suomen valtakunnansovittelijan toimistoa vastaava elin tukee normiin perustuen teollisuussopimuksen perusteella syntynyttä yleistä linjaa. Tämä on perusteltua myös Suomessa samoin kuin se, että avoimessa kilpailussa oleva vientisektori määrittää kustannusnousun enimmäistason myös muille aloille.

Lisäksi on huomattava, että hallitusohjelmakirjaus ottaa kantaa vain sovittelijan tai sovittelulautakunnan toimintaan. Sen sijaan hallitusohjelman mukainen muutos ei rajoita sopijaosapuolten keskinäisiä mahdollisuuksia sopia haluamansa sisältöistä työ- tai virkaehtosopimusta.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Sainila-Vaarno Anne 4.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla. Suomessa on käytännössä yleensä seurattu palkkaneuvotteluissa ns. yleistä linjaa. On kuitenkin ollut tärkeää, että valtakunnansovittelija (tai sovittelulautakunta) on voinut poiketa harkintansa mukaan yleisestä linjasta, mikäli siihen on ollut sopimusalan tilanne huomioiden perusteltua syytä. Tämä mahdollisuus tulee myös jatkossa säilyttää. Valtakunnansovittelijalla on oltava edellytykset hoitaa lakisääteiset tehtävänsä sovitella työriitoja.

Vientivetoisen mallin kirjaaminen lakiin aiheuttaisi sen, että mahdollisuudet sopimuslakohtaisten työehtojen kehittämistarpeiden huomioimiselle heikentyisivät. Lisäksi malli käytännössä estäisi naisten ja miesten välisen palkkatasa-arvon edistämisen sopimusteitse. Malli itseasiassa heikentäisi naisten ja miesten välistä palkkatasa-arvotilannetta entisestään.

Lakiin säädetty malli johtaisi lisääntyviin, pitkittyneisiin työriitoihin.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Kirjaus on tärkeä ja se vahvistaa valtakunnansovittelijan noudattaman toimintalinjan.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Metsäteollisuus ry tukee hallitusohjelmakirjauksen mukaista vientivetoista työmarkkinamallia, jossa valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella ei ylitä ventialojen muodostamaa yleistä linjaa. Ilman vientivetoista työmarkkinamallia palkkakilpailun kustannukset tulisivat vientiyriyten maksettaviksi, jos viennin avauksen jälkeen syntynyt yleinen linja ylittyisi myöhemmissä työehtoratkaisuissa. Palkkakilpailun myötä nousseet kustannukset heikentävät ventialojen yritysten kilpailukykyä ja siten kykyä tuottaa vientituloja, joilla rahoitetaan Suomen hyvinvointia.

Yleiseksi linjaksi viennin avauksen perusteella muodostunut kustannusvaikutus on katto, mutta Metsäteollisuus ry:n mielestä se pitää pystyä sovittelussa myös alittamaan. Sovittelussa ja sovintoesityksessä pitää pystyä ottamaan huomioon yritysten/toimialojen mahdollinen erilainen tilanne ja syntynyt yleinen linja pitää tällöin pystyä alittamaan. Yleisen linjan alittaminen on keskeistä metsäteollisuuden yritys kohtaisten työehtojen järjestämisen kannalta, jotta sovittelussa ja sovintoesityksessä voidaan varmistaa toimialan sisällä yritysten erilaiset tilanteet. Hallitusohjelman kirjauksen mukainen työmarkkinamalli ei saa johtaa tosiasiallisesti keskitettyyn työehtojen ja palkkojen muotoutumiseen.

Lisäksi on huomattava, ettei hallitusohjelman kirjaus rajaa työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta, vaan se koskee valtakunnansovittelijan tai sovittelulautakunnan sovintoesityksiä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas 4.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkkamääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirjata palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 kieltä sisällyttää sovintoehdotukseen riidan osapuolena olevan järjestön päättämisen 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 ammatti-järjestöille 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 tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja

sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiasa vaikutettaisiin jo ammattiliittojen tavoitteiden asettamiseen eli toimintaan, eikä tämä ole sallittua.

ILO:n yleissopimuksen 98 artiklassa 4 veloitetaan valtiota ryhtymään tarpeellisiin toimiin sellaisten menettely-tapojen 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 neuvottelumenettely-työn edistämiseen. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten olosuhteiden mukaisesti toimintamallein 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 neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdolliseksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehdoin, on neuvottelu-oikeuden 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 asiainvälisyyttä koskeva vaatimus. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetyn muutoksen jälkeen sovittelu ei olisi enää asiainvälistä, 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 on katsonut käytännössä ihmissopimukseen 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

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäekorhonen Mirel 4.1.2024

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan kirjaus on epämääräinen paitsi sen sanamuodon niin myös sen tavoitteiden näkökulmasta. On haastavaa määrittää kirjauksessa mainittu ”yleinen linja” ja minkä perusteella se lopulta määrittyy. Yleistä linjaa ei voi määrittää yhden työehtosopimusratkaisun pohjalta eikä ainakaan Teollisuusliitolla ole edes halua määrittää kaikille aloille tulevaa yleistä palkankorotuslinjaa. Myöskään kustannusvaikutuslaskelmia ei voida käyttää yleisen linjan perustana, sillä kyseiset laskelmat ovat useimmiten tulkinnanvaraisia ja valtakunnansovittelija hyödyntää työnantajapuolen laatimia kustannuslaskelmia. Tämä on omiaan luomaan vaikutelman sovittelun puolueellisuudesta, mikä ei ole missään tapauksessa tavoiteltavaa.

Myös yleisen linjan kohdalla työehtosopimuskausien sopimuskohtaisuus korostuu. Työehtosopimuksia ei solmita keskitettynä ajanjaksona, vaan eri vuosina ja vuosienkin sisällä eri ajankohtina. Näin ollen olisi erittäin työlästä ja käytännössä mahdotonta muodostaa yleistä linjaa.

Käytännössä hallitusohjelmakirjauksella tavoitellaan valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimivallan rajoittamista. Kirjauksesta seuraa se, etteivät valtakunnansovittelija tai sovittelulautakunta voi enää yhtä vapaasti ja aidosti pyrkiä molempia osapuolia tyydyttävään lopputulokseen. Kokonaisuutena arvioiden kirjaus on ongelmallinen, koska sillä pyritään heikentämään työntekijäpuolen neuvottelumahdollisuuksia. On selvää, että osapuolten välillä sopiminen vaikeutuu, kun työnantajapuolella tiedostetaan, että perälautana toimii joka tapauksessa sovittelijalle asetettu palkankorotuskatto.

Koko sovitteluinstituutio arvoineen on vaarassa rappeutua, mikäli sovinnollisen ratkaisun mahdollisuuksia rajoitetaan ennakolta. On vaarana, että muutos johtaisi siihen, etteivät osapuolet enää luota sovitteluinstituutioon. Tällöin on mahdollista, että he pyrkivät löytämään ratkaisun muilla keinoilla, kuten työtaistelutoimien avulla. Työtaistelutoimet ja toisaalta työriitojen pitkittyminen eivät ole kenenkään intressin mukaisia.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

4.1.2024

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 työehtosopimusneuvottelu-oikeuden 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 kieltä 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 neuvottelu-oikeutta. 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 veloitetaan 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 mukaisesti 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.

Medialiitto ry

3.1.2024

Medialiitto katsoo, että kirjaus vahvistaisi vientivetoisen mallin toimivuutta.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara - Mari

3.1.2024

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry pitää erittäin tärkeänä hallitusohjelmakirjauksen sisältämän vientivetoisen työmarkkinamallin perusajatuksen kirjaamista lainsäädäntöön. Sillä vahvistettaisiin valtakunnansovittelijan toimiston viimeisten työehtosopimuskierrosten aikana noudattaman toimintalinjan pysyvyyttä, ja tehtäisiin toimintamalli kaikille selkeäksi.

Työmarkkinahistoriastamme löytyy erittäin huonoja esimerkkejä sellaisista työehtosopimuskierroksista, joissa kierroksen edetessä palkka- ja kustannustaso on koko ajan noussut myös valtakunnansovittelijan toimiston antamissa sovintoehdotuksissa. Tällaisen nousevan kustannustason lainsäädännöllinen estäminen varmasti myös vähentäisi valtakunnansovittelijan toimistoon tulevien työriitojen määrää ja korostaisi työehtosopimusosapuolten neuvotteluvastuuta, koska kaikille osapuolille olisi selvää, ettei viennin määrittelemää yleistä kustannustasolinjaa ylitetä sovintoehdotuksella. Hallitusohjelmakirjaushan ei rajaa mitenkään työehtosopimusosapuolten sopimusvapautta, vaan se koskee ainoastaan valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimesta annettavia sovintoehdotuksia.

**Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara
Jukka**

3.1.2024

Hallitusohjelmakirjaus on ongelmallinen niin juridiselta kuin käytännön soveltamisenkin kannalta.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen sääntely rajoittaisi käytännössä työmarkkinaosapuolten oikeutta sopimusautonomian mukaiseen neuvottelutoimintaan, joka on lähtökohtana mm. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa ja suosituksissa (mm. C98, R91, C135, R143, C154 ja R163). Myös mm. EU:n vähimmäispalkkadirektiivissä painotetaan kollektiivisen neuvottelutoiminnan merkitystä. Sääntely on ongelmallinen myös Suomen perustuslain suojaaman yhdistymisvapauden näkökulmasta.

Juridisesta näkökulmasta on siis todettava, että kaavailtu sääntely rikkoisi todennäköisesti Suomen ihmisoikeusvelvoitteita.

Käytännön näkökulmasta sääntely olisi myös erittäin ongelmallinen. Se veisi valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan ”työkalupakista” yhden olennaisen työkalun ja kaventaisi sekä sovittelijan että lautakunnan mahdollisuuksia työriitojen ratkaisemiseen. Tämä johtaisi todennäköisesti työriitojen pitkittymiseen ja monimutkaistumiseen. Esimerkiksi kunta-alan vuoden 2022 työriitaa ei todennäköisesti olisi saatu ratkaistua, mikäli lainsäädännössä olisi rajoitettu sovittelumahdollisuuksia nyt suunnitellulla tavalla.

Palkantarkistusten yleisen linjan määrittely on myös erittäin vaikeaa nykyisessä sopimusympäristössä, jossa eri työ- ja virkaehtosopimusten alkamis- ja päättymisajankohdat vaihtelevat suuresti. Epävarmassa maailmanpoliittisessa ja taloustilanteessa tällainen sääntely voisi myös johtaa siihen, että sopimusten voimassaoloaika lyhenisi – tehtäisiin esimerkiksi vain vuoden mittaisia sopimuksia – jolloin työmarkkinoiden epävarmuus ja työmarkkinahäiriöt entisestään lisääntyisivät.

Suomi on saanut toistuvasti moitteita mm. ILO:n asiantuntijakomitealta palkkatasa-arvon hitaasta edistymisestä. Viime vuosina naisten ja miesten keskimääräisen palkkaeron kaventuminen on käytännössä pysähtynyt. Suomen segregoituneilla työmarkkinoilla on vaikea edistää palkkatasa-arvoa ilman sopimuspolitiikkaa ja mahdollista kohdentaa naisvaltaisille aloille korkeampia korotuksia kuin miesvaltaisille aloille. Segregaation väheneminen ei näytä kovin todennäköiseltä, joten palkkatasa-arvon edistymisessä ei voi luottaa vain segregaaation purkautumiseen. Suomi on sitoutunut palkkatasa-arvon edistämiseen mm. ILO:n, EU:n ja Euroopan neuvoston yleissopimusten ja muun sääntelyn nojalla.

Segregaation ohella – ja myös sen taustalla – vaikuttaa naisvaltaisten alojen palkkauksellinen aliarvostus, jonka korjaaminen olisi jatkossa erityisen vaikeaa.

Kaavailtu työmarkkinamalli voisi johtaa jopa sukupuolten ja eri alojen välisten palkkaerojen kasvamiseen, koska sopimuskorotusten lisäksi erityisesti yksityisellä sektorilla ns. palkkaliukumat vaikuttavat ansiokehitykseen. Julkisella sektorilla tällaisia palkkaliukumia ei käytännössä juurikaan ole; sama koskee osittain myös yksityisiä palvelualoja.

On syytä muistuttaa, että tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Nämä tasa-arvolain velvoitteet koskevat myös lainsäädäntöä valmistelevia ministeriöitä sekä lainsäädäntö- ja budjettivaltaa koskevaa eduskuntaa.

Suomalaisessa yhteiskunnassa on meneillään useita muutostrendejä, jotka vaikuttavat syvällisesti myös työmarkkinoihin – esimerkiksi väestön ikääntyminen, digitalisaatio ja vihreä siirtymä. Lakisääteinen vientimalli jäykistäisi palkanmuodostusta myös näiden trendien näkökulmasta ja hankaloitaisi niiden huomioimista neuvottelu- ja sopimustoiminnassa ja muussa työmarkkinapolitiikassa.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, 2.1.2024 **Mustonen Erkki**

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientiveton työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korrattamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvotteluvoimavarojen 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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirjata palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 kieltä 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 järjestäytymisvoimavaroja ja kollektiivista neuvotteluvoimavaroja. 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 tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajoituksilla tosiasiallisesti 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 mukaisesti 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 neuvotteluvoimavarojen sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdolliseksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehdoin, on neuvotteluvoimavarojen käyttöä häiritsevä 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 asiallisuus 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 veloitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on varmistettava.

Hyvinvointiala HALI ry

2.1.2024

Työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan sovittelijan on huomioitava sovitteluehdotuksessaan tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus. Hyvinvointiala HALI ry kannattaa lain täsmentämistä siten, että sovintoehdotus sidotaan nykyistä selvemmin myös niin kutsuttuun yleiseen palkantarkastusten linjaan

Professoriliitto

2.1.2024

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaisi instituution merkityksen ja tekisi valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisäisi työrauhahäiriöitä. Vientiveton työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen tulee huolehtia siitä seuraavien veloitteiden täyttämistä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkkamääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen koroittamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että

se vaikeuttaa tietyn sektorin pyrkimystä kiriä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 kieltä 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 järjestäytymis oikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta. 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 olo-suhteiden 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 neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdottomaksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamin ehdoin, on neuvottelu-oikeuden 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 sopimus-autonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on varmistettava.

Sivistysala ry

29.12.2023

Kirjauksen mukainen lainsäädäntö on edellytys sille, että vientivetoinen työmarkkinamalli toimisi ja toteuttaisi tavoitteitaan. Kesällä 2022 työ- ja elinkeinoministeriön asettama sovittelulautakunta epäonnistui toimessaan pahasti, kun sen esityksestä kunta- ja hyvinvointialueiden osalta sovittiin palkkojen nousevan lähivuosina aina viennin avausta enemmän. Em. ratkaisua yritettiin valuttaa myös muille aloille.

Kiinnitämme huomiota siihen, että oikeuskirjallisuuden mukaan ainakin 1960-luvun jälkimmäiseltä puoliskolta lähtien valtakunnansovittelijat ovat katsoneet olevansa määrättyllä tavalla sidottuja työmarkkinoilla työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä syntyneeseen nk. yleiseen linjaan sen syntymistavasta riippumatta. Vuonna 2022 tehty kunta- ja hyvinvointialueiden epäonnistunut ratkaisu osoitti, että on ilmeisen tarpeellista ohjata säädöksin sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työtä niin, että ne toimillaan tukevat vientivetoista työmarkkinamallia.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry

22.12.2023

Kirjaus ei ole hyvä, sillä se ei jätä neuvotteluvaraa eikä huomioi kokonaisuutta. Samalla se sitoisi valtakunnansovittelijan mahdollisuuden sovittelulla. Yhteiskuntarauhan ja työmarkkinoiden toimivuuden, neuvottelu- ja sopimisoikeuden kannalta kirjaus olisi riskialtis.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

22.12.2023

Kirjaus rajoittaa valtakunnansovittelijan toimiston ja sovittelulautakunnan toimintamahdollisuuksia. On syytä muistaa, että sovittelijan käsien sitominen ei rajaa ammattiliittojen ja työnantajaliittojen sopimisvapautta. Sopimisvapaus on tunnustettu kansainvälisin sopimuksin ja se kuuluu EU:n perusoikeuksiin.

Hallitusohjelman kirjaus on ongelmallinen Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden näkökulmasta. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevassa yleissopimuksessa nimenomaisesti kielletään julkisten viranomaisten toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. ILO:n yleissopimus koskien työntekijöiden ammatillista järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta edellyttää valtion järjestävän ammattijärjestöille tyydyttävän suojelun vastapuolen sekaantumisesta ammattiliiton toimintaan, jolloin on itsestään selvää, ettei suojeluun velvoitettu valtio voi itse sekaantua ammattiliittojen toimintaan. ILO:n yleissopimuksessa 154 on valtiota sitovia määräyksiä koskien kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseen. Valtakunnansovittelijan toimivallan rajoittamista kirjauksen mukaisesti on pidettävä vastoin edellä mainittuja Suomea sitovia ILO:n määräyksiä.

EU:n vähimmäispalkkadirektiivi säätää jäsenvaltioille velvollisuuden huolehtia kohtuullisen elintason mahdollistavasta työehtosopimusjärjestelmästä ja kiinnittää erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja näiden pyrkimyksiin saada korottaa palkkojaan ja saada palkkaeroja supistumaan. Hallitusohjelman kirjaus valtakunnansovittelijan toimivallan rajoittamiseksi on juuri päinvastaista mitä vähimmäispalkkadirektiivin Suomelta edellyttää. Erityisesti tästä kärsii julkinen sektori ja muut matalapalkka-alat.

Hallitusohjelman kirjausta on pidettävä kokonaisuudessa epätasapainoisena, koska vain työntekijäpuolen neuvottelu- ja sopimusvapautta ollaan heikentämässä. Poikkeuksellisen on pidettävä myös Suomen kaltaisen Länsi-Eurooppalaisen markkinatalouden lähtevän sääntelytalouteen, kun se toimillaan on sääntelemässä yhden tuotannon tekijän, eli työvoiman ylintä hintaa.

Kirjauksen tarkoitus edellyttäisi avointa ja läpinäkyvää sopimista myös yksityisellä työmarkkinasektorilla. ”Yleinen linja” ei voi perustua joidenkin työnantajaliittojen ja ammattiliittojen ilmoitukseen kustannusvaikutuksesta.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies **21.12.2023**

Aliupseeriliitto ry pitää tärkeänä, ettei työmakkinajärjestelmään luoda sen toimintaa rajoittavia kirjauksia. Valtakunnan sovittelijan tehtävänä on sovittaa työriitoja ja edistää työnantajien ja palkan-saajien välisiä suhteita sekä auttaa osapuolia löytämään osapuolia tyydyttävä neuvotteluratkaisu. Sovittelua rajoittavana tekijänä ei voi olla ”yleisen linjan määritelmä”. Sovittelujärjestelmän uskottavan ja luotettavan toiminnan kannalta sen lopputulosraameja ei tule määrittää etukäteen.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen Petri **21.12.2023**

Suomen hallituksen ei tule puuttua työmarkkinoiden palkanmuodostukseen. Hallitusohjelman kirjaus jäykistäisi 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.

Ammattiliitto AVA ry **20.12.2023**

Pidämme tätä täysin turhana lakikirjauksena. Suomessa on jo vuosia ollut ns. vientivetoinen työmarkkinamalli, jossa valtakunnansovittelijan soviteltaviksi viedyistä tapauksissa ei ole ventialojen sopimaa palkankorotustasoa ylitetty. Ainoa poikkeus on kunta-alan neuvottelutulos, joka oli täysin oikeutettu, koska alan työntekijöiden palkkaus oli jäänyt palkkakehityksessä jälkeen.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina **19.12.2023**

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.

Näkemyksemme mukaan valtakunnansovittelijan toimivaltaa tulee pikemminkin laajentaa ja sovittelun resursseja lisätä. Valtakunnansovittelijan toimistoon tarvitaan yksikkö, joka tuottaa puolueetonta dataa neuvottelujen tueksi, kuten Akava on esittänyt. Pidämme erittäin ongelmallisena valtakunnansovittelijan toimivaltuuksien rajoittamista, sillä kirjaus hankaloittaisi sovintoehdotusten esittämistä ja työriitojen sopimista. Kirjaus betonoisi julkisrahoitteiset alat palkkakuoppaan, mikä koskettaisi erityisesti naisvaltaisia aloja.

JUKO ry

19.12.2023

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientivetonen työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaavaa ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttämisestä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvottelu-oikeuden 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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kieriä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 neuvottelu-oikeutta. 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 sekaan-tumista vastaan, on itsestään selvää, että valtio ei itse saa säätää viranomaismenettelyjä, jotka vaikuttaisivat jo niihin lähtökohtiin mitä palkankorotusesityksiä työtaistelun uhan alla ammattijärjestön on tosiasiallisesti esittävä neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiallisesti vaikuttaisiin 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 neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämisen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdottomaksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamien ehdoin, on neuvottelu-oikeuden 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 ihmisoikeustuomioistuimien käsittelyssä tuon sopimuksen tulkintaa koskevat tapaukset. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut käytännössä 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.

**KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä
Sari**

18.12.2023

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.

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen tiettyyn palkantarkastustasoon murtaa instituution merkityksen ja tekee valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Lisäksi se todennäköisesti lisää työrauhahäiriöitä. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei ole hyväksyttävissä, sillä se ei korjaa julkisen ja julkisrahoitteisen sektorin laahaa-vaan ansiokehitystä. Se vaikeuttaisi myös todennäköisesti julkisen sektorin lakisääteisten palveluiden toteuttamista pahentamalla työvoimapulaa ja osaavan työvoiman saatavuutta kriittisillä julkisen sektorin aloilla.

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. EU:n tuore vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Direktiivin kahden vuoden mittainen täytäntöönpano-aika on kesken, ja sen puitteissa Suomen on pakko huolehtia siitä seuraavien velvoitteiden täyttämisestä Suomen lainsäädännössä.

Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen. Direktiivin mukaan jäsenvaltion velvollisuutena on huolehtia työehtosopimusneuvottelujärjestelmästä, joka mahdollistaa kohtuullisen elintason samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja mahdollistetaan tähtääminen ylöspäin suuntautuvaan palkkojen lähentymiseen. Kyse on vapaudesta neuvotella ja sopia työehtosopimuksella alempien palkkojen korottamisesta enemmän kuin muiden palkkojen. Kysymys on nimenomaan työehtosopimuksella neuvottelemis- ja sopimusoikeuden suojelusta palkkoja määritettäessä.

Valtakunnansovittelija on valtion virkamies ja sovittelu on virkatoimintaa, joka vaikuttaa työehtosopimusneuvottelu-oikeuden 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. Kiellettyä on tehdä sovittelusta myöskään sellaista, että se vaikeuttaa pieni- ja keskituloisten pyrkimystä kirä palkkaeroja kiinni yleistä palkankorotuslinjaa korkeammilla korotuksilla.

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 harkinta-vallassa olevaa toimintaa. Palkankorotustavoitteiden asettaminen ja jäsenten kannalta hyväksyttävän palkankorotustason määrittäminen on ammattiliiton ydintoimintaa. Valtakunnansovittelija on julkinen viranomainen, eikä lakiin siten voida säätää kieltä 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 järjestäytymisoi-
keutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta. Tuon sopimuksen artiklassa 2 on Suomea koskeva velvol-
lisuus järjestää ammatti-järjestöille tyydyttävä suojelu vastapuolen aiheuttamalta kaikenlaiselta se-
kaantumiselta ammattiliiton toimintaan. Kun valtiolla on velvollisuus huolehtia tällaisesta suojasta
ammattiliiton vastapuolen harjoittamaa sekaan-tumista vastaan, on itsestään selvää, että valtio ei
itse saa säätää viranomaismenettelyjä, jotka vaikuttaisivat jo niihin lähtökohtiin mitä palkankorotu-
sesityksiä 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
menettely-tapojen kehittämiseksi ja käyttämiseksi, jotka tukevat vapaaehtoisia työehtosopimusneu-
votteluita. Olennaista säännöksessä on neuvotteluilta edellytetty vapaaehtoisuus ja velvoite valtiolle
tukea tuota vapaaehtoisuutta, joka sisältää vapauden myös palkankorotustavoitteiden ja hyväksyttä-
vän palkankorotustason asettamisessa.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on Suomea sitovia määräyksiä liittyen työehtojen kollektiivisen neu-
vottelumenettelyn edistämiseen. Sen artiklassa 5.1 on valtiota koskeva velvoite ryhtyä kansallisten
olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi ja 5.2 artik-
lan e-kohdassa edellytetään, että työ-riitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi,
että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelu-menettelyn käyttöä. Sovittelua ei siis saa säätää
sellaiseksi, että se osaltaan heikentää kollektiivisen neuvottelu-oikeuden sisältöä tai sen käyttämi-
sen mahdollisuuksia. Hallitusohjelmakirjauksessa esitetty sovittelu, jossa tehdään mahdottomaksi
sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamin ehdoin, on neuvottelu-oikeuden käyttöä hait-
taava sovittelu, jonka ILO:n sopimus 154 kieltää.

Suomea niin ikään sitovan Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklassa 6 on valtiota koskeva velvol-
lisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä vel-
voite edistää asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. So-
vittelulla 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 ihmisoikeus-
tuomioistuin käsittelee tuon sopimuksen tulkintaa koskevat tapaukset. Euroopan ihmisoikeus-
tuomioistuin on katsonut käytännössään ihmisoikeussopimukseen sidotun valtion olevan velvollinen
huolehtimaan muun ohella siitä, että ammatti-liittojen mahdollisuuksia kollektiivisten sopimusten
kautta parantaa jäsentensä työehtoja ja asemaa työpaikalla ei tosiasiallisesti heikennetä tai vaikeu-
teta.

Hallituksen aikomus vahvistaa vientivetoista työmarkkinamallia työriitalakia muuttamalla on ristirii-
dassa Suomea velvoittavien kansainvälisten velvoitteiden kanssa. Työmarkkinaosapuolten sopi-
musautonomiaan ei tule puuttua hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla. Työntekijän suojeluperiaatteen
ja politiikasta riippumattoman työ- ja virkaehtosopimustoiminnan toteutuminen Suomessa on var-
mistettava.

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



Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Vientivetoinen malli ei estä paikallista palkankorotusten kohdentamista. Paikallisen sopimisen tulisi tukea yrityksiä ja turvata työpaikat muuttuvissa tilanteissa.

Työvoimapula vaivaa erittäin laajasti eri aloja länsimaissa. Lainsäätäjän tulee luottaa siihen, että työvoimapulasta kärsivillä työpaikoilla, aloilla tai alueilla saavutetaan paikallisilla ratkaisuilla kaikkien osapuolten kannalta paras lopputulos. Viennin linja ei estä tällaisten paikallisten ratkaisuiden tekemistä. On myös muistettava, että työvoiman pulan taustalla olevat syyt eivät liity palkkoihin vaan työvoimapulan taustalla on etenkin työnmurros. Työvoimapulaa ei ratkaista pelkillä palkkaratkaisuilla.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan huomioon.

STTK ry.

9.1.2024

Suomalaisessa työmarkkinakulttuurissa poikkeaminen yleisestä linjasta on ollut mahdollista. Poikkeamisen perusteet ovat liittyneet toimialan erityistarpeisiin. Ratkaisut ovat voineet sisältää muun ohella sopimuskausien rajat ylittäviä palkkaohjelmia (taustasyinä mm. työvoiman saatavuus, tuottavuusohjelmat, palkkausjärjestelmäuudistukset ja sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistäminen). Näiden ratkaisujen osalta valtakunnansovittelijalla on ollut keskeinen rooli toimialan tilanteen arvioinnissa ja sovintoehdotusten laatimisessa.

Myös palkankorotuksen rakenteella voidaan ohjata korotuksia erityisesti pienempiin palkkoihin (mm. euromääräiset tai sekalinjaiset palkankorotukset).

Työehtosopimusten palkkausta koskevia määräyksiä kehittämällä on myös mahdollista vaikuttaa palkankorotusten kohdentumiseen.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valtakunnansovittelijan sijainen, sivutoiminen sovittelija, Ahtela Jukka **8.1.2024**

Ruotsin kokemusten perusteella erityisesti julkisella sektorilla voidaan enenevästi käyttää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Muutoinkin eri alojen erityistarpeita voitaisiin hoitaa sopijaosapuolten ja laajemminkin työmarkkinaosapuolten yhteisillä pelisäännöillä.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry **8.1.2024**

Jos vientivetoisessa mallista sovittaisiin työmarkkinaosapuolten kesken, voitaisiin osana mallia huomioida myös erityiset tarpeet palkankorotusten kohdentamisesta. Jos vientivetoinen malli kirjataan hallitusohjelman mukaisesti vain rajoittamalla sovitteluinstituution mahdollisuuksia, on erityisten palkkauksen kehittämistarpeiden huomiointi vaikeampaa.

Palkankorotusten erityistarpeet tarkoittavat usein käytännössä matalapalkkaisten ja naisvaltaisten toimialojen jälkeenjääneiden palkkojen korjaamista muita korkeammilla korotuksilla. Tiukka palkkakustannuskoordinaatio aiheuttaa sen, että kaikille aloille tulevat yhtenevät ja pääosin prosentuaaliset palkankorotukset kasvattavat palkkaeroja entisestään. Erojen kuromiseen auttaa toki jo se, että alakohtaisesti pystytään tekemään esimerkiksi euromääräisiä ratkaisuja, mutta jos kustannustaso on tiukasti sidottu, tarkoittaa se käytännössä sitä, että jos alimpia palkkoja korotetaan prosentuaalisesti enemmän, muut saavat puolestaan vähemmän. Kun viime vuosina palkankorotuksilla ei ole voitu turvata edes ostovoiman säilymistä, tarkoittaisi tämä sitä, että osalla ostovoima heikkenisi vielä rajummin, jolloin vaikutukset kansantalouteen olisivat entistä negatiivisempia.

Työmarkkinaosapuolten sopimassa työmarkkinamallissa olisi mahdollista sopia yhteisistä periaatteista esimerkiksi matalapalkkaerien osalta. Poikkeamiselle niin sanotusta yleisestä linjasta olisi mahdollista laatia yhteiset mittarit ja mekanismit. Mallissa tulisi huomioida toimivat mekanismit samapalkkaisuuden edistämisen näkökulmasta.

Kiinteistötyönantajat ry **8.1.2024**

Viennin avauksen kustannusvaikutusraamin puitteissa voidaan palkankorotuksia kohdentaa työehtosopimuksen sisällä sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita.

Mallin tulisi myös mahdollistaa poikkeukset erityistilanteissa. Vientimallista poikkeamiseen tulisi olla erittäin poikkeuksellista ja sille tulisi saada laajempi työmarkkinakentän hyväksyntä.

Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry. **8.1.2024**

Sovittelijalla pitäisi olla mahdollisuus huomioida alakohtaiset kehittämistarpeet ja mahdollisuus sovintoesityksissä esittää myös vientiteollisuutta korkeammista korotuksista tai kustannuksiltaan suuressa tekstimuutoksista. Eri alojen kehittämistarpeet tulee voida huomioida. Kaikki alat eivät kehity vientiteollisuuden kanssa samantahtisesti.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry 8.1.2024

Erityiset tarpeet palkankorotusten kohdentamisesta voidaan ottaa huomioon vain, jos uudesta työmarkkinamallista löytyy työmarkkinaosapuolten välillä yhteisymmärrys. Hallituksen tapa toteuttaa vientivetoinen malli sovitteluinstituution mahdollisuuksia rajoittamalla ei mahdollista erityisten palkkauksen kehittämistarpeiden huomiointia.

Akava ry, Kopra Ville 8.1.2024

Akava viittaa neuvottelujärjestöjensä YTN ja Juko lausuntoihin asiassa.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-vaara Anu 8.1.2024

Vientivetoiseen malliin on mahdollista sisällyttää alakohtaista joustovaraa ja tehdä poikkeuksellisissa olosuhteissa toisistaan jonkin verran poikkeavia ratkaisuja. Tästä on esimerkkejä myös muista pohjoismaista. Esimerkiksi Ruotsin vientivetoisessa työmarkkinamallissa on mahdollista tehdä tarpeelliseksi katsottuja alakohtaisia korotusten kohdentamisia linjasta poiketen, jos korotuksille pystytään osoittamaan selviä perusteita ja muut työmarkkinaosapuolet hyväksyvät nämä perustelut. Ruotsissa linjasta poikkeavien korotusten vastapainona on tehty myös kustannusvaikuttavia työehtosopimusten kehittämiseen tähtäviä muutoksia (ns. "kurant motvaluta").

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 8.1.2024

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenyjäänisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan sopimusratkaisuissa huomioon.

Upseeriliitto ry., Viita Ville 8.1.2024

Norjassa, Ruotsissa ja Tanskassa tällä hetkellä tärkein ammattisotilaita koskeva keskustelu käydään tekijöistä millä varmistetaan uralle rekrytointi ja pysyvyys. Puhutaan siis sotilasuran pito- ja vetovoimatekijöistä. Suomen turvallisuusaloille ei missään tapauksessa haluta uutta SOTE-alan tyyppistä ongelmaa, jossa henkilöstö väsytytyötehtäviin ja irtisanoutuu muille aloille.

Suomen uudessa työmarkkinamallissa tulee huomioida alakohtaiset tarpeet. Nämä tarpeet saadaan toimialojen tilastojen ja yhteisen valtakunnansovittelijan talousyksikössä tehtävän tilannekuvan kautta.

Ruotsin työmarkkinamallissa hyväksytään se, että joku ala saa tietyllä kierroksella enemmän kuin toinen. Tämä tulisi ottaa huomioon myös Suomessa. Ruotsin mallissa neuvotteluprosessiin sitoutetaan myös alemmat tasot. Tämä voisi olla toteutettavissa myös Suomessa, jolloin tarpeet tuodaan

virastokohtaisesti esille. Näin esimerkiksi puolustusministeriö, pääesikunta ja Rajavartiolaitos voivat rakentaa järjestöjensä kanssa tilastoyhteistyön ja tuoda sen tulokset isolle neuvottelukierrokselle. Esimerkiksi Rajavartiolaitoksessa on tällä hetkellä ongelmana nuorten upseerien rekrytointi. Palkkaus ei ole kilpailukykyinen. Ongelmaa voidaan ratkaista isolla neuvottelukierroksella ja kohdentaa valtiolle sekä Rajavartiolaitokselle kehittämisrahaa, joka olisi työmarkkinamalliin sisältyvää - mutta tietyille alalle kohdennettavaa - rahoitusta.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina- johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna 8.1.2024

Suomen Farmasialiitto viittaa tältä osin neuvottelujärjestöjen YTN ja Juko lausuntoihin asiassa. Toteamme lisäksi, että katsomme erityisen tärkeäksi sen, että naisvaltaisilla aloilla, joilla palkat ovat alhaisemmat muun muassa alan sukupuolirakenteesta johtuen, tulee olla kaikissa malleissa mahdollisuudet kuroa umpeen tätä perusteetonta palkkaeroa. Tämä koskee myös Suomen Farmasialiiton neuvottelemia farmaseuttista henkilöstöä koskevaa työehtosopimusta.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry 8.1.2024

Suomen Merimies Unioni SMU ry katsoo, että aloille, joissa on kehittämistarpeita palkkauksessa, on korotukset toteutettava esimerkiksi euromääräisinä / prosenttiperusteisina. Muilta osin yhdyimme SAK:n lausumaan.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Varmo Olli 8.1.2024

Yksi tapa kohdistaa korotuksia tehtäviin, joissa palkkausta on kehitettävä, on sopia korotuksista paikallisesti. On kuitenkin huomioitava, että paikallinen sopiminen ei ole kaikille aloille sopiva instrumentti eikä kaikilla aloilla tällaisia ratkaisuja haluta tehdä. Esimerkiksi yksityisillä palvelualoilla yritysten koot saattavat olla hyvin pieniä eikä mahdollisuuksia tai osaamista paikallisten ratkaisujen tekemiseen ole. Liian jäykkä malli saattaa myös johtaa tilanteisiin, joissa matalammin palkatut ja työvoimapolusta kärsivät alat joutuvat entistä suurempaan ahdinkoon muiden alojen vetäessä työvoimaa korkeamman palkkatason turvin. Mallin tulisi mahdollistaa poikkeukset esim. tilanteissa, joissa alan sopimusosapuolista riippumaton ulkoinen tekijä on aiheuttanut tilanteen, jossa alan palkkataso on jäänyt objektiivisesti arvioiden jälkeen. Luonnollisesti poikkeuksien tulisi olla erityistapauksia eikä poikkeuksista voisi muodostua pääsääntöä, joka realisoituu jokaisella neuvottelukierroksella. Mallista poikkeamisen tulisi saada laajempi hyväksyntä kotimaisessa työmarkkinakentässä.

Ammattiliitto Pro ry 8.1.2024

Vientivetoisen työmarkkinamallin perusajatuksena tulee olla, että yhteisen koordinaation ja sovittelutoimen kautta kaikilla sopimusaloilla saadaan ilman turhaa viivytystä sopimusratkaisut, jotka vastaavat vientialojen asettamaa kustannusvaikutusta.

Malli ei kuitenkaan saa olla täysin joustamaton. Sen on mahdollistettava yhteisesti tunnistettuihin alakohtaisiin erityistarpeisiin tai tilanteeseen liittyvä jousto ja poikkeamat yleisestä linjasta. Mallin

pitää mahdollistaa palkkatilastojen kautta todennettavissa oleva merkittävä palkkakehityksen jälkeensä jääneisyyden korjaaminen. Toisaalta kyse voi olla aloille vaadittavista erityisratkaisuksista, joilla lisätään alojen houkuttelevuutta, edistetään palkkatasa-arvoa tai ehkäistään matalapalkkaisuutta. Tarve voi syntyä myös esimerkiksi yksittäisen sopimusalan poikkeavasta suhdannetilanteesta. Mahdollisten poikkeamatarpeiden tulee olla yhdessä tunnistettuja ja hyväksytyjä.

Suomen Hammaslääkäriliitto ry

8.1.2024

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen ei sinällään estä osapuolia sopimasta tällaisista korotuksista. Sovittelusta ei kuitenkaan tällaisissa tilanteissa olisi osapuolille hyötyä. Laissa olisi taattava sovittelijalle mahdollisuus poiketa yleisestä linjasta, kun tilanne sitä vaatii. Käytännössä se kuitenkin tarkoittaisi koko tästä lainsäädäntöhankkeesta luopumista. Näkemysellemme mukaan näin olisi toimittavakin.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim

8.1.2024

Avoimesti perustellen tarpeet ja toteuttamalla läpinäkyvästi yhteisen konsensuksen pohjalta.

Suomen Muusikkojen Liitto ry

8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa.

SML toteaa lisäksi, että ”vientivetonen malli” on yhtä ongelmallinen tulkinnaltaan kuin ”yleinen linja”. Yhteinen raami työehtosopimiselle on määritettävissä mm. kansainvälisten veloitteiden kautta, mutta palkankorotusmallin betonoiminen yhden teollisuusalan palkankorotusratkaisuihin ei edistä alakohtaista sopimista ja työehtojen kehittämistä tarkoituksenmukaisella tavalla. Erityisesti luoville aloilla tällainen malli ei sovellu.

SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina- päällikkö Rami Lindström lakimies Sa- mulu Hiilesniemi

8.1.2024

Jos vientivetoisesta mallista sovittaisiin osapuolten kesken, voitaisiin osana mallia ottaa huomioon myös erityiset tarpeet palkankorotusten kohdentamisesta. Jos vientivetonen malli kirjataan hallitusohjelman mukaisesti vain rajoittamalla sovitteluinstituution mahdollisuuksia, on erityisten palkkauksen kehittämistarpeiden huomiointi vaikeampaa tai mahdotonta.

Palkankorotusten erityistarpeet tarkoittavat usein käytännössä matalapalkkaisten ja naisvaltaisten toimialojen jälkeensä jääneiden palkkojen korjaamista muita korkeammilla korotuksilla. Tiukka palkkakustannuskoordinaatio aiheuttaa sen, että kaikille aloille tulevat yhtenevät ja pääosin prosentuaaliset palkankorotukset kasvattavat palkkaeroja entisestään. Erojen kuromiseen auttaa toki jo se, että alakohtaisesti pystytään tekemään esimerkiksi euromääräisiä ratkaisuja, mutta jos kustannustaso on tiukasti sidottu, tarkoittaa se käytännössä sitä, että jos alimpia palkkoja korotetaan prosentuaalisesti enemmän, muut saavat puolestaan vähemmän. Kun viime vuosina palkankorotuksilla ei ole

voitu turvata edes ostovoiman säilymistä, tarkoittaisi tämä sitä, että osalla ostovoima heikkenisi vielä rajummin, jolloin vaikutukset kansantalouteen olisivat entistä negatiivisempia.

Työmarkkinaosapuolten sopimassa työmarkkinamallissa olisi mahdollista sopia yhteisistä periaatteista esimerkiksi matalapalkkaerien osalta. Poikkeamiselle niin sanotusta yleisestä linjasta olisi mahdollista laatia yhteiset mittarit ja mekanismit. Mallissa tulisi huomioida toimivat mekanismit samapalkkaisuuden edistämisen näkökulmasta. Kuten kohdassa 2 on mainittu, Suomi on ratifioinut ILO:n yleissopimuksen, joka velvoittaa valtioita samapalkkaisuuden edistämiseen.

AKI-liitot ry

8.1.2024

AKI-liitot ry katsoo, että sellainen vientivetoinen malli, jota hallitusohjelmassa implisiittisesti on esitetty, eli että vientiteollisuuden palkkaratkaisu sitovasti määrittäisi palkankorotusten enimmäismäärän myös muilla sektoreilla, ei mahdollista riittävällä tavalla alojen välisten palkkaerojen korjaamista.

Yksityisellä sektorilla ansiotasoindeksi kehittyi nopeammin kuin sopimuspalkkaindeksi, koska palkkoja nostetaan siellä myös muuten kuin sopimuskorotuksin. Julkisella sektorilla tämä ns. "palkkaliukuman" käyttö on vähäisempää. Tämä johtaa siihen, että yksityisen sektorin ansiotasoindeksi kehittyi vuositason n. 0,15 % nopeammin kuin julkisen sektorin ansiotasoindeksi. Jotta julkisen sektorin palkat eivät jäisi yksityisen sektorin palkoista jälkeen, tulee julkisella sektorilla olla mahdollisuus tehdä sellaisia sopimusratkaisuja, joissa tämä palkankehitysero otetaan huomioon. Tämän vuoksi vientialojen palkkaratkaisut eivät voi toimia julkisen sektorin palkankorotusten mallina, vaan julkisella sektorilla pitää olla mahdollisuus sopia vientialojen korotukset ylittäviä palkkaratkaisuja jatkossakin.

Käytännössä tämä tarkoittaisi sitä, että jos jollakin alalla on jonkin sopijapuolen mielestä muista aloista poikkeavia kehittämistarpeita, tulisi nämä tarpeet tuoda esille sovitussa aikataulussa. Tarpeen esiintuonnissa pitäisi esittää perustelut ja laskelmat, johon tarve perustuu. Muiden osapuolten tulisi erikseen määriteltävällä prosessilla ottaa kantaa, jonka jälkeen poikkeaminen voisi tulla hyväksytyksi.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Palvelualojen työntekijöiden ja yritysten näkökulmasta on tärkeää pystyä osapuolten kesken kehittämään työehtosopimusten vähimmäispalkkojen tasoa, sillä alan työntekijät työskentelevät pääasiassa työehtosopimusten taulukkopalkkoilla vailla merkittäviä palkkaliukumia. Palvelualoilla työskentelee paljon heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä (mm. nuoria ja maahan muuttaneita). Työntekijät työskentelevät tyypillisesti pienissä toimipisteissä – usein myös yksin – ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Siksi työntekijöillä ei ole aidosti mahdollista neuvotella yksin tai edes työyhteisönä omista palkoistaan.

Toimialat ovat lisäksi voimakkaasti kilpailtuja, joten alakohtaiset työehtosopimukset yhtäläisine korotuksineen ehkäisevät negatiivista palkkakilpailua yritysten välillä.

Mallin olisikin huomioitava alakohtaiset tarpeet sekä mahdollistettava samapalkkaisuuden edistymisen ja matalapalkkaisuuden ehkäiseminen. Toimivia keinoja näiden toteuttamiseksi ovat esimerkiksi palkkaohjelmat, ansiotasoa parantavat palkkausjärjestelmäuudistukset sekä euromääräiset korotukset tai vastaavat mallit, joilla voidaan korjata naisvaltaisten ja matalapalkkaisten alojen palkkojen jälkeensä jääneisyyttä.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024
Pirhonen Jaana

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että yleiskorotuspainotteinen vientivetoinen päänavausratkaisu johtaa yleensä palkkaliukumien lisääntymiseen, koska työnantajat joutuvat käyttämään sopimuskorotusten lisäksi omaa rahoitusta esimerkiksi paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen. Yleiskorotuspainotteisuus heijastuu yleensä myös päänavauksen jälkeen tehtäviin työ- ja virkaehtosopimukseen.

Mitä suurempi on paikallisesti neuvoteltavien erien osuus kaikista palkankorotuksista, sitä enemmän korotuksia voidaan lähtökohtaisesti kohdentaa paikallisesti tarkoituksenmukaisella tavalla. Olennainen lisäehto paikallisille neuvotteluille on, että työnantajan pitäisi viime kädessä päättää erien kohdentamisesta, jos paikallisesti ei päästä neuvotteluissa yhteiseen näkemykseen.

Jos erimielisiksi jääneiden paikallisten erien neuvottelulausekkeissa on niin sanottu yleiskorotusperälauta, myös paikalliset erät toteutetaan yleiskorotuksina ja ne lisäävät siten palkkaliukumia.

Neuvottelukierrosten yleisestä linjasta poikkeaminen edellyttää palkkauksen kehittämistarpeiden määrittelyä. Yleisimmät perusteet ja tekijät liittyvät toimialojen ja sopimusalojen palkkausjärjestelmien uudistamiseen, eri syistä johtuvaan ansiokehityksen jälkeensä jääneisyyteen yleisestä ansiokehityksestä, lakisääteiseen palkkojen yhteensovittamiseen ja alan työvoimapulaan.

Hallitusohjelmassa on myös asetettu tavoite miesten ja naisten välisen palkkaeron kaventamiseksi. Orpon hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat sitoutuneet edistämään samapalkkaisuustavoitetta eri tavoin.

Työriitalain mukaisiin sovintoesityksiin perustuvat ja voimassa olevat kunta- ja hyvinvointialan työ- ja virkaehtosopimukset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa Suomen yleisillä työmarkkinoilla vuositasolla 0,35 prosenttiyksikköä ja oletuksena viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä.

Lisäksi sopimuskausien pituuden ja päättymisen eriytyminen voi johtaa siihen, että taloudellinen tilanne ja inflaatio muuttuvat olennaisesti myöhemmin neuvoteltavien sopimusalojen osalta neuvottelukierroksen päänavaukseen verrattuna.

Yleisesti ottaen julkisen talouden, kuntien ja hyvinvointialueiden taloustilanne jatkuu ennusteiden mukaan alijäämäisenä ja kireänä vuosia eteenpäin. Suomessa kunnilla ja hyvinvointialueilla ei lähtökohtaisesti ole taloudellisia mahdollisuuksia sopimuskorotukset ylittäviin paikallisiin palkankorotuksiin.

Poikkeamisen yleisestä linjasta täytyy perustua esimerkiksi edellä mainittuihin perusteisiin ja niiden kustannukset on kyettävä avaamaan luotettavalla tavalla muille työmarkkinajärjestöille ennen sopimusten hyväksymistä. Toimialan sopijaosapuolten on kyettävä vakuuttamaan muut työmarkkinatoimijat siten, että muilla sopimusaloilla ei synny vastaavia kompensatiovaatimuksia.

Poikkeaminen ei voi olla lyhytaikainen ratkaisu vaan sen pitää olla osa useampivuotista, esimerkiksi palkkausjärjestelmien uudistamisen, tuottavuuden parantamisen ja lakisääteisten tehtävien työvoimatarpeiden varmistamisen muutosprosessia.

Yleisestä linjasta poikkeamiseen tarvitaan sopimusalan molempien sopijaosapuolten, työnantajien ja palkansaajien, suostumus eikä poikkeamiseen saa painostaa työtaistelu-uhalla.

Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra- 8.1.2024
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo

Tiukka prosenttikorotuksiin perustuva palkankorotusmekanismi kasvattaa palkkaeroja entisestään. Palkkaratkaisut tulisi voida toteuttaa myös euromääräisinä tai sekalinjan korotuksina. Pelkästään euromääräisillä palkankorotuksilla matalapalkkaongelma ei poistu tai merkittävästi vähene. Työmarkkinamallissa tuli voida sopia mekanismista, joka huomioi matalapalkka-alat. Poikkeamisista yleiseen linjaan tulisi sopia mittarit ja mekanismit. Matala- ja naispalkkaerät voisivat olla ratkaisu palkkaerojen kaventamiseksi. Malleja mekanismiin löytyy mm. Ruotsista ja myös Suomen työmarkkinahistoriasta.

Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, 8.1.2024
Yli-Koivisto Timo

Monissa yksityisen puolen työehtosopimuksissa koko palkankorotusratkaisu tai osa siitä on ollut jo pitkään sovittavissa paikallisesti. Paikallinen sopiminen mahdollistaa palkankorotusten kohdentamisen palkkauksen kehittämistarpeiden mukaisesti työehtosopimuskorotusten puitteissa. Paikallisissa palkankorotuksissa pystytään huomioimaan yritysten erilaiset tilanteet. Työehtosopimusten riittävän maltilliset palkankorotukset mahdollistavat eri toimialoja ja yrityksiä eri tavalla koskevan työvoimapulan huomiointin sekä antavat yrityksille mahdollisuuden myös oman palkitsemispolitiikkaansa kehittämiseen.

Ruotsissa myös julkisella puolella palkoissa on yksityisen sektorin tapaan paikallista joustoa, jolla on voitu korjata palkkatasoissa koettuja epäkohtia.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo 8.1.2024

Vientivetoisen mallin on mahdollistettava suurempien palkankorotusten kohdentamisen halutuille ryhmille osana päänavauksessa määritellyä kokonaiskustannusvaikutusta. Yksityisellä sektorilla tehdyissä sopimuksissa on sovittu yleiskorotuksen lisäksi jonkin verran myös ns. yritys- tai toimipaikkakohtaisista eristä. Näitä eriä on voitu käyttää palkkauksessa havaittujen epäkohtien poistamiseen, mutta liian vähäisessä määrin. Jatkossa vientivetoisessa mallissa suurin osa palkankorotuksista on oltava paikallisesti sovittavaa erää.

Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinalai- 8.1.2024
tos

Kysymys on hankalasti muotoiltu. Ilmeisesti on tarkoitettu kysyä, että miten ehkäistään tilanne, jossa jollekin alalle sovitut palkankorotukset ilman perusteltua syytä valuisivat muille aloille. Kysy-

mykseen ei ole kukaan vielä osannut vastata, mutta yhteisen ja avoimen tiedon pohdinta ja tilannekuvan synnyttäminen voisivat lisätä todennäköisyyttä, että kohdennukset olisivat tulevaisuudessa mahdollisia ilman kerrannaisvaikutuksia (ks. myös vastaus kysymykseen 6).

Autoalan Keskusliitto ry

8.1.2024

Työehtosopimuksissa voidaan kohdentaa palkankorotuksia tehtäviin, joissa on eri syistä johtuvia palkkauksen kehittämistarpeita. Työehtosopimuksissa on perinteisesti ollut erilaisia ja eri perustein 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.

Tehy ry

8.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimukseen eikä siitä tule säätää lailla. Hallitusohjelman kirjaus ei mahdollista vapaata neuvottelua, minkä johdosta hallitusohjelmakirjauksen toteuttamisesta tulee luopua.

Työmarkkinaosapuolten yhteisesti sopimassa uudessa työmarkkinamallissa tulisi määritellä, miten valtakunnallinen palkankorotustaso määräytyy ja millä yleisillä periaatteilla palkankorotustasosta voidaan poiketa alakohtaiset tarpeet huomioiden.

Tähän saakka poikkeamisen perusteet ovat liittyneet toimialan erityistarpeisiin ja vastaavanlaiset poikkeamisperusteet tulisi sisällyttää myös mahdolliseen uuteen työmarkkinamalliin. Ratkaisut ovat voineet sisältää muun ohella sopimuskausien rajat ylittäviä palkkaohjelmia, jotka ovat liittyneet palkkauksen jälkeenjääneisyyteen, työvoiman saatavuuteen tai tuottavuusohjelmiin. Palkankorotusten erityistarpeet ovat tarkoittaneet muun muassa naisvaltaisten alojen jälkeenjääneiden palkkojen korjaamista muita aloja korkeammilla korotuksilla. Näiden ratkaisujen osalta valtakunnansovittelijalla ja sovittelulautakunnalla on ollut keskeinen rooli toimialan tilanteen arvioinnissa ja sovintoehdotusten laatimisessa.

Myös palkankorotuksen rakenteella voidaan ohjata korotuksia erityisesti pienempiin palkkoihin (euromääräiset tai sekalinjaiset palkankorotukset).

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

Lähtökohdan tulisi olla se, että lakiin sidottua vientivetoista mallia ei ole.

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa sopimusratkaisuissa huomioon.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari 8.1.2024

Eri toimialoilla on erilaisia palkkauksen kehittämistarpeita esimerkiksi alan vetovoiman kasvattamiseksi. Työehtosopimusneuvotteluissa ei ole tavatonta, että osapuolet eivät hyvästä tahdostakaan huolimatta pääse omin avuin ratkaisuun. Jos valtakunnansovittelijan toimivaltaa rajoitetaan hallituksen esittämällä tavalla, se vaikeuttaa ratkaisujen tekemistä.

Palkkausta on voitava kehittää ilman vientivetoisen mallin pakottavaa raamia, joka perustuu lisäksi epämääräiseen käsitteeseen yleisestä linjasta. Työntekijäpuolen on käytännössä erittäin vaikeaa saada läpi omia palkkauksen kehittämistä ja palkankorotuksia koskevia tavoitteitaan, koska työnantaja voi vedota lainsäädännön raamiin ja valtakunnansovittelijalla ei ole liikkumatilaa.

Stora Enso, Kurki Kimmo 8.1.2024

-

Kaupan liitto ry 8.1.2024

Työehtosopimusten palkankorotusratkaisuissa on jatkossakin mahdollista kohdentaa palkankorotuksia sellaisiin tehtäviin tai palkkaryhmiin, joissa on eri syistä johtuvia palkkauksen kehittämistarpeita. Esimerkiksi kaupan vuoden 2023 ja 2024 palkkaratkaisuissa eri palkkaryhmien välistä eroa kurottiin umpeen, niin että kaksi alempaa palkkaluokkaa poistuu Kaupan työehtosopimuksesta kokonaan osana vuoden 2024 palkkaratkaisua ja jatkossa kaksi kaupan alan suurinta ammattiryhmää, myyjät ja logistiikkatyöntekijät, ovat samassa palkkaluokassa. Kyse oli myös tasa-arvoa edistävästä uudistuksesta. Tämä oli mahdollista vientimallin kustannusraamin sisällä ja vientivetoista työmarkkinamallia noudattaen.

Myös optikoiden työehtosopimuksen (osapuolet Kaupan liitto ja Erto) palkkamääräyksiä on kehitetty ja muokattu merkittävästi vientivetoisen mallin rajoissa, ja työehtosopimusta on uudistettu muutoinkin monin eri tavoin.

Lisäksi yksityisen sektorin yksittäisten työnantajien on edelleen mahdollista jakaa henkilökohtaisia, työehtosopimusten mukaisten palkkojen ylittäviä palkankorotuksia ja reagoida esimerkiksi työvoimapulaan. Nämä eivät ole kuitenkaan suoraan työehtosopimuskysymyksiä, sillä työehtosopimusten tehtävänä on sopia vähimmäispalkoista ja muista vähimmäistyöehdoista aloille.

Kaupan alalla on onnistuttu niin ikään vientivetoisen mallin rajoissa merkittävästi kehittämään kaupan työehtosopimuksen sisältöä tekstejä edistämällä samalla entisestään tasa-arvoa Kaupan työehtosopimuksessa.

Lisäksi alojen välisen palkkakehityksen huomioimiseksi olemme kahdella neuvottelukierroksella toettaneet kaupan palkankorotukset euromääräisinä viennin kustannusraamin sisällä.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry **8.1.2024**

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 kokonpanon sen jälkeen hyväksyä tai hylätä esitys.

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeensä jääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa sopimusratkaisuissa huomioon.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry **8.1.2024**

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 kokonpanon sen jälkeen hyväksyä tai hylätä esitys.

Rautatiealan Unioni RAU ry **8.1.2024**

Vientivetoisen työmarkkinamallin rinnalla on mahdollistettava kehittämistarvetta omaaville työehtosopimusaloille aito ja pitkäjänteinen kehittäminen. Näin ollen perustellusti pitää voida ylittää yleinen

palkantarkastuksen yleinen linja joko yhdellä taikka useammalla peräkkäisellä neuvottelukierroksella.

Koska kyseessä usein on pitkäaikainen kehittämistarpeen alijäämä, olisi järkevää hyödyntää myös keskusjärjestöjen ammattitaitoa sekä kolmikantaista arviointia, ennen liittojen itsenäisten neuvotteluiden aloittamista. Tämä järjestelmä ei missään nimessä saa vaarantaa liittojen autonomista neuvotteluasemaa.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yrittäjäkyselytoimikunta, Makkula Janne 6.1.2024

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.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. 5.1.2024

Vientivetonen 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. Vientivetonen 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 palkkanoita paikallisesti.

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen Tuija 5.1.2024

Työehtosopimuksissa neuvotteluosapuolten toimesta neuvotellut työehdot ovat laajoja kokonaisuuksia, eikä palkkausta ja palkankorotuksia voida täysin erottaa erikseen työehtojen muusta kokonaisuudesta.

Alakohtaisia ja tehtäväkohtaisia kehittämistarpeita voidaan huomioida määrätietoisesti ja pitkäjänteisesti toisaalta tehtävissä työehtosopimusratkaisuihin ja toisaalta yritys-/toimipaikkakohtaisilla kehittämistoimilla sekä kohdentamisratkaisulla yleisen linjan kustannusvaikutusraamin puitteissa.

Kirkon alat ry

5.1.2024

Poikkeaminen yleisestä linjasta tulee olla mahdollista toimialan erityispiirteiden perusteella esimerkiksi useampivuotisen palkkaohjelman tai muun vastaavan sopimusjärjestelyn perusteella. Eri toimialojen sopimusneuvottelijoita ei tule lainsäädännöllisin keinoin estää löytämästä asianomaisen toimialan ongelmiin parhaiten sopivia ratkaisuja.

Elintarviketeollisuusliitto ry

5.1.2024

Työehtosopimusosapuolet voivat jatkossakin sopia vientialojen avausratkaisun raameissa alakohtaisesti alan tarpeisiin parhaiten vastaavan ratkaisun alan palkkauksen kehittämistarpeet huomioiden. On esimerkiksi mahdollista kohdentaa palkankorotuksia yrityskohtaisilla tai muutoin kohdennetuilla ratkaisuilla sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita. Myös työehtosopimusratkaisuissa on jo tähänkin asti usein huomioitu paikalliset kehittämistarpeet mahdollisuudella sopia paikallisesti paras palkkaratkaisu, jolloin työehtosopimusosapuolten sopimaa ratkaisua noudatetaan vasta ns. perälautana. Suomen kilpailukyvyn kannalta on tärkeää, että työehtosopimuksia uudistettaessa niiden kustannustaso pysyy vientialojen avausratkaisun sisällä.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna

5.1.2024

Työehtosopimuksissa sovitaan vähimmäisehdot alalle. Vientivetoisen mallin puitteissa on mahdollista kohdistaa palkankorotuksia eri tavalla eri ryhmille, kunhan mallin kustannusvaikutusta ei ylitetä. Tämä edellyttää, että palkankorotuksesta tai osasta siitä on pystyttävä sopimaan paikallisesti työpaikkatasolla tai sen kohdentamisesta päättää työnantaja tai on sovittu joku muu menettely paikalliselle tasolle.

Mikäli tämä ei ole mahdollista työ- ja virkaehtosopimuksissa, tulisi osapuolten kehittää vanhoja rakteita ja järkevöittää toimintatapoja. Jos joillain aloilla osapuolten itse luomat järjestelmät eivät tällä hetkellä taivu siihen, että paikallisesti esimerkiksi palkankorotuksia kohdennettaisiin eri suuruisena eri ryhmille, ei se ole syy vastustaa vientivetoista mallia tai ylittää päänavausratkaisu. Palkkauksen kehitystarpeisiin on viitattu myös, koska eri aloilla ja yrityksissä on osaajapulaa. Osaajapulaan ei kuitenkaan vastata hilaamalla palkankorotusratkaisuja ylöspäin työ- ja virkaehtosopimuksissa, joiden pitäisi määrittää vain työsuhteen vähimmäisehdot. Keinot vastata osaajapulaan tulee tapahtua sopimusten ulkopuolella yritys- ja työpaikkakohtaisin keinoin. Myös tutkimusten mukaan Suomessa palkka on vasta sijalla 8 työntekijöiden arvoja ja asenteita tutkittaessa, kun taas mielenkiintoinen työn sisältö, hyvä suhde esimieheen ja hyvät suhteet kollegoihin on kolme tärkeintä tekijää työssä (2020 BCG/The Network proprietary web survey and analysis). Nostamalla palkkoja työ- ja virkaehtosopimuksissa osaajapulaan vastaamiseksi, menetetään vain kilpailukyky. Palkkauksen kehitystarpeista keskusteltaessa verrataan usein hyvin yleisellä tasolla eri alojen palkkoja. Tällöin ei kiinnitetä lainkaan huomiota alojen muihin erilaisuuksiin, jotka myös vaikuttavat palkkauksen taustalla. Näitä ovat esimerkiksi alojen erilainen tuottavuus, tehdyn työajan pituus tai erilaiset etuudet kuten vuosiloman pituus, sairausajan palkallisuuden pituus tai irtisanomissuoja. Eri yritysten ja toimialojen sekä työnantajien palkanmaksukyky ja rahoituspohja ovat myös hyvin erilaisia.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Parasta olisi, jos ei olisi mitään vientivetoista mallia. Silloin jokainen ala pystyisi alan sisällä kohdistamaan korotukset alan kannalta parhaalla tavalla.

Yleisessä vientivetoisessa mallissa tämä voitaisiin kuitenkin toteuttaa niin, 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 erikseen määriteltävällä prosessilla ottaa kantaa, jonka jälkeen poikkeaminen voisi tulla hyväksytyksi.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry

5.1.2024

Palkantarkistusten ei missään olosuhteissa pitäisi olla automaattisia ja kaikille samansuuruisia. Palkantarkistuksia olisi syytä kohdentaa palkkauksen kehittämistarpeiden mukaisesti joko paikallisesti sopimalla tai työehtosopimuksessa sovitussa puitteissa. Monissa työehtosopimuksissa on nykyään kirjauksia palkantarkistusten kohdentamisesta paikallisesti sopien tai yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaisesti. Tämä mahdollistaa palkantarkistusten kohdentamisen sinne, mihin niitä on järkevän ja oikeudenmukaisen palkkapolitiikan mukaisesti kohdennettava.

Palkankorotusten kohdentaminen sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarvetta, on mahdollista toteuttaa vientivetoisessa mallissa kohdentamalla kustannusvaikutuksen puitteissa suurempia korotuksia tietyille ryhmille. Se edellyttää tietenkin työehtosopimuksen sopijaosapuolten yhteistä näkemystä siitä, mikä ryhmä toimialan sisällä mahdollisesti olisi kohdentamisen tarpeessa ja miten kohdentaminen toteutetaan kustannusvaikutuksen puitteissa.

Puhuttaessa valtakunnallisilla työehtosopimuksilla sovittavista palkantarkistuksista on pidettävä mielessä, että mahdollista työvoimapulaa ei korjata työehtosopimuksella sovittavilla palkantarkistuksilla. Varsinkaan tilanteessa, jossa työvoimapula kohtaa kaikkia toimialoja Suomen demografisen kehityksen seurauksena. Yksittäisen työntekijän voi ostaa markkinoilta kilpailukykyisellä palkkatarjouksella, mutta työehtosopimuksella ei korjata toimialan vetovoimaa.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

5.1.2024

Monissa yksityisen puolen työehtosopimuksissa koko palkankorotusratkaisu tai osa siitä on ollut jo pitkään sovittavissa paikallisesti. Paikallinen sopiminen mahdollistaa palkankorotusten kohdentamisen palkkauksen kehittämistarpeiden mukaisesti työehtosopimuskorotusten puitteissa. Paikallisissa palkankorotuksissa pystytään huomioimaan yritysten erilaiset tilanteet. Työehtosopimusten riittävän maltilliset palkankorotukset mahdollistavat eri toimialoja ja yrityksiä eri tavalla koskevan työvoimapulan huomioinnin sekä antavat yrityksille mahdollisuuden myös oman palkitsemispolitiikkaansa kehittämiseen.

Ruotsissa myös julkisella puolella palkoissa on yksityisen sektorin tapaan paikallista joustoa, jolla on voitu korjata palkkatasoissa koettuja epäkohtia.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti **5.1.2024**

Työmarkkinaosapuolten tulee ensin sopia vientivetoisen mallin sisällöstä, periaatteista sekä kriteereistä yhteneväisesti, ennen kuin vientivetoisen mallin soveltaminen on mahdollista.

Yksittäisten tehtävien palkkauksen kehittämistarpeita on mahdollista hoitaa paikallisesti työpaikoilla sovittavilla palkankorotuserillä tai työntäjien itse päättämällä korotuksilla, kuten jo nykyään tapahtuu. Tämä on mahdollistettava myös jatkossa.

On kuitenkin huomioitava, että suomalaiset työmarkkinat ovat yhä hyvin segregoituneet, ja naisvaltaiset alat ovat harvoin palkkajohtajia. Vientivetoisen mallin on pystyttävä huomioimaan palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen, ja se voi edellyttää suurempia korotuksia naisvaltaisille aloille.

Vientivetoisen mallin ongelma on, että se ei vaikuta mahdollistavan eri aloille eri suuruisia palkankorotuksia. Jotta työtaisteluilta vältyttäisiin, pitäisi löytää mahdollisuus suunnata korkeampia korotuksia vain osalle aloista.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Aarto Tuomas **4.1.2024**

Tämän kysymyksen osalta nykyiseen vientimalliin palkansaajapuolelta kohdistunut kritiikki on pääosin perustetonta. Mallia syytetään asioista, joiden juurisyynä ovat pitkälti julkisen puolen järjestöjen keskinäiset erimielisyydet ja kyvyttömyys sopia yhdessä tiettyihin aloihin tai tehtäviin raamin puitteissa kohdennettavista lisäpanostuksista. Nämä ongelmat korostuivat viimeksi vuoden 2022 kierroksella. Myös paikallinen palkkapolitiikka on julkisella sektorilla kehittymätöntä suhteessa yksityiseen sektoriin.

Kokonaiskustannusvaikutuksen puitteissa vientivetoinen malli mahdollistaa suurempien, työehtosopimukseen perustuvien palkankorotusten kohdentamisen halutuille ryhmille. Käytännön toteuttamistapoja tähän on useita ja niitä on yksityisellä sektorilla hyödynnetty mm. edellisellä neuvottelukierroksella.

Koska kuitenkin toimitaan kokonaiskustannusvaikutuksen puitteissa, edellä esitetty kohdentaminen edellyttää raamissa pysymistä. Tämä tarkoittaa sitä, etteivät kaikki sopimuksen piirissä olevat työntekijät voi tällöin saada samansuuruisia korotuksia. Yksityisellä sektorilla tämä ei ole ollut ongelma, vaan tietyille ryhmille tehtävistä kohdennuksista on pystytty sopimaan. Julkisella sektorilla tilanne on ollut toinen johtuen ammattiliittojen keskinäisistä erimielisyyksistä.

Viime vuosikymmeninä työehtosopimuksissa ovat yleistyneet kirjaukset, joissa joko koko palkkaratkaisusta tai osasta siitä voidaan sopia paikallisesti. Paikalliseen sopimiseen perustuvia korotuksia on voitu ja voidaan käyttää palkkauksessa havaittujen epäkohtien poistamiseen. Käytännössä nämä korotukset ovat mahdollistaneet lisärahan kohdistamisen niille työntekijöille, joiden palkassa on ollut korjattavaa. Työehtosopimuksissa sovittujen palkkaratkaisujen osana olevat paikalliset erät ovat myös osa päänavauksessa määriteltyä kokonaiskustannusvaikutusta.

Lisäksi yksityisellä sektorilla voidaan talokohtaisesti maksaa varsinaisista työehtosopimuksista erillisiä palkankorotuksia, mikäli siihen on mahdollisuutta ja se nähdään tarkoituksenmukaiseksi. Näilläkin korotuksilla voidaan paikallisesti reagoida useisiin asioihin, kuten työvoimapulaan tai palkkauksessa havaittuihin kehittämistarpeisiin.

Myös Ruotsin julkisella sektorilla palkoissa on paikallista joustoa yksityisen sektorin tapaan.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Sainila-Vaarno Anne 4.1.2024

Poikkeamisen ns. yleisestä linjasta tulee edelleen olla mahdollista, mikäli se on tietyillä aloilla tarpeellista. Poikkeamiset voivat olla esim. palkkaohjelmia, tuottavuusohjelmia, työvoiman saatavuuteen liittyviä tai palkkatasa-arvoon liittyviä ohjelmia.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Paikallista sopimista lisäämällä saadaan joustoa Suomen jäykkään työmarkkinajärjestelmään. Työehtosopimukset eivät aseta kattoa työnantajien maksamille palkoille. Kun joustavuutta lisätään, myös työmarkkinamekanismit toimivat paremmin siten, että palkat liukuvat työn kysynnän ja tarjonnan mukaisesti.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan palkkauksen kehittämistarpeet tulee huomioida paikallisesti tehdyillä kohdentamisratkaisulla tietyn syntyneen kustannusvaikutuksen sisällä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas 4.1.2024

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Tämän mahdollistaminen edellyttää sitä, että sovittelijalla on käytössään riittävä ja objektiivinen palkkatilastotieto, jonka nojalla voidaan todeta aiempi ansiokehitys sekä arvioida tuleva ansiokehitys. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa sopimusratkaisuissa huomioon.

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel 4.1.2024

Vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita niin, että mahdollistetaan alakohtaisten yksityiskohtien

ja olosuhteiden huomioiminen. Käytännössä tämä onnistuu niin, että sopiminen tapahtuu osapuolten välillä ilman erikseen säädettyjä rajoituksia. Mikäli sovitteluinstituutiota rajoitetaan kirjauksen mukaisesti, muodostuu yksittäisten alojen ja tehtävien palkkauksen kehittämistarpeiden huomioiminen todella haastavaksi.

Palkkauksen kehittämistarpeilla viitataan erityisesti niin kutsuttuihin matalapalkka-aloihin sekä naisvaltaisiin aloihin, joissa palkkakehitys on jäänyt jälkeen valtavirrasta. Todellisuudessa se, että palkankorotukset sidottaisiin tiettyyn eri alojen yhtenäiseen prosenttimäärään, lisäisi palkkaeroja. Mallia laadittaessa onkin tärkeää muistaa myös samapalkkaisuuden edistäminen, johon Suomi on sitoutunut kansainvälisellä sopimuksella. Yksi mahdollisuus on toki se, että mahdollistetaan poikkeaminen yleisestä linjasta.

Mahdollisen lakimuutoksen seurauksena ostovoiman heikentyminen tulee kasvamaan entistä jyrkemmin. Tämä heijastuu kielteisesti koko kansantalouteen.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

4.1.2024

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 vientivetonen ratkaisu syntyy, mikä on ns. päänavaus?

Jäykkä vientivetonen 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 kokonpanon sen jälkeen hyväksyä tai hylätä esitys.

Medialiitto ry

3.1.2024

Työehtosopimusten palkkaratkaisuiden tulisi nykyistä enemmän perustua kohdennettaviin eriin. Kohdennuksessa voidaan ottaa huomioon tehtävät, joiden palkkauksessa on kehittämistarpeita. Työehtosopimusratkaisuiden lisäksi yrityksillä ja työnantajilla on mahdollisuus maksaa työehtosopimusta korkeampia palkkoja ja palkankorotuksia ja reagoida siten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen. Tämän pitäisi koskea myös julkista sektoria.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara rainen Mari

3.1.2024

Alakohtaiset ja tehtäväkohtaiset palkkauksen kehittämistarpeet tulee huomioida paikallisesti tehdyillä kohdentamisratkaisuilla yleisen linjan kustannusvaikutusraamin sisällä. Olosuhteet ja tarpeet vaihtelevat saman toimialan sisällä yrityksittäin ja työpaikoittain, ja niistä paras asiantuntemus löytyy paikallisilta osapuolilta.

Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara Jukka

3.1.2024

Sellainen työmarkkinamalli, joka ei mahdollistaisi alakohtaisten tarpeiden huomioonottamista ”palkankorotuskaton” vuoksi, olisi edellä kerrotuin tavoin ongelmallinen mm. sopimusautonomian, palkkatasa-arvon ja työmarkkinoiden häiriöalttiuden näkökulmasta. Mallin olisi siis joka tapauksessa mahdollistettava palkkauksen kehittämistarpeiden huomioonottamisen eri aloilla.

Suomen työmarkkinoilla on ollut mahdollista tehdä ratkaisuja, jotka poikkeavat ns. yleisestä linjasta. Poikkeamisen perusteet ovat liittyneet kunkin toimialan erityistarpeisiin. Esimerkiksi kuntasektorilla on aiemminkin ollut käytössä palkkaohjelmia, joilla on pyritty korjaamaan palkkojen jälkeenjääneisyyttä; näitä on voitu käyttää myös tupo-kaudella, jolloin palkankorotuslinjaa on muutoin ”vahdittu” tiukasti. Palkkauksen jälkeenjääneisyyden (esimerkiksi palkkaliukumien vähäisyys) korjaamisen, palkkausjärjestelmien käyttöönoton ja tekstikysymyksiin liittyvien erityistarpeiden olisi mahdollistettava yleisen linjan ylittäminen.

Eri alojen erityistarpeiden korjaaminen on ollut viime vuosien työmarkkinaratkaisuisissa (ja myös sovittelussa) vaikeaa siksikin, että aiempi palkankorotuslinja on vaihtunut kustannuskoordinaatiolinjaksi. Käytännössä siis palkankorotusten sijaan on koordinoitu koko työehtosopimuksen kustannusvaikutusta. Tämä on tehnyt työ- ja virkaehtosopimusten sisällöllisen kehittämisen entistä vaikeammaksi, kun yleisen linjan mukaiset palkankorotukset on haluttu eri sopimusaloilla turvata tekstikysymysten ratkaisemisen kustannuksella.

Esimerkkinä kustannuskoordinaatiolinjan ongelmallisuudesta voidaan mainita vuoden 2022 perhevapaauudistuksen huomioiminen työehtosopimusratkaisuisissa. Uudistus johti siihen, että työ- ja virkaehtosopimusten määräyksiä oli päivitettävä mm. tasa-arvon huomioimiseksi vapaiden palkallisuudessa. Koska Suomen työmarkkinat ovat erittäin segregoituneet, oli uudistusten kustannus eri sopimusaloilla hyvin erilainen, mikä hankaloitti tasa-arvon kannalta tärkeiden tekstimuutosten viemistä työehtosopimukseen.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, 2.1.2024
Mustonen Erkki

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan huomioon sopimusratkaisuisissa.

Hyvinvointiala HALI ry 2.1.2024

Palkkauksen kehittämistarpeet vaihtelevat eri aloilla. Yleisenkin linjan mukaisten palkankorotusten kohdentamisilla eri tavoin voidaan vastata näihin kehittämistarpeisiin. Olisi myös hyvä selvittää miten palkkojen paikallisia joustoja voitaisiin nykyistä paremmin hyödyntää myös sellaisilla aloilla/sectoreilla, joilla ne eivät nyt ole käytössä.

Professoriliitto 2.1.2024

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Mahdollisen vientivetoisen mallin pitäisi joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi olisivat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulisi ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetonen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä huomioimaan sopimusratkaisuissa.

Sivistysala ry

29.12.2023

Keskustelussa palkkauksen kehittämistarpeista on kiinnitettävä huomiota myös kunkin alan työajan pituuteen ja erilaisten palkallisten vapaiden määrään. Palkkausta alalla, jolla on työaika 36h/viikossa ja 8 viikkoa palkallista lomaa vuodessa ei voi eikä pidä verrata suoraan palkkoihin alalla, jolla työaika on 37,5h/viikossa ja 5 viikkoa palkallista lomaa vuodessa.

Vientivetonen malli ei ole este sille, että ns. yleisen linjan mukaisia korotuksia jaettaisiin työehtosopimuksen sisällä muutoin kuin tasaisesti. Työehtosopimusten sisällä voidaan tehdä palkkoja korottavia kohdennuksia tehtäviin, joissa on kehittämistarpeita.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry

22.12.2023

Paikallinen sopiminen voisi mahdollistaa palkkakehityksessä jälkeen jääneiden alojen ja tehtävien palkkauksen kehittämisen. Mutta paikallisen sopimisen kokonaisuus on vaativa, eikä sitä voi jättää yksittäisen työntekijän vastuulle. Sopijaosapuolilla (työnantaja – työntekijä) tulee olla riittävä tuki ja tieto siitä mistä sovitaan. Tässä ammattiliittojen rooli on työntekijälle korvaamaton. Osapuolten tulee myös saada koulutusta ja riittävästi tietoa ja tätäkin tukee ammattiliittojen osaaminen ja sen jakaminen työntekijöiden edustajille.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

22.12.2023

Hallituksen hahmottelema ja työnantajaliittojen jo pitkään tavoittelema ”vientivetonen malli” on sovitamattomassa ristiriidassa edellä (kysymyksessä 1) kuvattujen perusteltujen vaatimusten kanssa.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies

21.12.2023

Aliupseeriliiton näkökulmasta ”vientivetoisen mallin” haasteet piilevät siinä, että kollektiivisen turvallisuuden tehtäväalalla työskentelevien työelämän kehittäminen on hyvin pitkälti tällöin vientiyriyten tulosten varassa. Suomen markkinoiminen yrityksille turvallisena maana toimia pitäisi heijastaa myös turvallisuusalan tehtävissä työskentelevien palkkauksen kehittämiseen ja rekrytoinnin helpottamiseen, jolloin kollektiivista turvallisuutta kyetään ylläpitämään myös jatkossa.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen 21.12.2023
Petri

Tällainen palkankorotusautomaatti ja sen sääntely lainsäädännössä olisi hankalaa. Mikä viranomaisen 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.

Ammattiliitto AVA ry 20.12.2023

Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon ja tarvittaessa palkkakehityksen jäädessä alalla merkittävästi jälkeeseen, tulee olla mahdollisuus ylittää ns. vientialojen sopima palkankorotustaso.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina 19.12.2023

Mallin tulee huomioida ne alat ja tehtävät, jotka edellyttävät kulloinkin erityistarkastelua. Nämä voivat olla esimerkiksi työvoimapulasta kärsiviä aloja, jotka ovat yhteiskunnan toiminnan tai huoltovarmuuden näkökulmasta olennaisia. Arviointia on tehtävä myös kokonaisuutena.

JUKO ry 19.12.2023

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetonen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan huomioon sopimusratkaisuissa.

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä 18.12.2023
Sari

Hyvinvointivaltio kamppailee monilla yhteiskunnan kriittisillä aloilla pito- ja vetovoimahaasteiden kanssa erityisesti julkisella ja julkisrahoitteisella sektorilla. Vientivetoisen mallin pitää joustaa niin, että alakohtaiset tarpeet mm. työvoiman saatavuuden ja oikeudenmukaisen ansiokehityksen varmistamiseksi ovat mahdollisia. Alakohtaisen ansiokehityksen jälkeenjääneisyys tulee ottaa huomioon.

oon työmarkkinamallissa. Jäykkä vientivetoinen työmarkkinamalli ei sovellu sellaisenaan kaikille sopimusaloille, vaan joustavuus on mahdollistettava. Lisäksi alakohtaiset rakennemuutokset ja työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottaa sopimusratkaisuissa huomioon.

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

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Työmarkkinamallia on yritetty neuvotella työmarkkinaosapuolten kesken. Lausunnonantaja ei ole ollut mukana neuvotteluissa emmekä siksi voi ottaa kantaa siihen, olisiko näitä neuvotteluita mahdollista jatkaa menestyksekkäästi. Lausunnonantaja katsoo, että olisi parempi, että työmarkkinamallista sovittaisiin työmarkkinaosapuolten kesken. Mikäli asiasta ei kuitenkaan päästä sopuun, on asia ratkaistava lainsäädännöllä Suomen kansainvälisen kilpailukyvyyn varmistamiseksi

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

STTK ry.

9.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen, eikä siitä tule säätää lailla. Työtaisteluoikeus ja paikallinen sopiminen sisältyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevia hallitusohjelmakirjauksia ei tule edistää, vaan kannustaa työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan yhteisistä ratkaisuista työmarkkinoiden kehittämiseksi. Työmarkkinamallia koskeva neuvotteluprosessi voi olla pitkäkestoinen mutta johtaa onnistuessaan työmarkkinoiden kehityksen kannalta kestävään ja pitkäjänteiseen ratkaisuun.

Työmarkkinamallin hyväksyttävyyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen edellyttävät laajaa vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä mallin rakenteesta. Työmarkkinamallin tulee olla työmarkkinaosapuolten näkökulmasta tasapainoinen. Mallin kestävyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen malliin edellyttävät kaikkien näiden edellytysten täyttymistä.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valtakunnansovittelijan sijainen, sivutoiminen sovittelija, Ahtela Jukka

8.1.2024

Sitoutumisen ja toimeenpanon kannalta on välttämätöntä, että työmarkkinaosapuolet valmistelevat mallin keskinäisissä neuvotteluissa.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto **8.1.2024**
Teme ry

Työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli on saavutettavissa vain osapuolten yhdessä neuvottelemalla ja sopimalla.

Kiinteistötyönantajat ry **8.1.2024**

Ensisijaisesti työmarkkinamallista olisi sovittava työmarkkinaosapuolten kesken. Työmarkkinaosapuolet ovat kuitenkin jo käyneet loppusyksystä 2023 keskusteluja mahdollisuudesta rakentaa yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli. Keskustelut päättyivät palkansaajapuolen aloitteesta. Edellä mainitun perusteella ei näytä siltä, että työmarkkinaosapuolet pystyvät sopimaan yhteisestä työmarkkinamallista.

**Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå-
despelarförbund ry.** **8.1.2024**

Työmarkkinamalli tulee sopia työmarkkinajärjestöjen kesken. Myös keskusjärjestöihin kuulumattomien mahdollisuus osallistua keskusteluun ja vaikuttamiseen tulee taata.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry **8.1.2024**

Maan hallitus on antamassa lainsäädännön kautta työnantajajärjestöille ja niiden jäsenyrityksille kaiken mitä ne haluavat eli heidän intressinsä neuvotella yhteistä hyväksyntää nauttivasta työmarkkinamallista on olematon. Työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli on saavutettavissa vain osapuolten yhdessä neuvottelemalla ja sopimalla. Tällä hetkellä asiassa suurin haaste on se, että työnantajaosapuolen ei kannata neuvotella, koska maan hallitus on heille ay-liikettä helpompi neuvottelukumppani.

Akava ry, Kopra Ville **8.1.2024**

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-
vaara Anu** **8.1.2024**

Olisi hyvä varata työmarkkinaosapuolille mahdollisuus jatkaa vuoden 2023 marraskuussa käynnistyneitä, mutta joulukuussa keskeytyneitä keskusteluja työmarkkinamallista myös kevään 2024 aikana.

Valmius ja tahto jatkaa keskustelua on toki työmarkkinaosapuolten omissa käsissä, mutta hallitus voi kannustaa ja tukea näitä keskusteluja esimerkiksi Suomen keskeisiä kilpailijamaita ja ns. pohjoismaista työmarkkinamallia koskevalla tietotuotannolla.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 8.1.2024

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

Upseeriliitto ry., Viita Ville 8.1.2024

Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja yksityistä sektoria edustavat liitot. Jokainen sektori on oltava edustettuna, koska nykyisistä tilastoista ei saada irti kaikkea ansiokehitykseen ja palkkoihin kuuluvaa dataa. Tilastojen muodostamisessa - esimerkiksi valtiosektorilla - tarvitaan tietoa sen eri toimialoista, palkkausjärjestelmistä, sopimuksista ja niiden rakenteesta. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna 8.1.2024

Näkemyksemme on, että neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluille tulee antaa riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry 8.1.2024

Suomen Merimies-Unioni SMU ry katsoo, että osapuolten tulee olla tasavertaisia, nyt esitetty malli ei tarkoita tätä. Työnantajapuolen on helpompaa hakea työmarkkinaratkaisu sovittelijan kautta nyt uudella esitetyllä mallilla.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Varmo Olli 8.1.2024

Työmarkkinaosapuolten kesken käytiin neuvotteluja loppuvuodesta 23. SAK kuitenkin ilmoitti vetäytyvänsä neuvotteluista todeten, että pelkästä työmarkkinamallista neuvottelemisen on mahdotonta. Tältä pohjalta voidaan todeta, että tällaista menettelyä on tuskin mahdollista löytää.

Ammattiliitto Pro ry 8.1.2024

Yleisen hyväksyttävyyden vuoksi keskeiset työmarkkinaosapuolet olisi otettava mukaan määriteltävässä uuden työmarkkinamallin perusteita. Vientialoilla neuvoteltavan yleisen linjan määrittelevän

palkkaratkaisun tulisi olla riittävän edustava. Ratkaisun tulisi kattaa kaikki keskeiset vientiteollisuuden alat ja henkilöstöryhmät, joilla neuvotellaan valtakunnalliset työehtosopimusratkaisut. Lisäksi pitäisi sopia selkeät pelisäännöt ja aikataulut, jotta vältetään sopimusneuvotteluiden venyminen pitkälle sopimuksettomalle kaudelle.

Suomen Hammaslääkäriliitto ry 8.1.2024

Yhteinen hyväksyntä tarkoittaa välttämättä sitä, että lopputulos saavutetaan neuvotteluteitse.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim 8.1.2024

Nyt vaikuttaa siltä, että lainsäädäntöpohjainen ratkaisu on todennäköisesti ainoa realistinen vaihtoehto työmarkkinamallin toteuttamiselle.

Suomen Muusikkojen Liitto ry 8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa. Työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli on saavutettavissa vain osapuolten yhdessä neuvottelemalla ja sopimalla.

SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkinapäällikkö Rami Lindström lakimies Samuli Hiilesniemi 8.1.2024

Työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli on saavutettavissa vain osapuolten yhdessä neuvottelemalla ja sopimalla. Tätä edellyttää jo työmarkkinaosapuolten ILO-sopimusten takaama sopimusautonomia ja kollektiivinen neuvotteluoikeus. Neuvottelemalla saatu ratkaisu nauttii suurempaa legitimitiittiä ja on siten osapuolia sitovampi ja kestävämpi ratkaisu.

Keskustelut palkkamallista katkesivat 13.12.2023. Lähtökohta keskustelulle oli heikko, huolimatta hyvähenkisestä alusta. Hallituksen työelämäheikennykset, työtaisteluoikeuden rajoittaminen ja paikallisen sopimisen laajentaminen eivät kuitenkaan ole palkkamallista irrallisia asioita, vaan ne tulisi neuvotella osana työmarkkinamallia.

Työnantajapuolen peräänkuuluttama siirtymä kohti pohjoismaista mallia edellyttäisi yhteistä näkemystä siitä, mitkä elementit kuuluvat osaksi pohjoismaista mallia ja millä tavoin uudistuksia voitaisiin tehdä tasapainoisesti, myös työntekijäpuolen asemaa ja vaikuttamismahdollisuuksia parantaen. Työnantajien oikeuksien lisääminen yksipuolisesti työntekijöiden oikeuksien kustannuksella ei edistä työrauhaa.

Ruotsissa ns. teollisuussopimus (industriavtalet) on nimensä mukaisesti sopimus, joka on työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhdessä neuvottelema ja hyväksymä. Ruotsin sovitteluinstituution roolia sopimuksen täytäntöönpanossa on vahvistettu asetuksella, mutta sekin on työmarkkinaosapuolten hyväksymä, ei valtiovallan yksipuolisesti päättämä.

Pienten, heikosti järjestäytyneiden ja matalapalkkaisten alojen liitoilla tulee olla myös paikkansa työmarkkinamallin rakentamisessa ja palkkatason määrittämisessä, jotta se nauttii riittävän laajaa sitoutumista ja legitimitettä. Tämä toteutuu parhaiten sovittaessa yhdessä palkanmuodostusmallista ja osallistumismahdollisuuksista.

AKI-liitot ry

8.1.2024

AKI-liitot ry katsoo, että työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen, eikä siitä tule säätää lailla. Työmarkkinoiden autonomiaan kuuluu, että työmarkkinajärjestöt neuvottelevat työmarkkinamallista kaksikantaisesti. Neuvotteluosapuolia ovat sopimuksia solmivat liitot ja neuvottelujärjestöt. Jokainen työehtosopimuksia tekevä osapuoli on olennaista ottaa neuvotteluihin mukaan, jotta nämä voivat sitoutua yhteiseen malliin.

Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä. Mallia on myös tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain. Työmarkkinamallin muodostaminen ei millään muotoa kuulu maan hallitukselle.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Yhteisen hyväksynnän nauttiva työmarkkinamalli on mahdollista saada aikaan ainoastaan sopimalla. Sopimukseen pääsemiseksi tarvitaan aitoon vuoropuheluun ja avoimeen ja läpinäkyvään valmisteluun perustuvaa prosessia, jossa sovitaan yhteen molempien osapuolten näkemykset ja tarpeet.

Luonnollisena osana sopimisen prosessia on kuulla asiantuntijoita, jotka voivat tarjota objektiivista tietoa ja analyysjä eri mahdollisuuksista ja niiden vaikutuksista. Aikataulun tulee olla sellainen, että yhteinen näkemys on mahdollista neuvotellen saavuttaa.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024 Pirhonen Jaana

Tavoitteena on, että Suomen työmarkkinoiden keskeisimmät ja edustavimmat eri toimialoja edustavat yksityisen ja julkisen sektorin sopijaosapuolet neuvottelevat yhteisestä työmarkkinamallista, joka korvaisi hallitusohjelman kirjauksen. Valmistelukokoonpanon pitäisi olla mieluummin suppea kuin liian laaja.

Yksi vaihtoehto on jatkaa valmistelua sen kokoonpanon pohjalta, jonka KT ja neljä EK:n liittoa kutsuivat 24.11.2023 käynnistämään keskustelut/neuvottelut yhteisestä työmarkkinamallista.

Yhteisymmärryksen saavuttaminen Suomen työmarkkinamallista on erittäin vaativa neuvottelukokous. Tavoitteen saavuttaminen voi edellyttää vaiheittaista etenemistä ja osaratkaisuja esimerkiksi yhteisen tilannekuvan osalta.

Keskeistä on tunnistaa myös se, että jokaisella maalla on oma työmarkkinahistoria eikä toisen maan, esimerkiksi Ruotsin työmarkkinamallia voida sellaisenaan soveltaa Suomeen ja päinvastoin.

**Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra-
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo** **8.1.2024**

Yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli on mahdollista saavuttaa ainoastaan työmarkkinaosapuolten yhdessä neuvotellen ja sopien. Ulkopuolisten tahojen puuttuminen ei edistä luottamusta – päin vastoin. Osapuolten sopimana ratkaisu on sitovampi ja kestävämpi. Työnantajapuolen oikeuksien lisääminen yksipuolisesti työntekijäpuolen oikeuksien kustannuksella ainoastaan vaikeuttaa työehtoneuvotteluja entisestään.

Vakavia neuvotteluja palkkamallista ei voi syntyä, ellei samalla neuvotella asiaan oleellisesti liittyvistä asioista kuten työtaisteluoikeus ja paikallinen sopiminen.

**Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö,
Yli-Koivisto Timo** **8.1.2024**

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.

On siten ilmeistä, ettei valitettavasti ole mahdollista muodostaa menettelyä, jolla voitaisiin valmistella ja luoda konkreettinen työmarkkinamalli. Tuemme siten lainsäädäntövalmistelun aloittamista hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo **8.1.2024**

Rahoitus- ja vakuutusalailla on vahva ja pitkä perinne vuorovaikutteisesta sopimisen kulttuurista. Tämän takia Finanssiala ry kannatti työministeri Arto Satosen aloitetta, että työmarkkinamallista olisi neuvoteltu työmarkkinaosapuolten välisissä neuvotteluissa. Pidämme harmillisena, että neuvottelut kariutuivat 13.12.2023. Petteri Orpon hallituksen on tärkeä valmistella tarvittavat lakimuutokset työmarkkinamallista ja sovittelujärjestelmän uudistamisesta hyvän lainsäädäntövalmistelun periaatteiden mukaisesti ja ottaen huomioon myös lausuntokierroksella esille nousseita näkökulmia.

**Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinalai-
tos** **8.1.2024**

Käynnistetyt liittojen väliset neuvottelut ovat paras tapa etsiä yhteistä näkemystä.

Autoalan Keskusliitto ry **8.1.2024**

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 vientialojen liittojen, saavutettua yhteisen näkemyksen siitä, miten he liitoina 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 vientivetoinen malli Suomessa viedään lainsäädäntöön hyvin ristiriitaisissa tunnelmissa, on olemassa riski, että joku seuraavista hallituskokoonpanoista kumoo mallin. Lähtökohtana työelämlainsäädännössä tulisi olla pitkäjänteisyys. Lainsäädäntötie ilman osapuolten yhteistä käsitystä tulisi olla viimekäden ratkaisu.

Tehy ry

8.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimukseen, eikä siitä tule säätää lailla.

Työtaisteluoikeus, paikallisen sopimisen sääntely sekä nk. vientimalli liittyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevasta sääntelystä tulisi luopua ja jäädä odottamaan työmarkkinamallia koskevien neuvottelujen lopputulosta.

Työmarkkinamallin hyväksyttävyyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen edellyttävät laajaa vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä mallin rakenteesta. Työmarkkinamallin tulee olla työmarkkinaosapuolten näkökulmasta tasapainoinen. Mallin kestävyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen malliin edellyttää kaikkien näiden edellytysten täyttymistä. Näiden asioiden tultua huomioiduksi malli on sovittavissa työmarkkinajärjestöjen kesken.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain. Neuvottelut eivät kuulu maan hallitukselle.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari

8.1.2024

Työmarkkinamalli tulisi valmistella aidoissa neuvotteluissa. Hallitus on samaan aikaan käynnistänyt useita lainvalmisteluhankkeita, joilla puututaan syvälle työehtosopimusjärjestelmään ja heikennetään työntekijäpuolen neuvotteluasemaa. On selvää, että aitoja neuvotteluja ja ratkaisua ei voi syntyä tilanteessa, jossa työntekijäpuolen asemaa osapuolena ei kunnioiteta. Työmarkkinamallilla viitataan muihin pohjoismaihin, erityisesti Ruotsiin. Hallituksen valmistelema kokonaisuus ei ole pohjoismainen malli, eikä sitä voi verrata Ruotsiin.

Stora Enso, Kurki Kimmo

8.1.2024

Kaupan liitto ry

8.1.2024

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 palkansaajien keskusliitto SAK ilmoitti, että se ei jatka neuvotteluja ilman, että niihin olisi kytketty muita hallitusohjelman työläinsäädännön hankkeita.

Lisäksi mallista on yritetty saavuttaa alun perin ratkaisua keskustelu- ja neuvotteluteitse jo vuonna 2016. Mutta yhteisen näkemyksen löytyminen osoittautui valitettavasti mahdottomaksi.

On siten selvää, ettei valitettavasti ole mahdollista muodostaa menettelyä, jolla voitaisiin valmistella ja luoda konkreettinen työmarkkinamalli. Tuemme siten lainsäädäntövalmistelun aloittamista hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

Tästä seuraten Kaupan liitto tukee lainsäädäntövalmistelun aloittamista hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry

8.1.2024

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry

8.1.2024

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.

Rautatiealan Unioni RAU ry

8.1.2024

Työmarkkinaosapuolten hyväksymä työmarkkinamalli on mahdollista saavuttaa ainoastaan työmarkkinaosapuolten välisissä aidoissa neuvotteluissa. Tämä edellyttää, että Suomen hallituksen on vedettävä pois, taikka keskeytettävä pidemmäksi aikaa lakihankkeiden eteneminen.

Näihin neuvotteluihin tarvitaan molemmilta osapuolilta aitoa tahtoa neuvotella ja näin ollen ei kummallakaan osapuolella voi olla selkänöjää, jonka kanssa edetään neuvotteluiden katkettua.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yrittäjäliiton lakimiesliiton, Makkula Janne

6.1.2024

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.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. 5.1.2024

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.

**Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija**

Näyttäisi olevan aika mahdotonta löytää kaikille sopivaa ratkaisua Suomen mallista sopimusteitse. Tämän vuoksi kannatamme hallitusohjelmakirjauksen toteuttamista.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen, eikä siitä tule säätää lailla. Työmarkkinakeskusjärjestöjen tulisi selvittää mahdollisuuksia saada yhteinen tietopohja toimialojen sopimusneuvottelujen tueksi. Tässä vaiheessa tätä ei ole syytä sitoa mihinkään olemassaolevaan instituutioon.

Elintarviketeollisuusliitto ry 5.1.2024

Työmarkkinamallista on käyty työmarkkinaosapuolten välillä keskustelua useaan otteeseen – viimeksi joulukuussa 2023 – eikä neuvotteluissa ole valitettavasti päästy mallista yhteisymmärrykseen. Vaikuttaa siten siltä, että neuvotteluratkaisua ei ole mahdollista saavuttaa.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna 5.1.2024

Ministeri Satonen vetosi marraskuussa 2023 työmarkkinaosapuoliin, jotta ne kävisivät keskustelua yhteisen työmarkkinamallin löytämiseksi. Järjestöt kävivät keskustelua marras- ja joulukuussa, kunnes SAK ilmoitti järjestöjen keskustelujen jälkeen 13.12., että ei ryhdy neuvottelemaan mallista mui-

den järjestöjen kanssa, ellei neuvotteluihin kytkeä myös muita maan hallituksen lainsäädäntöhankkeita, kuten työrauhalainsäädännön uudistus, paikallisen sopimisen edistäminen sekä työttömyys-turva. Näitä hallituksen muita työlainsäädäntöhankkeita ministerin toimeksianto työmarkkinaosapuolille ei koskenut.

Koska työmarkkinaosapuolet eivät onnistuneet saavuttamaan yhteisymmärrystä Suomen työmarkkinamallista neuvotteluteitse tälläkään kertaa, tulee malli valmistella viipymättä hallitusohjelman mukaisesti lainsäädäntöprosessissa kolmikantaisesti.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Palkansaajaliittojen ja työnantajien yhteisessä neuvottelussa. Työmarkkinamalli ei miltään osin kuulu maan hallitukselle.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry

5.1.2024

Uutta työmarkkinamallia on yritetty rakentaa eri kokoonpanoilla muutamia kertoja. Yritykset ovat kaatuneet joko alkuperäisen toimeksiannon mahdottomuuteen tai joidenkin osapuolten noustua pois pöydästä.

Marraskuun lopulla 2023 alkanut prosessi osoitti, että samaan pöytään kokoontuneet 13 ammattiliittoa ja 6 työnantajaliittoa pystyivät keskustelemaan yleisellä tasolla rakentavasti työmarkkinamalliin liittyvistä elementeistä. Keskusteluissa ei päästy konkretiaan, eikä siten päästy aloittamaan varsinaista valmistelua. 13.12.2023 palkansaajapuoli ilmoitti, että näissä olosuhteissa ei voida jatkaa edes keskusteluita. Olosuhteilla tietyt palkansaajaliitot viittasivat hallitusohjelmakirjauksiin ja omiin vaikuttamispyrkimyksiinsä niiden osalta.

Näissä olosuhteissa näyttää siltä, ettei näköpiirissä ole sellaista menettelyä, jolla yhteistä hyväksyntää nauttivaa työmarkkinamallia olisi mahdollista valmistella.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

5.1.2024

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.

On siten ilmeistä, ettei valitettavasti ole mahdollista muodostaa menettelyä, jolla voitaisiin valmistella ja luoda konkreettinen työmarkkinamalli. Tuemme siten lainsäädäntövalmistelun aloittamista hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti

5.1.2024

Työmarkkinaosapuolten yhteisten keskusteluiden ja neuvotteluiden kautta.

Työmarkkinaosapuolten toimiva neuvotteluyhteys edellyttää keskinäisen luottamuksen rakentamista avoimella vuorovaikutuksella. Vuorovaikutuksen tulee olla jatkuvaa ja sen tulee perustua objektiivisiin faktoihin.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., 4.1.2024
Aarto Tuomas

Yhteistä hyväksyntää nauttivasta työmarkkinamallista on pyritty sopimaan jo useamman kerran. Jokainen kerta on päätynyt tuloksettomana. Viimeksi laajempi yhteinen prosessi kaatui palkansaaja-puolen toimesta 13.12.2023.

Useat tuloksettomat prosessit ovat osoittaneet, ettei Suomessa - toisin kuin aikanaan Ruotsissa - ole näköpiirissä menettelyä, jolla työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttivaa työmarkkinamallia olisi mahdollista valmistella tai siitä sopia. Syynä ovat mm. eri palkansaajajärjestöjen eriävät näkemykset mallin sisällöstä ja vientivetoisuuden merkityksestä sekä muut työmarkkinoihin liittyvät yleiset syyt.

Edellä esitettyyn viitaten katsomme, että kysymyksessä nro 3 tarkoitettua menettelyä on mahdollonta löytää. Tämän vuoksi hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpano tulee saada liikkeelle. Työnantaja- ja palkansaajajärjestöt saivat äskettäin jälleen kerran mahdollisuuden sopimiseen, mutta sitä ei kyetty hyödyntämään.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer 4.1.2024
ry, Sainila-Vaarno Anne

Yhteisesti hyväksyttävä malli voidaan saavuttaa vain neuvottelemalla. Neuvotteluille on annettava tarvittava aika. Kestävä malli voidaan saavuttaa vain, mikäli osapuolet ovat sitoutuneita sen noudattamiseen. Pakolla säädetty malli johtaisi vain uusiin kriiseihin ja lisääntyvään epävakauteen työmarkkinoilla.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Keskeinen ongelma on palkansaajapuolen toisistaan eriävät näkemykset. Mikäli keskeiset palkansaajajärjestöt saisivat pikaisesti aikaan yhteisen neuvotteluesityksen, joka johtaisi keskeisten työnantajajärjestön kanssa yhteisymmärrykseen, voitaisiin asia ratkaista sopimalla. Tällainen prosessi ei saa kuitenkaan hidastaa käynnissä olevaa lainsäädäntöprosessia.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan laajaa yhteistä hyväksyntää nauttiva valtakunnallinen työmarkkinamalli tulee ensisijaisesti saada sovittua kaksikantaisesti keskeisten työmarkkinaosapuolten kesken. Julkisen sektorin tulee sitoutua noudattamaan vientivetoista työmarkkinamallia. Jos keskeiset työmarkkinaosapuolet eivät löydä ratkaisua vientivetoiseksi työmarkkinamalliksi, tulee lainsäätäjän Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan toteuttaa hallitusohjelman mukainen kirjaus ja säätää vientivetonen työmarkkinamalli työriitalakiin.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas

4.1.2024

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel

4.1.2024

Työmarkkinamalli on valmisteltava aidosti neuvottelemalla ja sopimalla sekä osapuolten näkökulmat huomioiden. Näin on toimittu myös Ruotsissa, johon on keskusteluissa viitattu useasti. On selvää, että osapuolten on helpompi hyväksyä yhdessä avoimesti neuvoteltu ratkaisu. Tällöin osapuolilla on jo neuvotteluvaiheessa tahtotilaa huomioida myös toisen osapuolen intressit sekä hakea yhteistä kompromissia, jossa molempien osapuolten näkemykset tulevat huomioituiksi. Lisäksi neuvotteluosapuolilla on enemmän halukkuutta noudattaa sovittua ratkaisua, mikäli he kokevat tulleen aidosti kuulluiksi neuvotteluissa ja vaikuttaneensa lopputulokseen.

Todellisuus on kuitenkin se, että keskustelut palkkamallista ovat katkenneet ja samaan aikaan hallituksen muut työelämäheikennykset ovat valmisteilla eri vaiheissa. Kyseisillä heikennyksillä, työtaisteluoikeuden rajoittamisella sekä paikallisen sopimuksen muutoksilla on kuitenkin yhteys palkkamalliin, jolloin näitä asioita ei tule käsitellä itsenäisinä kokonaisuuksina, vaan osana laajempaa työmarkkinamallia.

Lakimuutoskeskusteluissa on toistuvasti nostettu esille pohjoismainen malli. Mikäli Suomea halutaan viedä kohti pohjoismaista mallia, tulisi osapuolten välille muodostaa yhteinen näkemys kyseisen mallin sisällöstä ja, miten tarvittavia muutoksia voitaisiin tehdä niin, että myös työntekijäpuolen asema paranisi. Nykyisellä menettelyllä ja työnantajien yksipuolisella huomioimisella vaarannetaan työrauha, mikä on ilmennyt jo nyt useiden laajojen työtaistelutoimien myötä.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

4.1.2024

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.

Medialiitto ry

3.1.2024

Vientivetoista mallia kannattaa vahvistaa myös Suomessa. Ruotsissa saadut kokemukset ovat hyviä. Samankaltainen malli toimisi Suomessakin.

Julkisuudessa käydyn keskustelun perusteella näyttää siltä, että yhteisesti hyväksytyä mallia ei ole lähiaikoina löydettävissä neuvottelumenettelyn kautta eikä vartenotettavaa vaihtoehtoa vientivetoiselle työmarkkinamallille ole esitetty.

**Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasa-
rainen Mari** **3.1.2024**

Työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli tulisi ensisijaisesti saada sovittua kaksikantaisesti keskeisten työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimivuuden edellytyksenä on myös, että julkisen sektorin tulisi sitoutua noudattamaan vientivetoista työmarkkinamallia.

Mikäli keskeiset työmarkkinaosapuolet eivät löydä sopimusratkaisua vientivetoiseksi työmarkkinamalliksi, malli tulee toteuttaa lainsäädäntöteitse säätämällä hallitusohjelman mukainen kirjaus työriitojen sovittelusta annettuun lakiin. Työmarkkinaosapuolten mahdollisen neuvotteluprosessin jatkaminen tai uudelleenkäynnistäminen ei saa kuitenkaan hidastaa lainsäädäntöprosessin käynnistämistä ja sen eteenpäin viemistä.

**Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara
Jukka** **3.1.2024**

Työmarkkinamallin on perustuttava osapuolten yhteisymmärrykseen, ja se on valmisteltava työmarkkinajärjestöjen yhteistyönä. Hallitusohjelman vientimallia koskevista kirjauksista on luovuttava.

Koska EK on ilmoittanut, ettei se enää osallistu työmarkkinatoimintaan, on malli laadittava toimialaliittojen toimesta. Samalla on hyväksyttävä, että mallista ei välttämättä tule kerralla valmista, vaan sitä on kehitettävä neuvottelukierroksesta toiseen. Osapuolten olisikin sitouduttava pitkäjänteiseen kehittämiseen poukkoilevan työmarkkinapolitiikan sijaan.

Mallin on oltava työmarkkinaosapuolten näkökulmasta tasapainoinen. Mikäli halutaan hyödyntää muiden maiden – esimerkiksi Pohjoismaiden – käytäntöjä, on huomioitava niin palkansaajien kuin työnantajienkin kannalta hyödylliset elementit.

**Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry,
Mustonen Erkki** **2.1.2024**

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

Hyvinvointiala HALI ry **2.1.2024**

Työantaja- ja työntekijäliitot kävivät syksyllä keskustelun vientivetoisesta työmarkkinamallista. Näkemys erot osoittautuivat suuriksi, eikä näytä mahdolliselta, että työmarkkinamallia saataisiin neuvoteltua työmarkkinaosapuolten toimesta.

Professoriliitto

2.1.2024

Neuvottelut mahdollisesta uudesta työmarkkinamallista kuuluvat neuvottelujärjestöille/liitoille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa, ellei niin erikseen sovita. Neuvotteluihin tulee osallistua kattavasti julkista ja julkisrahoitteista ja yksityistä sektoria edustavia neuvottelujärjestöjä/liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

Sivistysala ry

29.12.2023

Käsittääksemme yhteistä hyväksyntää nauttivaa työmarkkinamallia ei ole löydettävissä. Tätä yritettiin joulukuussa 2023 ja kävi ilmi, että osapuolet ovat sisäisesti hyvin erimielisiä yhteisestä työmarkkinamallista. Tämän seurauksena varsinainen neuvottelu asiasta on muodostunut mahdottomaksi.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry

22.12.2023

Tarpeeksi kattavassa yhteistyössä, jossa huomioidaan eri alat ja sektorit kokonaisuudessaan ja ajatellaan solidaarisesti. Sopijaosapuolilla tulee olla laaja ymmärrys sekä mahdollisuus tehdä ratkaisuja. Kiellot sovitella paremmasta palkasta ja työtaisteluoikeuden heikentäminen ovat pakkoon perustuvaa, eikä edes neuvottelukulttuuria.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

22.12.2023

Koska ammattiliitoilla ja työnantajaliitoilla on sopimisvapaus, työmarkkinamallista olisi neuvoteltava ja sovittava niiden kesken.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies

21.12.2023

Työmarkkinamallista olisi sovittava ja neuvoteltava ammattiliittojen ja työnantajaliittojen välillä, jolloin syntynyt ratkaisu kunnioittaisi sopimusvapautta ja sitouttaisi sopijaosapuolia tavoitteeseen.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen Petri

21.12.2023

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.

Ammattiliitto AVA ry

20.12.2023

Työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen neuvotteluissa yhdessä rakentaen Suomeen sopiva malli, joka huomioi myös mm. julkisen sektorin työntekijät ja yksityisen sektorin voimakkaasti kilpailtujen alojen työntekijät. Laaja ja yhteinen tilannekuva Suomen talouden tilasta sekä alojen talous- ja palkkakehitystilastot ovat neuvottelujen pohjatietona tarpeen. Uuden mallin tulee huomioida ja sisältää hyväksyttävä mekanismi, jolla voidaan tarvittaessa ylittää vientialojen sopima palkankorotustaso ja korjata jälkeen jäänyttä palkkausta.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina

19.12.2023

On tärkeää, että valmisteluun otetaan mukaan keskeiset sopijajärjestöt ja valmistelu tehdään aidossa yhteistyössä. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavat liitot. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

JUKO ry

19.12.2023

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. Neuvotteluille on annettava riittävästi aikaa, sillä uuden työmarkkinamallin rakentaminen ei synny hetkessä ja sitä on tarkoituksenmukaista rakentaa vaiheittain.

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä Sari

18.12.2023

Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Keskusjärjestöillä ei ole roolia näissä neuvotteluissa. Neuvotteluihin tulee osallistua keskeiset julkista ja julkisrahoitteista kuin yksityistä sektoria edustavia liittoja. 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)?

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Kannatamme sitä, että työrauhahäiriöitä pyritään ennaltaehkäisemään ja vapaaehtoisella sovittelulla voi olla tässä merkittävä rooli. Emme tällä hetkellä näe tarvetta kehittää lainsäädäntöä vapaaehtoisesta sovittelusta. Vapaaehtoisen sovittelun on jatkossakin pysyttävä vapaaehtoisena. Työehtojärjestelmän perusta on sopimusosapuolten välinen neuvottelu ja työehtosopimusten kehittäminen osapuolten kesken. Sovittelun pitää olla saatavilla riitatilanteiden riskin kasvaessa, mutta sovittelua ei saa pitää helppona vaihtoehtona, jossa ulkopuolinen osapuoli otettaisiin mukaan neuvotteluun erätuomariksi vain helpottamaan neuvotteluita, vaikka neuvottelut vielä osapuolten välillä etenevät. Lausunnon antaja ei ole keskusliiton jäsen, emmekä ota kantaa keskusjärjestöjen konsiliaatioon.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 sovintoehdotuksen kantansa. Tämä vauhdittaa puolin ja toisin neuvotteluja ja ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

STTK ry.

9.1.2024

Edellisen hallituskauden aikana laadittiin selvitys työehtosopimukseen liittyvien rajariitojen ratkaisumekanismeista ja sovittelujärjestelmän toimivuudesta. Tämän selvityksen pohjalta lakia työriitojen sovittelusta kehitettiin vastaamaan paremmin vapaaehtoista sovittelutoimintaa koskeviin tarpeisiin. Lakiehdotus perustui kolmikantaiseen valmisteluun, josta annettiin yksimielinen esitys. Tuoreiden lakimuutosten vuoksi valtakunnansovittelijalla on tällä hetkellä hyvät edellytykset vapaaehtoisen sovittelun edistämiseen.

Valtakunnansovittelijan toimiston resursseja tulee vahvistaa, jotta taataan nopea ja tehokas sovitteluprosessi työriitatilanteissa ja mahdollistetaan myös ennakollinen vapaaehtoinen sovittelu.

Tasapainoinen työmarkkinaosapuolten neuvottelema työmarkkinamalli ja toimialavuoropuhelun edistäminen sopimuskausien aikana (esim. TYÖ2030) parantavat työrauhaa hallitusohjelman työtaisteluoikeuden rajoituksia paremmin.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valtakunnansovittelijan sijainen, sivutoiminen sovittelija, Ahtela Jukka

8.1.2024

Edelleen Ruotsin kokemusten pohjalta tulisi kehittää työehtosopimusosapuolten omia sovittelu- ja riidanratkaisumenettelyjä. Tämä olisi omiaan keventämään valtakunnansovittelijan työtaakkaa. Samoin rajariitojen ratkaisumenettelyissä tulisi järjestöjen omin toimin löytää uusia malleja. Konsiliaatio on yksi vaihtoehto.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto

8.1.2024

Teme ry

Työriitojen sovittelusta annettua lakia muutettiin 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella, jossa lisättiin mahdollisuuksia vapaaehtoiseen sovitteluun. Muutoksen valmistelun yhtenä tavoitteena oli tuoda lisää mahdollisuuksia työehtosopimusten rajariitojen ratkaisuun. Lakimuutos valmisteltiin kolmikantaisesti ja valmistelusta syntynyt mietintö oli yksimielinen. Muutos ei välttämättä tuo lopullista ratkaisua rajariitojen käsittelyyn, mutta antaa joitakin uusia mahdollisuuksia. On syytä ensin seurata, miten jo tehdyt muutokset vaikuttavat käytännössä ennen kuin uusia muutoksia tehdään.

Vähintäänkin osasyynä rajariitoihin on työnantajien työehtosopimushoppailu, jossa työnantaja vaihtaa työehtosopimuksen toiseen, samalle alalle tehtyyn sopimukseen, jonka kustannukset ovat pienemmät. Työnantajan työehtoihin keskeisesti vaikuttavat päätökset kuten järjestäytymispäätös ja siten työehtosopimuksen vaihtaminen tulisi säätää yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen alaiseksi.

Kiinteistöyönantajat ry

8.1.2024

Työriitojen sovittelusta annettua lakia on uudistettu vuonna 2023, jolloin keinovalikoimaan lisättiin vapaaehtoinen sovittelu. Uudistuksen vaikutuksia (esimerkiksi keinona puuttua työehtosopimusten rajariitoihin) tulee seurata ja tarvittaessa kehittää vapaaehtoista sovittelua saatujen kokemusten perusteella.

**Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå-
despelarförbund ry. 8.1.2024**

Vapaaehtoista sovittelua tulee kehittää ja sen käyttöä laajentaa. Vapaaehtoiseen sovitteluun pääsemisen kynnyksen tulee olla mahdollisimman matala. Sovittelijan velvollisuutta edistää vapaaehtoista sovittelua tulisi vahvistaa.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry 8.1.2024

Työriitojen sovittelusta annettua lakia muutettiin 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella, jossa lisättiin mahdollisuuksia vapaaehtoiseen sovitteluun ja vielä ei tiedetä, että miten jo tehdyt muutokset vaikuttavat käytännössä.

PAUn kokemus työehtosopimusten rajariidoista liittyvät työnantajan työehtosopimusshoppailuun eli tilanteeseen, jossa työnantaja vaihtaa työehtosopimuksen toiseen, samalle alalle tehtyyn sopimukseen, jonka kustannukset ovat pienemmät. Kun yrityksen työntekijät ovat järjestäytyneet PAUn jäseniksi, ei shoppailutilanteissa työrauha sido PAUta ja sen jäseniä ja tappeluksihan ne tilanteet menevät – ei kukaan vapaaehtoisesti heikennä jo valmiiksi pientä palkkaansa ja muita työehtojaan. Työnantajalla ei pitäisi olla yksipuolista oikeutta vaihtaa sovellettavaa työehtosopimusta - työehtojen olennainen muutos edellä kuvatun kaltaisissa tilanteissa asettaa työntekijät täysin kohtuuttomaan tilanteeseen.

Akava ry, Kopra Ville 8.1.2024

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-vaara Anu 8.1.2024

Työriitalain uudistuksessa vuonna 2023 pyrittiin edistämään vapaaehtoisen sovittelun mahdollisuuksia. Vapaaehtoisessa sovittelussa on viime vuosina ollut hieman toistakymmentä sopimusalaa. Työnantaja- ja työntekijäliitot ovat vasta löytämässä vapaaehtoisen sovittelun mahdollisuudet ja määrä näyttäisi olevan kasvussa. Sivutoimisten sovittelijoiden määrän kasvattaminen vahvistaa myös laajemman vapaaehtoisen sovittelun edellytyksiä.

Liittojen oman sovittelujärjestelmän kehittäminen on erittäin kannatettava ajatus virallisen sovittelujärjestelmän rinnalla. Ruotsissa vähäinen valtiolliseen sovitteluelimeen (medlingsinstitutet) päätyvien työriitojen määrä selittyy pitkälti sillä, että työriidat pyritään sovitteluun ensisijaisesti liittojen omissa järjestelmissä ja viralliseen sovitteluun päädytään vasta sitten, jos ratkaisua ei tässä järjestelmässä saavuteta.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 8.1.2024

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Upseeriliitto ry., Viita Ville

8.1.2024

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna

8.1.2024

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista on säädetty laissa hyvin yleisellä tasolla, mikä ei edistä joutuisaa sovittelua ja neuvotteluratkaisuun pääsemistä. Täsmällisemmin säädetty sovitteluprosessi loisi painetta sekä sovittelutoiminnalle että neuvotteluosapuolille ratkaisun löytämiseksi.

Esitämme seuraavassa keskeisiä kehittämiskohteita:

- 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

Työriitalain 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.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

8.1.2024

Suomen Merimies-Unioni SMU ry katsoo, että 1.3.2023 voimaan tulleen lain muutoksen tulee olla kokeiltu ennen kuin aletaan muuttamaan uudelleen lakia. Vielä ei ole kokemuksia, miten uusi lain kohta toimii työmarkkinakentällä. Kehitettävää on varmasti myös olemassa tulevaisuudessa.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Varmo Olli

8.1.2024

Näkemyksemme mukaan kehittämistarpeita ei ole.

Ammattiliitto Pro ry

8.1.2024

Vapaaehtoista sovittelua on hiljattain uudistettu vastaamaan paremmin osapuolten tarpeita.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim 8.1.2024

Asiaa kannattaa selvittää kolmikantaisesti.

Suomen Muusikkojen Liitto ry 8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa.

**SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina-
päällikkö Rami Lindström lakimies Sa-
mulu Hiilesniemi 8.1.2024**

Työriitojen sovittelusta annettua lakia muutettiin 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella, jossa lisättiin mahdollisuuksia vapaaehtoiseen sovitteluun. Muutoksen valmistelun yhtenä tavoitteena oli tuoda lisää mahdollisuuksia työehtosopimusten rajariitojen ratkaisuun. Lakimuutos valmisteltiin kolmikantaisesti ja valmistelusta syntynyt mietintö oli yksimielinen. Muutos ei välttämättä tuo lopullista ratkaisua rajariitojen käsittelyyn, mutta antaa joitakin uusia mahdollisuuksia. SAK:n näkemyksen mukaan on syytä ensin seurata, miten jo tehdyt muutokset vaikuttavat käytännössä ennen kuin uusia muutoksia tehdään.

Vähintäänkin osasyynä rajariitoihin on työnantajien työehtosopimushoppailu, jossa työnantaja vaihtaa työehtosopimuksen toiseen, samalle alalle tehtyyn sopimukseen, jonka kustannukset ovat pienemmät. Työnantajan työehtoihin keskeisesti vaikuttavat päätökset kuten järjestäytymispäätös ja siten työehtosopimuksen vaihtaminen tulisi säätää yhteistoimintalain neuvotteluelvoituksen alaiseksi.

Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämiseksi ei liene esteitä. SAK:ssa on sisäisesti luotu konsiliaatiomalli, jota on mahdollista kehittää entisestään. Aiemmin konsiliaatiomenettelystä on ollut sopimus myös työnantaja- ja työntekijäkeskusjärjestöjen kesken. Vastaavan rakentaminen ei liene mahdotonta, mutta edellyttää molempien osapuolien sitoutumista.

AKI-liitot ry 8.1.2024

AKI-liitot ry katsoo, että vapaaehtoisesta sovittelusta on vielä suhteellisen vähän kokemuksia, joten kehitystarpeita on toistaiseksi vaikea arvioida. Sovittelu tulisi kuitenkin aloittaa aina, kun yksikin sopijapuoli sitä pyytää, ei ainoastaan kaikkien osapuolten konsensuksella.

Lisäksi varsinaista sovittelua tulisi kehittää seuraavasti:

- Sovittelumenettelyyn liittyvää prosessia ja aikatauluja täsmennetään siten, että laissa säädetään määräajat sovittelun aloittamiseen, sovitteluprosessin kulkuun sekä pakollisen sovintoehdotuksen antamiseen
- Sovittelija ei saa olla 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 ratkaisuun 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.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Edellisen hallituksen kaudella annettiin työriitalain muutoksia koskeva hallituksen esitys (HE 214/2022), joka perustui kolmikantaisen työryhmän yksimieliseen mietintöön (TEM 2021:50). Muutokset koskevat vapaaehtoista sovittelua ja työriidan osapuolten selvitysvelvollisuutta ja ne tulivat voimaan 1.3.2023.

Sen mukaan sovittelija voi ottaa soviteltavaksi työriidan osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä työriidan, vaikka siihen ei liittyisikään työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelu voidaan aloittaa, jos kaikki osapuolet siihen suostuvat. Vapaaehtoisen sovittelun tarkoituksena on estää työriidan kärjistyminen työtaisteluksi.

Muutoksen tavoite valtakunnansovittelijan roolin kehittämiseksi sopimustoiminnan avustamisessa ja tukemisena on ollut oikean suuntainen. Lain uusien määräyksien vaikutuksista ei kuitenkaan vielä ole juurikaan kokemuksia, minkä vuoksi on tärkeää, että muutosten toimivuutta tarkastellaan ja sen jälkeen arvioidaan kehittämistarpeita.

Ruotsissa työmarkkinaosapuolet voivat keskenään sopia sovellettavasta neuvottelumenettelystä, aikatauluista, sovittelijoiden valitsemisesta ja heidän toimivallastaan. Ruotsin valtiollinen sovitteluinstituutti Medlingsinstitutet voi vahvistaa tällaisen neuvottelun pohjalta syntyneen sopimuksen. SAK:n sisällä on jo mahdollista sisäinen konsiliaation kaltainen menettely, joka on tarjonnut välineen ennakoiden käydä läpi tes-rajariitoihin liittyviä tilanteita. Se on perustunut jäsenliittojen vapaaehtoisuuteen, joten menettely on toimiva, kun osapuolet siihen luottavat ja sitoutuvat.

Liittojen vapaaehtoisuuteen perustuvan sovittelujärjestelmän kehittäminen on mahdollista yhteisesti sopien, jossa valtakunnansovittelijan kasvava rooli työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan konsultijana ja tukijana olisi edelleen oikean suuntainen kehitys.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024 **Pirhonen Jaana**

Vapaaehtoisen sovittelun mahdollistamisen ja lisäämisen osalta työriitojen sovittelua koskevaa lainsäädäntöä on vähän aikaa sitten muutettu. Siksi KT ei näe juuri tällä hetkellä tarvetta tältä osin muutoksiin, ennen kuin saadaan kokemuksia uuden lainsäädännön toimivuudesta.

Suomen työmarkkinajärjestöjen keskinäistä sovittelujärjestelmää niin sanottujen rajariitojen ratkaisemiseksi on kokeiltu aiemmin. Vuonna 2008 hyväksyttiin keskusjärjestöjen yhteinen sopimus konsiliaatiomenettelystä, jonka tulokset ja toimivuus jäivät kuitenkin vähäisiksi. Kaikki työmarkkinaosapuolet eivät käytännössä sitoutuneet sopimuksen mukaiseen menettelyyn.

KT:n puolesta ei ole estettä käydä keskusteluja myös työmarkkinajärjestöjen keskinäisestä konsiliaatiosta, jossa arvioitaisiin nykytilanne huomioiden mahdollinen tarve keskinäiselle sovittelumenetelylle.

Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Rakennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen Kimmo **8.1.2024**

Rakennusliiton mielestä liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämiseksi ei ole esteitä. Ongelmat useimmiten syntyvät työnantajan halusta vaihtaa noudatettava työehtosopimus itselleen edullisempaan sopimukseen. Työehtosopimuksen valitseminen ei saa olla vain työnantajan järjestäytymispäätöksen varassa vaan se tulee perustua todelliseen toimialan muutostilanteeseen.

Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, Yli-Koivisto Timo **8.1.2024**

Laki työriitojen sovittelusta on juuri uudistettu, eikä tiedossamme ei ole uusia merkittäviä kehittämistarpeita.

Emme katso, että keskusjärjestöillä voisi olla tämänkaltaista roolia liittojen keskinäisessä sovittelujärjestelmässä.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo **8.1.2024**

Suomessa TES-sopijoina ovat toimialaliitot, joten keskusjärjestöille annettavat uudet, sovittelujärjestelmään liittyvät tehtävät eivät ole tätä päivää. Työriitojen sovittelusta annettu laki on uudistettu vasta vähän aikaa sitten, joten emme pidä tarpeellisena tässä vaiheessa lain uudistamista.

Autoalan Keskusliitto ry **8.1.2024**

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.

Tehy ry **8.1.2024**

Työriitojen sovittelusta annettua lakia muutettiin viimeksi 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella, jossa lisättiin mahdollisuuksia vapaaehtoiseen sovitteluun. Muutoksen valmistelun yhtenä tavoitteena oli tuoda lisää mahdollisuuksia työehtosopimusten rajariitojen ratkaisuun, mutta muutos voi edesauttaa myös muita riitakysymyksiä koskevien työriitojen sovittelua. Valtakunnansovittelijalla on nyt hyvät edellytykset edistää vapaaehtoista työriitojen sovittelua. Tehyn näkemyksen mukaan ennen kuin harkitaan uusia muutoksia, on syytä ensin seurata, miten jo tehdyt muutokset vaikuttavat käytännössä.

Tehy näkemyksen mukaan muutoinkin olisi syytä olla muuttamatta työriitojen sovittelua koskevia menettelyitä, jos harkinnassa on muita isoja muutoksia työehtosopimuksien neuvottelemiseen liittyen. Ei ole syytä muuttaa useita isoja asioita samaan aikaan, koska niiden yhteisvaikutus voi olla työmarkkinoiden toimivuuden ja vakauden kannalta ennalta-arvaamatonta. Nyt lyhyellä aikajänteellä tästä eteenpäin on syytä antaa valtakunnansovittelijalle työrauha ja välttää suuria muutoksia sovittelussa.

Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämiseksi ei ole esteitä, mutta sellaisen kehityksen tulee perustua työntekijä- ja työnantajaliittojen keskenään havaitsemiin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Liittojen keskinäistä sovittelujärjestelmää voi edistää liittojen välisessä vuoropuhelulla ja sopimisella.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 ratkaisuun 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 vaatavuuteen ja sen edellyttämään osaamiseen nähden oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen liittyvät seikat.
- Laissa säädetään, että sovittelumenettelyssä on mahdollista solmia uusi työehtosopimus sovintoehdotuksella.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä: Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari 8.1.2024

Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin tuli muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.3.2023 ja niiden vaikutuksista ei ole vielä tietoa. Työehtosopimusten rajariitojen ratkaiseminen on asiana tärkeä. Työehtosopimusten soveltamisalapykälät aiheuttavat hankaliakin rajariitoja. Tällä hetkellä ratkaisevana pidetään työnantajan järjestäytymistä ja oikeutta valita sen perusteella noudatettava työehtosopimus. Jos työntekijät ovat järjestäytyneet ammattiliittoon, joka ei ole työehtosopimuksen osapuoli, työnantaja ei saa työehtosopimusta vaihtamalla työrauhaa. Rajariitojen ratkaisemisessa tulisi kunnioittaa myös työntekijöiden järjestäytymistä.

Stora Enso, Kurki Kimmo 8.1.2024

-

Kaupan liitto ry 8.1.2024

Laki työriitojen sovittelusta on uudistettu hiljattain, ja tästä seuraten Kaupan liitto ei näe tarpeita lain kehittämiseksi tässä vaiheessa.

Kaupan liitto ei näe tarpeelliseksi kehittää sovittelujärjestelmää antamalla keskusjärjestöille uusia tehtäviä. Työehtosopimusneuvottelut ovat jo pitkään rakentuneet toimialaliittojen toteuttamien neuvotteluiden ympärille, eikä Kaupan liitto näe tarpeelliseksi muuttaa tätä seikkaa.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry 8.1.2024

Vapaaehtoista sovittelua 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 ennakoitavat riidan aiheet sovittelijalle.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä: Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry **8.1.2024**

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 ennakoitut riidan aiheet sovittelijalle.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä: Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä.

Rautatiealan Unioni RAU ry **8.1.2024**

Pitkällä aikavälillä vapaaehtoisen sovittelujärjestelmän kehittäminen lakisääteisen sovittelutoiminnan rinnalla toimivaan liittojen väliseen sovittelutoimintaan on kannatettavaa, mutta ennen kuin Suomessa muutoin saavutetaan tasavertaiset neuvotteluasetelmat ei tämän eteneminen ole mahdollista.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yrittäjäkysymyksien keskeinen yksikkö, Makkula Janne **6.1.2024**

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. Kehtään ei voi pakottaa sopimukseen. Sovittelujärjestelmän ei pidä toimia siten, että syntyy paine yrityskohtaisen työehtosopimuksen tekemiseen, mikäli sille ei ole yrityksessä tahtoa. Työehdot on voitu jo sopia yhdessä henkilöstön kanssa eikä yritystasolla ole mitään soviteltavaa työriitaa.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. **5.1.2024**

Vapaaehtoinen sovittelu on mahdollista ja se toimii hyvin niissä tilanteissa, joihin se on tarkoitettu. 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.

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija

Vapaaehtoisen sovittelun kehittämistä kannattaisi kyllä miettiä. Emme kuitenkaan katso, että keskusjärjestöillä tulisi olla roolia sovittelujärjestelmässä.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Vapaaehtoista sovittelua koskevia lain säännöksiä on vastikään muutettu. Ne muodostavat hyvän pohjan vapaaehtoiselle sovittelulle, joten tällä hetkellä ei ole tarpeen säätää uusia lakimuutoksia. Kirkon aloilla on hyviä kokemuksia vapaaehtoisesta sovittelusta vuoden 2020 neuvotteluissa. Vaikka sopimukseen silloin lopulta päästiinkin osapuolten keskinäisessä neuvottelussa, oli vapaaehtoinen sovittelu hyvä apuväline lukkiutuneen neuvottelutilanteen laukaisemiseksi. Tällä hetkellä Kirkon aloilla on hyvät ja toimivat neuvottelusuhteet kaikilla sopimusaloillamme. Vapaaehtoisen sovittelun mahdollistavat nykyiset säännökset antavat kuitenkin hyvän selustan normaaliin neuvottelutoimintaan.

Elintarviketeollisuusliitto ry 5.1.2024

Sovittelusta ei tulisi jatkossa tehdä entistä säännellympää. Työmarkkinaosapuolilla on ja tulee jatkossakin olla olennainen rooli ja merkitys neuvottelutuloksen löytämisessä. Osapuolten tulisi pyrkiä neuvottelutulokseen keskinäisen neuvottelutoimintansa kautta. Emme katso tarpeelliseksi lisätä keskusliittojen roolia työehtosopimusriidoissa.

Hiljattain uudistetussa laissa työriitojen sovittelusta ei ole näkemyksemme mukaan tällä hetkellä uudistamistarpeita.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna 5.1.2024

Vapaaehtoiseen sovitteluun liittyvät uudistukset ovat tulleet voimaan vasta 1.3.2023. Sitä ei liene kovin paljon vielä testattu, joten sen toimivuudesta tai toimimattomuudesta ei voine vielä kovin paljon lausua. Sinänsä kannatamme sitä, että työrauhahäiriöitä pyritään ennaltaehkäisemään ja vapaaehtoinen sovittelu voi tässä auttaa.

Kemianteollisuudessa ei ole ollut toistaiseksi tarvetta vapaaehtoiseen sovitteluun, vaan alalla on tapana keskustella asioista jatkuvassa neuvottelumenettelyssä työehtosopimuskausien aikana. Vapaaehtoisen sovittelumenettelyn muuttaminen pakolliseksi ei ainakaan olisi kannatettavaa, koska jos osapuoli ei ole valmis vapaaehtoisesti tulemaan sovitteluun, ei sovittelu olisi myöskään hedelmällistä pakotettuna, vaan tällöin tuhlattaisiin sovittelijan resursseja.

On myös muistettava työtuomioistuimen rooli työmarkkinajärjestelmässä. Työtuomioistuin voi myös ratkaista soveltamisalaa koskevia tulkintaerimielisyyksiä, ja muita työehtosopimuksen ehtojen soveltamiseen liittyviä erimielisyyksiä. Järjestelmän tulisi kuitenkin olla sellainen, että työtuomioistuimen antamia tuomioita kunnioitettaisiin eikä järjestelmä mahdollistaisi sellaista tilannetta, että tuomioista huolimatta voisi olla jokin taho, joka laillisesti voisi olla noudattamatta sitä. Tämä ongelma ei ole vapaaehtoisen sovittelun kehittämisen myötäkään poistunut. Muu kuin työehtosopimuksen sopijaosapuolena oleva ammattiliitto, jota työehtosopimuksen työrauhavelvollisuus ei sido, voi edelleen laillisesti lakkoilla ja vaatia työtuomioistuimen kannasta huolimatta lakon kohteena olevaan yritykseen sovellettavaksi jotain toista työehtosopimusta. Tuorein esimerkki tästä lienee vuoden 2020 kaupan alan yritykseen Kotidataan kohdistunut lakkojen aalto.

Keskusjärjestöjen välistä konsiliaatiota on kokeiltu vuosina 2008-2011. Työ- ja elinkeinoministeriön rajariitoja koskeneen selvityksen 2021:50 mukaan konsiliaatioissa oli tuona aikana käsittelyssä vain muutamia rajariitoja. Koska konsiliaatio perustui vapaaehtoisuuteen ja riitojen osapuolet itse päättivät, minkä tasoisen lopputuloksen haluavat konsiliaatiosta, jäi prosessi varsin hampaattomaksi. Lisäksi kaikki keskusjärjestöt eivät olleet alun perinkään sitoutuneet konsiliaatioon, joten se jäi jo synytyessään torsoksi. Tämän jälkeen myös EK:n rooli työmarkkinakeskusjärjestönä on muuttunut. Rajariidoissa kyse on ennen kaikkea ammattiliittojen välisestä reviiritistelusta, jonka kohteeksi joutuu työnantaja. Näin ollen reviiritisteluiden kuriin laittaminen tulisi tapahtua ennen kaikkea ammattiliittojen sisäisillä ja kaikkia ammattiliittojen keskusjärjestöjen jäsenliittoja kattavilla toimilla. Toistaiseksi näihin toimiin eivät ammattiliittojen keskusjärjestöt ole yhdessä pystyneet.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

On tarpeen kehittää.

Parhaiten vapaaehtoista sovittelua kehitetään vahvistamalla sovittelijainstituution toimintaedellytyksiä (kts. kohta 5.) ja säätämällä siitä, että sovittelijalla on velvollisuus pitää osapuoliin yhteyttä sopimuskausien aikana. Vapaaehtoinen sovittelu tulisi käynnistää yhden osapuolen ehdotuksesta.

Tätä vahvistaisi myös velvollisuus toimittaa neuvottelutavoitteet ja mahdolliset ennakoidut riidan aiheet sovittelijalle. Tämä mahdollistaisi sovittelijan ennakoivan sovittelun paremman toiminnan.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry

5.1.2024

Juuri uudistetun työriitojen sovittelusta annetun lain osalta ei ole tiedossa uusia kehittämistarpeita.

Keskusjärjestöillä ei voi olla roolia työehtosopimusten neuvotteluihin liittyvässä sovittelussa.

Mahdollinen työehtosopimusosapuolien keskinäinen sovittelujärjestelmä on osapuolten välinen asia. Tällä hetkellä sellaista kehityssuuntaa ei ole nähtävissä.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

5.1.2024

Laki työriitojen sovittelusta on juuri uudistettu, eikä tiedossamme ei ole uusia merkittäviä kehittämistarpeita.

Emme katso, että keskusjärjestöillä voisi olla tämänkaltaista roolia liittojen keskinäisessä sovittelu-järjestelmässä.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti

5.1.2024

Laki työriitojen sovittelusta (1962/420) mahdollistaa vapaaehtoisen sovittelun. Lailla ei tule edistää tämän enempää sinänsä tarpeellista vapaaehtoista sovittelua, vaan työmarkkinaosapuolten tulee itse kehittää sovittelujärjestelmänsä vastaamaan nykyisiä tarpeita.

Ruotsin järjestelmä perustuu siihen, että järjestöt ovat itse luoneet teollisuussopimuksessa (industrialavalet) prosessin, pelisäännöt ja sovittelumekanismen. Ruotsin mukaisen mallin aikaansaaminen edellyttää työmarkkinaosapuolten aitoa intressiä yhteisten pelisääntöjen luomiseen sekä niiden noudattamiseen.

Osassa työehtosopimuksissa on tosin määräyksiä erityisen sovintolautakunnan käytöstä, mutta ne eivät ole vielä käytännössä toimineet sillä tavalla kuin osapuolet ovat luultavasti toivoneet.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Aarto Tuomas

4.1.2024

Työriitojen sovittelusta annettu laki on uudistettu vasta vähän aikaa sitten. Näköpiirissämme ei ole uusia tarpeita, joiden osalta lakia tulisi edelleen kehittää.

Nykymallissa TES-sopijoina ovat toimialaliitot, joten keskusjärjestöille annettavat uudet, sovittelujärjestelmää koskevat tehtävät kuulostavat perin vierailta.

Historia on myös osoittanut, ettei konsiliaatiojärjestelmä - siellä, missä se on ollut käytössä - ole käytännössä tuonut riitojen ratkaisuun lainkaan lisäarvoa.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Sainila-Vaarno Anne

4.1.2024

Vapaaehtoisen sovittelun sääntely on näkemyksemme mukaan tällä hetkellä riittävää.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha

4.1.2024

Vapaaehtoisen sovittelun kehittämiskokeiluja kannattaa tehdä ja arvioida tehtyjen kokeilujen toimivuutta.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima

4.1.2024

Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan vapaaehtoista sovittelujärjestelmää voisi kehittää uusien sovittelumallien kautta. Vapaaehtoisen sovittelujärjestelmän kehittäminen tulisi tehdä toimialojen omista lähtökohdista. Esimerkinomaisesti vapaaehtoisessa sovittelussa voisi olla käytössä osapuolten nimeämiä luottohenkilöitä erikseen muodostetussa prosessissa.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas

4.1.2024

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 määrä-ajat 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel 4.1.2024

Teollisuusliiton kanta on se, että uusia muutoksia ei tule tehdä ennen kuin voidaan tutkittuun faktatietoon pohjautuen todeta, millaisia seurauksia 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella on ollut. Myös se seikka, että muutos toteutettiin kolmikantaisesti ja mietintö oli yksimielinen, tukee sitä lähtökohtaa, että muutosta tulee seurata eikä tehdä uusia hätiköityjä päätöksiä. Osaltaan rajariitoihin johtavat työnantajien työehtosopimushoppailut, joilla tarkoitetaan sitä, että työnantaja vaihtaa alan sisällä sovellettavan työehtosopimuksen toiseen pienempien kustannusten vuoksi. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että työehtoihin keskeisesti vaikuttavat päätökset, kuten työehtosopimuksen vaihtaminen, kuuluisivat yhteistoimintalain neuvotteluelvoitteen piiriin. Toisin sanoen tässä vaiheessa olisi tärkeää keskittyä rajariitojen ennaltaehkäisyyn. Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämisen mahdollisuutta olisi syytä tutkia. Järjestelmän rakentamisen edellytyksenä on kuitenkin se, että molemmat osapuolet sitoutuvat siihen ja ovat aidosti valmiita neuvottelemaan yhdessä.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 4.1.2024

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 ennakoitavat riidan aiheet sovittelijalle. TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä: Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä.

Medialiitto ry 3.1.2024

Medialiiton tiedossa ei ole uudistamistarvetta. Työriitojen sovittelua koskevaa lakia on uudistettu hiltaintain vuonna 2023.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara Mari 3.1.2024

Vapaaehtoisella sovittelulla voidaan parhaimmassa tapauksessa edistää työehtosopimusosapuolten riitojen, mukaan lukien työehtosopimusten rajariitojen, ratkaisemista ennen kuin ne kärjistyvät työrauhaa uhkaaviksi.

Vapaaehtoista sovittelua koskevaa lainsäädäntöä on vasta muutettu 1.3.2023 lukien. Vapaaehtoisesta sovittelusta onkin tarpeen kerätä kokemuksia ja arvioida niiden pohjalta sen toimivuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita.

Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara **3.1.2024**
Jukka

Lakia työriitojen sovittelusta on jo kehitetty vastaamaan vapaaehtoista sovittelutoimintaa koskeviin tarpeisiin. Valtakunnansovittelijalla siis lienee nykyisellään riittävät mahdollisuudet vapaaehtoisen sovittelun edistämiseen.

Työmarkkinaosapuolia olisi kuitenkin edelleen rohkaistava keskinäiseen vuoropuheluun ja riitojen ratkaisemiseen ja rajaamiseen ensisijaisesti keskenään. Joissakin tapauksissa valtakunnansovittelijaan voidaan turvautua asioissa, jotka olisivat myös osapuolten itsensä ratkaistavissa.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, **2.1.2024**
Mustonen Erkki

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Hyvinvointiala HALI ry

2.1.2024

Hyvinvointiala Hali ry ei näe rinnakkaiselle sovittelujärjestelmälle tarvetta

Professoriliitto

2.1.2024

Työriitalain kehittämistarpeet:

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

Sivistysala ry

29.12.2023

Laki työriitojen sovittelusta on juuri uudistettu, eikä tiedossamme ei ole uusia merkittäviä kehittämistarpeita.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammatti- liitto MAL ry

22.12.2023

Kaikenlainen kehittäminen on positiivista, jos taustalla ei ole asioiden huonontaminen. Laaja, ja monipuolinen yhteistyö ja aito eri osapuolten kuunteleminen on kaiken neuvottelutoiminnan ydintä. Sanelemalla ei saada aikaan rakentavia uudistuksia.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

22.12.2023

Vapaaehtoisen sovittelun kehittäminen on kannatettava ajatus. Näin sovittelujärjestelmä voisi auttaa osapuolia sovun löytämisessä jo ennen työtaistelu-uhkia. Ei ole ennen kuulumatonta, että työtaisteluja pannaan toimeen ennen kaikkea siksi, että riita etenisi sovitteluun. Myös työnantajaliittojen ja ammattiliittojen yhteinen rajariitojen ratkomiseen tähtäävä sovitteluelin voi osaltaan ennalta ehkäistä työriitojen kärjistymistä.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies

21.12.2023

Vapaaehtoisen sovittelun kehittäminen on kannatettava ajatus. Näin sovittelujärjestelmä voisi auttaa osapuolia sovun löytämisessä jo ennen työtaistelu-uhkia. Myös työnantajaliittojen ja ammattiliittojen yhteinen rajariitojen ratkomiseen tähtäävä sovitteluelin voi osaltaan ennalta ehkäistä työriitojen kärjistymistä.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen 21.12.2023
Petri

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.

Ammattiliitto AVA ry 20.12.2023

- 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 ratkaisuun 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.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina 19.12.2023

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 ratkaisuun 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.
- Vapaaehtoinen sovittelu:
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.

JUKO ry

19.12.2023

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 määrä-ajat 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 ratkaisuun 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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. TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä: Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä 18.12.2023
Sari

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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 määrä-ajat 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 ratkaisuun pääsemistä.
- Mikäli osapuoli tai osapuolet eivät hyväksy sovintoehdotusta, sovittelua jatketaan viipymättä. Sovinto-ehdotus 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.

Vapaaehtoinen sovittelu:

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.

TES-rajariitojen ratkaiseminen liittojen keskinäisessä konsiliaatiomenettelyssä:

Lainsäädännön keinovalikoima sovitteluun on riittävä. Sen rinnalle ei tarvita vapaaehtoisuuteen perustuvia sovittelujärjestelmiä kuten keskusjärjestöjen konsiliaatiomenettelyjä.

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?

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Lakiin perustuva vientimalli selkeyttäisi sovittelijantoimiston roolia. Sovittelijoiden asema vahvistuisi, kun sovittelijoiden ammattitaitoa käytettäisiin enemmän muuhun kuin palkkatason sopimiseen. Sovittelijantoimisto on tähänkin asti vahvasti puolustanut viennin linjaa eli siltä osin sovittelijan rooli ei muuttuisi niin merkittävästi.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen 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 murentaisi sovitteluinstituution toimintamahdollisuudet.

STTK ry.

9.1.2024

Työrauhan ylläpitäminen perustuu toimivaan työmarkkinamalliin, jonka perusrakenteesta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimintaa voidaan tukea instituutioilla, kuten sovitteluinstituutiolla. Nämä instituutiot itsessään eivät kuitenkaan voi täysin turvata työrauhan säilymistä.

Sovittelussa valtakunnansovittelija pyrkii johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan.

Lakisääteinen vientimalli heikentää sovittelun toimivuutta, koska mahdollisuuksia sovinnon aikaansaamiseksi yksittäiseen työriitaan yllä kuvatulla tavalla rajoitetaan lainsäädännöllä. Lakisääteinen vientimalli saattaa käytännössä pitkittää työtaistelua ja vaikeuttaa sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Vientimalli saattaa myös heikentää valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Valta-
kunnansovittelijan sijainen, sivutoimi-
nen sovittelija, Ahtela Jukka** **8.1.2024**

Työriitojen sovitteluinstituutiolla on vakiintunut merkitys ja rooli. Järjestelmän perusteet ovat kestäviä ja ovat joustavuudessaan mahdollistaneet tarpeelliset menettelytavat eri tilanteissa. Lakisääteinen vientimalli saattaisi heikentää sovittelujärjestelmän toimintaedellytyksiä, kun osapuolten luottamus siihen heikkenisi.

**Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto
Teme ry** **8.1.2024**

Valtakunnansovittelijalla tulee olla aito mahdollisuus ottaa alakohtaiset tarpeet huomioon työehtosopimusratkaisuja haettaessa. Luottamus sovitteluinstituutioon on keskeinen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää.

Sovitteluinstituution merkitys on heikentynyt, kun sovittelija on ryhtynyt tukemaan työnantajien tiukkaa kustannuskoordinaatiota. Kustannusvaikutusajatteluun lukkiutuminen on jo vaikeuttanut sovittelua ja ratkaisuun pääsemistä, mutta myös jäädyttänyt työehtojen alakohtaisen kehittämisen monilta osin.

Edellinen työehtosopimuskierron vuonna 2023 osoitti, että jo kärjistyneistä ja valtakunnansovittelijalle päätyneistä työriidoista iso osa lopulta sovittiin osapuolten välillä ilman sovintoehdotusta. Jos luottamus sovittelijan mahdollisuuksiin tarjota alakohtaisia ratkaisuja heikkenee, työriidat ja niihin liittyvät työtaistelut tulevat todennäköisesti pitkittymään.

Hallitusohjelman kirjauksen toteutuessa valtakunnansovittelijan mahdollisuudet löytää ratkaisuja vaikeutuvat entisestään. Tällä voi olla merkittäviä vaikutuksia suomalaisen työmarkkinamallin tulevaisuuteen ja sopimisen kulttuurin edistämiseen.

Lainsäätäjän tulee tarjota rakenteita ja tukea työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi, ei rajata niitä. Valtiolla on EU-oikeuden mukaan velvollisuus edistää työehtosopimusosapuolten neuvotteluja. Sovitteluinstituution roolia on kuitenkin mahdollista kehittää sen nykyisistä lähtökohdista käsin. Esimerkiksi kohdassa 6. kuvatun taloudellisen informaation tuottaminen voitaisiin rakentaa valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen. Myös työrauhalainsäädännön uudistamisen vaikutukset valtakunnansovittelijan toimiston resursseihin tulisi huomioida.

Kiinteistötyönantajat ry **8.1.2024**

Sovitteluinstituution rooli työriitojen sovittelussa ja työrauhan ylläpitämisessä on merkittävä. Lakisääteinen vientimalli tekisi kaikille osapuolille selväksi, että sovitteluinstituution kautta ei pysty saamaan ns. yleistä linjaa korkeampia palkankorotuksia. Tämä helpottaisi myös työriitojen sovittelua. Lakisääteinen vientimalli tukisi myös osapuolten keskinäiseen neuvotteluratkaisuun pääsemistä.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry **8.1.2024**

Valtakunnansovittelijalla pitäisi olla aito mahdollisuus sekä myös rohkeus ottaa alakohtaiset tarpeet huomioon työehtosopimusratkaisuja haettaessa. Luottamus sovitteluinstituutioon on keskeistä – jos

sitä ei ole, kyseistä instituutiota ei tarvita. Edelliset sopimuskierrokset heikensivät luottamusta sovitteluinstituutioon, koska sovittelija tuki työnantajien tiukkaa kustannuskoordinaatiota. Tämä myös pitkitti edellisen työehtosopimuskierroksen työtaisteluita.

Hallitusohjelman kirjauksen toteutuessa sovitteluinstituutista tulee merkityksetön.

Akava ry, Kopra Ville

8.1.2024

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 murentaisi sovitteluinstituution toimintamahdollisuudet.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-
vaara Anu**

8.1.2024

Valtakunnansovittelija ei ota varsinaisesti kantaa tähän kysymykseen, mutta toteaa, että sovitteluun tulleissa työriidoissa on kyse paljon muustakin kuin palkkaratkaisusta. Riidan pääasiallinen kohde voi olla jokin työehtosopimuksen määräys (esim. työaikaan, sosiaalsiin määräyksiin tai osapuolten yhteistoimintaan liittyvät asiat), työehtosopimuksesta puuttuva asia tai neuvotteluoikeuteen tai edustavuuteen liittyvä asia. Näkemys siitä, ettei sovittelijoita enää tarvittaisi, jos vientivetoinen malli kirjat- taisiin lakiin, on varsin erikoinen.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

8.1.2024

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.

Upseeriliitto ry., Viita Ville

8.1.2024

Sovitteluinstituution roolia tulisi kasvattaa ja kehittää suuntaan, jossa se on mukana ennen neuvottelukierrosta (talouden tilannekuva, tilastot) ja neuvottelukierroksen aikaisissa riitatilanteissa. Todennäköisesti oikea tilannekuva ja henkilöstöressurssin kasvattaminen vähentäisi työmarkkinoiden häiriötilanteita.

Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina- johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna 8.1.2024

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää. Erityisen tärkeä rooli sillä on jumiutuneessa neuvottelutilanteessa. Työmarkkinaosapuolten arvostus sovitteluinstituutiota kohtaan edellyttää luottamusta sovitteluinstituutioon sekä sitä, että valtakunnansovittelija kykenee sovittelussaan ottamaan huomioon niin kansantalouden kuin toimialakohtaisen tilanteen ja tarpeet. Katsomme, että lakisääteinen vientimalli tekisi valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi. Muutoksen myötä myös neuvotteluprosessit venyisivät pidemmiksi ja työrauhahäiriöiden määrä todennäköisesti kasvaisi.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry 8.1.2024

Suomen Merimies-Unioni SMU ry katsoo, että lakisääteinen malli muuttaisi koko nykyisen sovittelu- järjestelmän. Lakisääteinen malli toisi rauhattomuutta työmarkkinakentään, eikä edesauttaisi osapuolia tasavertaisesti.

Ammattiliitto Pro ry 8.1.2024

Työrauhan ylläpitäminen perustuu toimivaan työmarkkinamalliin, jonka perusrakenteesta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimintaa voidaan tukea instituutioilla, kuten sovitteluinstituutiolla. Nämä instituutiot itsessään eivät kuitenkaan voi täysin turvata työrauhan säilymistä.

Sovittelussa valtakunnansovittelija pyrkii johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan.

Lakisääteinen vientimalli heikentää sovittelun toimivuutta, koska mahdollisuuksia sovinnon aikaansaamiseksi yksittäiseen työriitaan yllä kuvatulla tavalla rajoitetaan lainsäädännöllä. Lakisääteinen vientimalli saattaa käytännössä pitkittää työtaisteluja ja vaikeuttaa sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Vientimalli saattaa myös rapauttaa valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

Sovittelijan toimiston riittävistä resursseista on huolehdittava myös vapaaehtoisen sovittelun osalta.

Suomen Muusikkojen Liitto ry 8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa. On tärkeää, että valtakunnansovittelijalla on aito mahdollisuus ottaa alakohtaiset tarpeet huomioon työehtosopimusratkaisuja haettaessa. Luottamus sovitteluinstituutioon on keskeinen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää.

**SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina-
päällikkö Rami Lindström lakimies Sa-
mulu Hiilesniemi** **8.1.2024**

SAK pitää tärkeänä, että valtakunnansovittelijalla on aito mahdollisuus ottaa alakohtaiset tarpeet huomioon työehtosopimusratkaisuja haettaessa. Luottamus sovitteluinstituutioon on keskeinen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää.

Sovitteluinstituution merkitys on heikentynyt, kun sovittelija on ryhtynyt tukemaan työnantajien tiukkaa kustannuskoordinaatiota. Kustannusvaikutusajatteluun lukkiutuminen on jo vaikeuttanut sovittelua ja ratkaisuun pääsemistä, mutta myös jäädyttänyt työehtojen alakohtaisen kehittämisen monilta osin.

Edellinen 2022–2023 työehtosopimuskierron osoitti, että jo kärjistyneistä ja valtakunnansovittelijalle päätyneistä työriidoista iso osa lopulta sovittiin osapuolten välillä ilman sovintoehdotusta. Jos luottamus sovittelijan mahdollisuuksiin tarjota alakohtaisia ratkaisuja heikkenee, työriidat ja niihin liittyvät työtaistelut tulevat todennäköisesti pitkittymään.

Hallitusohjelman kirjauksen toteutuessa valtakunnansovittelijan mahdollisuudet löytää ratkaisuja vaikeutuvat entisestään. Tällä voi olla merkittäviä vaikutuksia suomalaisen työmarkkinamallin tulevaisuuteen ja sopimisen kulttuurin edistämiseen.

SAK:n näkemyksen mukaan lainsäätäjän tulee tarjota rakenteita ja tukea työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi, ei rajata niitä. Valtiolla on EU-oikeuden mukaan velvollisuus edistää työehtosopimusosapuolten neuvottelua.

Sovitteluinstituution roolia on kuitenkin mahdollista kehittää sen nykyisistä lähtökohdista käsin. Esimerkiksi lausuntopyynnön kohdassa 6. kuvatus taloudellisen informaation tuottaminen voitaisiin rakentaa valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen. Myös työrauhalainsäädännön uudistamisen vaikutukset valtakunnansovittelijan toimiston resursseihin tulisi huomioida.

AKI-liitot ry **8.1.2024**

AKI-liitot ry katsoo, että sovitteluinstituutio 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.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen sovittelijan toimivallan rajaaminen heikentäisi sovitteluinstituution roolia merkittävästi. Sitomalla valtakunnansovittelijan kädet heikennetään tämän mahdollisuuksia edistää sovintoa. Valtakunnansovittelijan relevanssi työriitojen ratkaisijana voi halvaantua, mikäli sovittelijalla ei ole toimivaltaa sovinnon edistämiseen. Mikäli työriitalakia muutettaisiin hallitusohjelmassa sovitulla tavalla, työtaistelut voisivat pitkittyä ja sovittelijainstituutio käydä hyödyttömäksi.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry **8.1.2024**

Valtakunnansovittelijainstituutio on keskeinen osa suomalaista työmarkkina- ja sopimustoimintaa. Sen edelleen kehittäminen on tärkeää vakaan työmarkkinajärjestelmän ja toimivamman sopimus-kulttuurin varmistamiseksi. Sopimukset kuitenkin syntyvät aina työmarkkinaosapuolten yhteistyön tuloksena. Siksi sovittelumekanismia koskevan lainsäädännön tulee nimenomaisesti turvata osapuolten itsenäinen asema ja autonomia.

Sopimusosapuolten itsenäistä asemaa ja yhteistyötä on mahdollista kehittää lisäämällä valtakunnansovittelijan toimiston resursseja. Sovittelijan toimistossa voitaisiin siirtyä usean valtakunnansovittelijan malliin, jossa vastuuvuorot jakautuisivat työnantajien ja työntekijäpuolien esittämien sovittelijoiden kesken. Työmarkkinajärjestöjen oikeus tulla kuulluksi sovittelijan valinnassa tulisi kirjataan lakiin, mikä edelleen vahvistaisi luottamusta sovittelijainstituutioon. Sovittelijan toimisto voisi myös tuottaa yhteistä tietopohjaa osapuolten neuvottelujen helpottamiseksi ja raamittamiseksi.

Mikäli sovitteluinstituution toimintaa sen sijaan rajoitettaisiin hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla, olisi sovittelun kautta entistä vaikeampi saada ratkaisuja. Käytännössä se tarkoittaisi puuttumista työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sopimisoikeuteen. Tämä olisi omiaan kärjistämään työriitoja, kun työtaisteluiden vaikuttavuutta olisi tarpeen kasvattaa työnantajaliittojen sovintoalukkuuden edistämiseksi.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024 Pirhonen Jaana

Hallitusohjelmakirjaus tekee nykyisenkaltaisesta työriitojen sovittelujärjestelmästä todennäköisesti tarpeettoman, koska sovittelujärjestelmän mahdollisuudet ratkoa erityisesti vaikeita ja yhteiskuntavaarallisia työmarkkinakriisejä heikkenevät olennaisesti. Hallitusohjelmakirjaus pikemminkin saattaa lisätä ja pitkittää työrauhaongelmia, koska työriitalain mukaisella sovittelujärjestelmällä ei olisi enää juurikaan välineitä sovittaa kriisejä.

Kunta-alalla menetettiin vuonna 2022 ennätysellisen laajoissa ja yhteiskuntavaarallisissa työtaisteluissa yli 700 000 työpäivää ja niihin osallistui noin 150 000 palkansaajaa. Ilman työriitalain mukaista sovittelujärjestelmää lakisääteisiin palveluihin kohdistuneet yhteiskuntavaaralliset työtaistelutoimet kunta-alalla vuonna 2022 olisivat edelleen laajentuneet ja jatkuneet todennäköisesti vuoden 2023 puolelle. Lakisääteisiin yhteiskunnan ydinpalveluihin kohdistuneet työtaistelut olisivat olleet sitten vieläkin pitkäkestoisempia ja vaikutuksiltaan laajempia.

Sovittelulautakunta asetetaan vain hyvin harvoin ja erityisen vaikeissa yhteiskuntavaarallisissa työtaisteluissa ja niiden uhkissa. Kunta-alan työriidoissa sovittelulautakunta on asetettu vuoden 2001 lääkärilakossa, Tehyn joukkoyrittäjien noutumisuhassa 2007 ja vuoden 2022 koko kunta-alaa koskevissa laajoissa työtaisteluissa. Sovittelujärjestelmän ja sovittelulautakunnan sovintoesitysten merkitys on ollut ratkaiseva kaikkien edellä mainittujen vakavien ja yhteiskuntavaarallisten työtaisteluiden päättämisessä ja sovinnon aikaansaamisessa.

Sovittelujärjestelmän muutoksia arvioitaessa on huomioitava työriitojen vaikutukset eri toimialoihin. Yksityinen ja julkinen sektori poikkeavat tältä osin toisistaan merkittävästi.

Kunnat ja hyvinvointialueet vastaavat lakisääteisistä yhteiskunnan ydinpalveluista ja huoltovarmuudesta kuten esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluista, vanhustenhuollosta, lastensuojelusta, pelastustoimesta, opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta, kriittisestä infrasta kuten vesi-, energia- ja jätehuollosta jne. Lakisääteisten palveluiden toimivuus on kyettävä turvaamaan kaikissa tilanteissa,

myös työtaistelutilanteissa. Yhteiskunnan ydinpalveluiden kriittisen huoltovarmuuden merkitys korostuu entisestään Venäjän hyökkäyssodan vuoksi.

Kunnat ja hyvinvointialueet ovat vastuussa lakisääteisistä palveluista sekä kansalaisten hengen ja terveyden turvaamisesta myös työtaistelutilanteissa. Lakisääteisiä toimintoja voidaan rajoittaa työtaisteluissa vain rajallisesti ja määräaikaisesti.

**Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra-
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo** **8.1.2024**

Rakennusliitto pitää välttämättömänä, että sovittelijoilla on aito mahdollisuus ottaa huomioon toimialakohtaiset tarpeet sovittelutoiminnassa. Sovitteluinstituution tulee nauttia työmarkkinaosapuolten molemminpuolisesta luottamuksesta. Viimeisimpien työehtokierrosten aikana luottamus sovittelujärjestelmään on palkansaajapuolella vähentynyt. Sovittelijan tiukka linja ja työnantajapuolen asettaman kustannusraamin tukeminen on vaikeuttanut ratkaisuihin pääsyä. Tätä alleviivaa se, että useat ratkaisut viime kierroksella tehtiin sovintoehdotuksen hylkäämisen jälkeen osapuolten välillä.

Rakennusliiton näkemyksen mukaan yhden ”pääsovittelijan” malli on aikansa elänyt. Sovittelija valitaan vuoroin työnantaja ja työntekijäpuolelta. Tämä on omiaan lisäämään riskiä puolueellisesta sovittelutoiminnasta. Tasapuolisen sovittelutoiminnan saavuttamiseksi parempi ratkaisu olisi esim. kolme henkinen sovittelulautakunta. Osapuolet valitsisivat edustajansa 1+1 mallilla ja kolmantena sovittelijana toimisi nk. puolueettoman taustan omaava henkilö.

Lakisääteinen vientimalli tulisi entisestään vaikeuttamaan työehtoratkaisuihin pääsyä. Työtaistelut lisääntyisivät eikä sovitteluinstituutiolla olisi juurikaan roolia työriitojen sovittelussa, koska lopputulos olisi jo ennalta määrätty.

Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, Yli-Koivisto Timo **8.1.2024**

Lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua.

Ruotsissa valtakunnansovittelija tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa velvoitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alempitaisoisella määräyksellä noudattamaan yleistä työmarkkinamallia. Tämä on tietojemme mukaan edistänyt vientimallia Ruotsissa ja ollut tärkeä elementti sen menestymisessä.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo **8.1.2024**

Valtakunnansovittelijalla ja sivutoimisilla sovittelijoilla on tärkeä ja merkityksellinen rooli työriitojen ratkaisemisessa. Sovittelijat ovat vahvalla osaamisella ja yleisestä linjasta kiinni pitäen ovat auttaneet löytämään sovun. Työrauhan ylläpitäminen ei ole ollut kärjistyneessä työmarkkina- ja poliittisessa tilanteessa helppoa, mutta se ei ole johtunut sovitteluinstituutiosta.

Sovittelulautakunnalla voisi olla mahdollisuudet selkeällä toimeksiannolla toimia työmarkkinoiden vakautta edistävänä tahona. Valitettavasti vuonna 2022 kunta- ja hyvinvointialueille tehty palkkaohjelma ei ollut onnistunut esimerkki sovittelulautakunnan kyvystä edistää työmarkkinoiden vakautta.

Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinailaitos 8.1.2024

”Katon” säätäminen luonnollisesti rajaisi sovitteluinstituution mahdollisuuksia, mikä voisi vähentää instituution auktoriteettia ja samalla työtä. Toisaalta, jos ”katto” säädettäisiin enemminkin ohjeelliseksi siten, että siitä poikkeaminen voisi joissain erityistilanteissa olla mahdollista, voisi ”katto” toimia yleisenä ohjenuorana, jota kaikki sitoutuisivat kunnioittamaan.

Autoalan Keskusliitto ry

8.1.2024

Ruotsissa valtakunnansovittelija, Meddlingsinstitutet, tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa velvoitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alempitaisoisella 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.

Tehy ry

8.1.2024

Työrauhan ylläpitäminen perustuu toimivaan työmarkkinamalliin, josta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Sovitteluinstituutio voi osaltaan tukea tuon mallin toimintaa. Sovittelija tai muutkaan instituutiot eivät kuitenkaan voi itsessään turvata työrauhan säilymistä.

Sovittelussa valtakunnansovittelija pyrkii johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan. Valtakunnansovittelijalla tulee olla aito mahdollisuus huomioida alakohtaiset tarpeet työehtosopimusriitoja ratkottaessa.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lakisääteinen vientimalli ei ole sallittu, eikä sitä siten voida toteuttaa. Jos se kuitenkin vastoin Suomen kansainvälisiä sitoumuksia toteutettaisiin, se heikentäisi sovittelun toimivuutta, koska mahdollisuuksia sovinnon aikaansaamiseksi yksittäisessä työriidassa

rajoitettaisiin lainsäädännöllä. Se lisäisi ja pitkittäisi työtaisteluja ja vaikeuttaisi sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Se myös rapauttaisi valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

Tehyn kannan mukaan lainsäätäjällä on velvoite tukea työehtosopimustoimintaa ja edistää sitä, eikä vaikeuttaa työehtosopimustoimintaa.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen jumiutuneessa neuvottelutilanteessa. Työmarkkinaosapuolten arvostus sovitteluinstituutiota kohtaan edellyttää luottamusta sovitteluinstituutioon sekä sitä, että valtakunnansovittelija kykenee sovittelussaan ottamaan huomioon niin kansantalouden kuin toimialakohtaisen tilanteen ja tarpeet. Valtakunnansovittelijan resurssia pitää kehittää, jotta varmistetaan myös eri aloja ja sektoreita paremmin kattava asiantuntijuus.

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

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari

8.1.2024

Hallitusohjelmakirjaus heikentäisi entisestään jo heikentynyttä luottamusta sovitteluinstituutioon. Lakisääteinen vientimalli veisi valtakunnansovittelijalta mahdollisuudet tehdä alakohtaisia ratkaisuja. Lainsäätäjän tulisi vahvistaa sovitteluinstituutiota ja sen toimintaedellytyksiä, eikä rajoittaa mahdollisuuksia. Esitetty malli tulee todennäköisesti johtamaan entistä hankalampiin työriitoihin ja myös lisäämään niitä.

Stora Enso, Kurki Kimmo

8.1.2024

-

Kauppan liitto ry

8.1.2024

Lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua.

Ruotsissa valtakunnansovittelija tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa veloitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alempitaisoisella määräyksellä noudattamaan yleistä työmarkkinamallia. Tämä on tietojemme mukaan edistänyt vientimallia Ruotsissa ja ollut tärkeä elementti sen menestymisessä. Tästä seuraten valtakunnansovittelijan rooli olisi myös jatkossa tärkeä lakisääteisestä vientimallista huolimatta. Työehtosopimusneuvotteluissa neuvotellaan pelkkää palkkaratkaisua laajemmin työehdoista ja työehtosopimuskirjauksista, eivätkä nämä ole poistumassa mihinkään. Sovitun kustannusraamin sisällä on mahdollista löytää useita erilaisia ja eri sisältöisiä ratkaisuja, joiden neuvottelemisessa valtakunnansovittelijan tai sivutoimisten sovittelijoiden rooli korostuu.

Lakisääteinen vientimalli takaisi kuitenkin sen, että myös jatkossa kaikki sovittelujärjestelmän toimijat tukisivat henkilöstä riippumatta työmarkkinoiden yleistä linjaa sekä Suomen kansantaloutta ja kustannuskilpailukykyä.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry **8.1.2024**

Vapaaehtoisen sovittelun lisäksi myös varsinaista sovittelua tulisi kehittää. Sovintomenettelyn kuluista 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.

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen 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.

Keskeisimmät työriitalain 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 ratkaisuun 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.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry **8.1.2024**

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen 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 ratkaisuun 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.

Rautatiealan Unioni RAU ry

8.1.2024

Lakisääteinen vientimalli voi pahimmassa tapauksessa romuttaa nykyisen sovittelutoiminnan ja rampauttaa sen toimijoiden mahdollisuudet tehdä sovintoesityksiä. Vientimalli voi sitoa sovittelijoiden kädet niin ettei edes järkevän sovun löytäminen sovintoesityksellä ole mahdollista ja tämä tulisi kiristämään työmarkkinoita merkittävästi.

Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yri- 6.1.2024 tyslainsäädäntöyksikkö, Makkula Janne

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.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry.

5.1.2024

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 neuvottelukieroksiin liittyviä työrauhahäiriöitä. Lakiin vietyinä vientimalli helpottaisi merkittävästi sovittelijan vaikeaa asemaa, koska sovittelijan ei enää tarvitsisi toimia erisuuntiin menevien odotusten ristipaineissa. 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.

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija

Valtakunnansovittelijalla ja sivutoimisilla sovittelijoilla on oma roolinsa suomalaisessa työmarkkinamallissa myös tulevaisuudessa.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Sovitteluinstituutiolla on toki tärkeä merkitys sopimustoiminnan onnistumisessa ja työrauhan ylläpitämisessä. Sovitteluinstituutio on kuitenkin luonteeltaan toissijainen työrauhan tae. Työmarkkinoiden toimivuuden ja yhteiskuntarauhan säilymisen kannalta paljon olennaisempaa on, että neuvotteluosapuolet voivat aidosti luottaa toisiinsa ja että osapuolet ovat tasavertaisessa asemassa keskenään. Tällaista luottamuksen ilmapiiriä ei valitettavasti ole mahdollista säätää laissa. Lakisääteinen vientimalli saattaisi jopa heikentää sovitteluinstituution mahdollisuuksia sovinnon löytämiseen, koska laki kaventaisi sovittelijan harkintavaltaa puolueettoman ratkaisuesityksen tekemiseen.

Elintarviketeollisuusliitto ry 5.1.2024

Nähdäksemme lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa, helpottaisi työriitojen sovittelua ja tukisi sovitteluinstituution toimintaa. Lakisääteinen vientimalli myös kannustaisi osapuolia löytämään ratkaisun asiaan keskenään alan tarpeisiin sopivimmalla tavalla, eikä kannustaisi sovittelijalle hakeutumiseen. Valtakunnansovittelijalla on edelleen tarpeellinen rooli sovun löytämisessä osapuolten välillä, eikä lakisääteinen vientimalli vaikuttaisi tähän.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna 5.1.2024

Malli tukisi ja vahvistaisi sovittelijan instituutiota. Kun pelisäännöt olisivat kaikille selvät, lisäisi se neuvotteluosapuolten omaa vastuuta neuvottelutoiminnastaan, eikä sovittelijaa koitettaisi käyttää vain välineenä kohti korkeampia korotuksia. Työrauhahäiriöiden määrä myös todennäköisesti vähenisi.

Kustannuskilpailukyvyyn säilyttäminen, kansantalouden vahvistaminen ja työllisyys ovat selkeitä mitareita, jotka myös edesauttaisivat sovittelijoiden toiminnan fokusoimisessa. Aikaa sovittelutoiminnassa jäisi myös enemmän vapaaehtoisen sovittelun tarjoamiseen ja toimiin, joilla toimialakohtaista neuvottelukulttuuria tuetaan. Näillä osaltaan olisi vaikutusta myös työrauhahäiriöiden hillitsemisessä.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Lakisääteinen vientimalli romahduttaisi sovitteluinstituution merkityksen. Sillä ei olisi enää merkitystä, eikä sovittelijalla edellytyksiä sovitteluun.

Valtakunnansovittelijan toimea pitäisi kehittää lisäämällä päätoimisten sovittelijoiden määrää. Sopiva määrä voisi olla esimerkiksi kolme. Eri sovittelijoiden pitäisi edustaa eri aloja ja sektoreita mahdollisimman kattavasti. Näin varmistettaisiin laajempi asiantuntemus.

Samalla tulisi säätää, että sovittelijalla on velvollisuus käydä vuoropuhelua työmarkkinaosapuolten kanssa sopimuskauden aikana. Samoin lailla tulisi säätää sovittelijan riippumattomuudesta. Osapuolille tulisi säätää velvollisuus toimittaa neuvottelutavoitteensa sovittelijatoimistoon sekä ennakoita mahdollisia työriidan aiheita.

Sovittelijalle pitäisi myös säätää sovintoesityksen antamispakko. Esitys olisi annettava, kun tietty määrä päiviä olisi kulunut sovittelun alkamisesta. Esityksen pitäisi olla lakisääteisesti julkinen osapuolten sen käsiteltävä. Samaten tulisi säätää pakosta jatkaa sovittelua huolimatta siitä, ovatko osapuolet sovittelijan mielestä lähentyneet toisiaan vai eivät. Jatkamista seuraisi taas pakko antaa sovintoesitys määräpäivien kuluttua. Tämä johtaisi riitojen suurempaan julkisuuteen ja lisäisi kaikkien osapuolten painetta ratkaista ne.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry

5.1.2024

Nykyisen työriitojen sovitteluinstituution, johon kuuluu valtakunnansovittelija ja sivutoimiset sovittelijat, rooli on ollut merkittävä työriitojen sovittelussa. Kuten vastauksessa kysymykseen 2 on todettu, ovat ammattiliitot yksi toisensa jälkeen pyrkineet murtamaan vientialojen päänavauksesta muodostuneen kustannusvaikutuksen. Työrauhan ylläpitäminen on tämän johdosta ollut viime neuvottelukierroksilla haasteellista. Sovitteluinstituutio on onnistunut tässäkin haastavassa tilanteessa puolustamaan yleistä linjaa ja siten osaltaan turvannut kansantalouden kannalta järkevää kehitystä.

Lakisääteinen vientimalli vahvistaisi sovitteluinstituution roolia päänavauksen puolustajana ja siten ehkäisisi ennakolta neuvottelukierroksiin liittyviä työrauhahäiriöitä. Varmuus siitä, että sovitteluinstituutio puolustaa päänavausta tukisi myös päänavausta sopivien liittojen pääsemistä neuvottelutalokseen, kun päänavausta sopivan ammattiliiton ei tarvitse pelätä päänavauksen jäämistä jalkoihin myöhemmin neuvoteltavien työehtosopimusten mahdollisissa sovitteluissa.

Sovitteluinstituution rooli olisi lakisääteisen vientimallin voimassa ollessa erittäin merkittävä työriitojen sovittelussa. Työriitojen luonne muuttuisi toivottavasti pois pelkästä kustannusvaikutuksen haastamisesta, jolloin sovittelijoilta vaaditaan uutta luovuutta löytää ratkaisuja käsillä oleviin riitoihin.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

5.1.2024

Lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua. Ruotsissa valtakunnansovittelija tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa velvoitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alempitasonisella määräyksellä noudattamaan yleistä työmarkkinamallia. Tämä on tietojemme mukaan edistänyt vientimallia Ruotsissa ja ollut tärkeä elementti sen menestymisessä.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti

5.1.2024

Suomalainen sovittelujärjestelmä on vuosikymmenten saatossa toiminut pääsääntöisesti hyvin. Sovinto on saatu aikaan ennemmin tai myöhemmin. Valtakunnansovittelijan persoona ja toimintatavat vaikuttavat sovun syntymiseen, eikä tähän voida lainsäädännöllä vaikuttaa.

Lakisääteinen vientimalli tekisi sovittelijan työstä erittäin vaikeaa; se lisäisi osapuolten epäluuloa sovittelijaa kohtaan. Riskinä on sovittelun pitkittyminen.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., Aarto Tuomas

4.1.2024

Valtakunnansovittelijalla ja sivutoimisilla sovittelijoilla on ollut iso merkitys työriitojen ratkaisemisessa. Omalla panoksellaan sovittelijat ovat tehneet merkittävää työtä auttaessaan osapuolia löytämään sovun. Kuten jo aiemmin on todettu, sovittelijat ovat käytännön toiminnallaan jo pitkään tuoneet ns. yleistä linjaa eli antaneet enintään sen taseisia sovintoesityksiä.

Työrauhan ylläpitäminen on viime vuosina ollut entistä haasteellisempaa. Syynä tähän ei kuitenkaan ole sovitteluinstituutio, vaan työmarkkinoilla lisääntynyt yleinen kärjekkyyks, joka on myös näkynyt käytännön sovittelutilanteiden haastavoitumisena.

Sovittelulautakunnasta on nykyisillä työmarkkinatoimijoilla vähemmän kokemusta. Viime vuosikymmeninä sitä on käytetty joitain kertoja vaihtelevalla menestyksellä. Kuntiin ja hyvinvointialueille vuonna 2022 tehty palkkaohjelma osoitti viimeistään sen, että sovittelulautakunnan toimintaan liittyy lukuisia epävarmuustekijöitä verrattuna valtakunnansovittelijan tai työriitojen sovittelijoiden johdolla tapahtuvaan sovitteluun. Sovittelulautakunnan työssä eivät samalla tavalla näytä korostuvan normaalia sovittelutoimintaa käytännössä linjaavat pelisäännöt eikä se välttämättä ota samalla tavalla huomioon ehdotetun ratkaisun vaikutuksia työmarkkinoille laajemmin. Siksi sovittelulautakuntien on vaikea nähdä nykyisellään edistävän työmarkkinoiden vakautta ja työrauhan ylläpitämistä pitkällä tähtäimellä. Myös lautakuntien ehdotusten perusteella hyväksytyt ratkaisut ovat aiheuttaneet jälkikäteen paljon porua.

Lakisääteinen vientimalli parantaisi työmarkkinoiden toimintaa, antaisi selkänajaa myös sovittelijoiden työhön ja tukisi työrauhaa. Lisäksi riski siitä, että sovittelujärjestelmän kautta tulisi enää jatkossa sovittelulautakunnan vuonna 2022 antaman esityksen tapaisia lopputuloksia, poistuisi. Ja kuten todettua hallitusohjelmakirjauksen mukainen muutos ei jatkossakaan rajoittaisi osapuolten mahdollisuuksia sopia itse haluamansa sisältöistä sopimusta. Sopimusvapauteen uudistus ei siis puutu millään tavalla.

Päänavauksen puolustamisella on erityinen merkitys neuvottelujärjestelmän toimivuudelle. Jotta järkevän sisältöinen päänavaus syntyy, on oltava varmuus siitä, ettei se muodostu astinlaudaksi myöhemmin tehtäville sopimuksille. Tässä suhteessa on erityisen tärkeää tietää, ettei sovittelijan toimistosta voi saada yleistä linjaa suurempia korotuksia.

Hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpanon jälkeenkin sovittelutoimen rooli säilyy keskeisenä. Kuten tälläkin hetkellä, sovittelussa keskitytään myös jatkossa ratkaisun löytämiseen ja sen osatekijöiden sommitteluun ns. yleisen linjan puitteissa. Näin ollen sovittelijan rooli tulisi tulevaisuudessakin olemaan erittäin tärkeä. Se korostuisi erityisesti työehtosopimuksen teksteihin liittyvien eriävien näkemysten ja tavoitteiden yhteensovittamisessa sekä ratkaisuvaihtoehtojen löytämisessä ja ylipäättään umpikujaan ajautuneiden neuvotteluiden ratkaisemisessa. Ja vastaavalla tavalla toimisivat jatkossa myös mahdolliset sovittelulautakunnat. Myös tämän voidaan nähdä vakauttavan neuvottelujärjestelmää.

Lakisääteinen vientimalli ei siis tee sovittelujärjestelmää turhaksi, rapauta tai edes käytännössä muuta sitä siitä, miten valtakunnansovittelijat tai sivutoimiset työriitojen sovittelijat ovat jo pitkään toimineet. Sen sijaan muutos varmistaa, että kaikki sovittelujärjestelmän toimijat tukevat kaikissa olosuhteissa ja henkilöistä riippumatta työmarkkinoiden yleistä linjaa ja sitä kautta tuottavat koko kansantalouden kannalta järkeviä ratkaisuja.

Töitä sovittelijoilla siis riittää vielä muutoksen jälkeenkin. Myös Ruotsissa vastaava toiminta on tärkeä osa sikäläisen työmarkkinamallin toimivuutta.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, Sainila-Vaarno Anne 4.1.2024

Lakisääteinen vientimalli heikentäisi merkittävästi valtakunnansovittelijan, sivutoimisten sovittelijoiden ja sovittelulautakunnan mahdollisuuksia tehdä sovintoesityksiä työriitojen sopimiseksi. Käytännössä sovitteluun olisi mentävä, mutta sovittelijalla ei olisi mahdollisuutta tehdä ns. yleisestä linjasta poikkeavaa sovintoesitystä. Tämä johtaa pattitilanteeseen, jossa työriita pitkittyy ja vaikeutuu.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Valtakunnansovittelijan pitäisi pystyä valitsemaan ja vaihtamaan sivutoimisia sovittelijoita joustavammin. Pitkät määräaikaiset sovittelijan toimet jäykistävät tarpeettoman paljon sovittelua. Lakisääteinen vientimalli lisää selkeyttä sovitteluinstituution rooliin.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Valtakunnansovittelija on tukenut yleistä linjaa olemassa olevassa valtakunnallisessa työmarkkinamallissa. Metsäteollisuus ry:n kannan mukaan sovittelusta ei saa muodostua liian houkuttelevaa paikkaa, josta on saatavissa tietty kustannusvaikutuksen mukainen ratkaisu, jota ei kuitenkaan voida sovintoesityksellä alittaa. Keskitetty liian houkutteleva sovittelujärjestelmä heikentää Metsäteollisuus ry:n näkemyksen mukaan paikallisen sopimisen toteutumista.

Työehtoneuvottelujen osapuolilla on vastuu kilpailukykyä ja tuottavuutta tukevista työehtoratkaisuista, eikä hallituksen tule edistää ratkaisuja, jotka lisäävät työmarkkinaratkaisujen tekemistä valtakunnansovittelijan johdolla. Tämä johtaa väistämättä heikompaan tuottavuuskehitykseen ja paikallisen sopimisen hidastumiseen, koska sovittelijan johdolla tehdyt työehtoratkaisut keskittyvät pitkälti päänavaajan palkkaratkaisun levittämiseen muuhun työmarkkinakenttään.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas **4.1.2024**

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

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel **4.1.2024**

Teollisuusliiton näkemyksen mukaan valtakunnansovittelijan tulee voida ottaa huomioon jokaisen alan ominaispiirteet, sillä aloilla on erilaisia tarpeita. Mikäli sovittelijalla ei ole tällaista mahdollisuutta, heikentää se koko instituutioon kohdistuvaa luottamusta, sillä ihmiset eivät luota siihen, että valtakunnansovittelijalla on tarjota aitoja ja kullekin alalle realistisia sovintoehdotuksia.

Jo nykyisellään sovitteluinstituution merkitys on kokenut inflaatiota, kun sovittelija on valinnut työnantajapuolen näkemyksen tiukasta kustannuskoordinaatiosta. Tämä on osaltaan tuonut haasteita itse sovittelulle ja myös ratkaisun muodostamiselle. Samaan aikaan myös työehtojen alakohtainen kehittäminen on suorastaan pysähtynyt.

Mikäli luottamusta edelleen heikennetään, tulee se heijastumaan paitsi työriitojen ja työtaisteluiden keston niin myös koko työmarkkinamalliin. Sen sijaan, että lainsäätäjät rajoittaisi sovintomahdollisuuksia, tulisi niitä pikemminkin vahvistaa. Lainsäätäjän tulee tarjota sovinnolle hedelmälliset puitteet ja tukea neuvotteluja.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry **4.1.2024**

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 ratkaisuun 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.

Medialiitto ry

3.1.2024

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä työrauhan ylläpitämisessä ja ratkaisuun pääsemisessä. Vientivetoisen mallin vahvistaminen lainsäädännössä ei näkemyksemme mukaan heikennä sovittelua tai sen merkitystä. Sovittelijat ovat pitkään ottaneet toiminnassaan huomioon yleisen työmarkkinalinjan.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara **3.1.2024**
rainen Mari

Lakisääteinen vientimalli selkeyttäisi sovitteluinstituution tehtävää ja roolia. Kaikille työmarkkinaosapuolille olisi sen myötä selvää, ettei sovintoehdotuksen kautta ylitetä vientialojen määrittelemää kustannustasoa. Tämä myös vähentäisi valtakunnansovittelijan toimistoon tulevien työriitojen määrää. Sovittelussa tulee luonnollisesti huomioida alakohtaiset eroavaisuudet siten, että viennin enimmäiskustannustaso ei ole automaatti kaikille vaan että tuo enimmäiskustannustaso voidaan sovintoehdotuksella alittaa.

Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara
Jukka

3.1.2024

Kuten edellä kohdassa 2 on todettu, veisi lakisääteinen vientimalli valtakunnansovittelijan ja sovittelulautakunnan keinovalikoimasta yhden olennaisen työkalun ja kaventaisi sekä sovittelijan että lautakunnan mahdollisuuksia työriitojen ratkaisemiseen. Tämä johtaisi todennäköisesti työriitojen pitkitymiseen ja monimutkaistumiseen.

Työrauhan kestävä ylläpitäminen ja työmarkkinahäiriöiden välttäminen perustuvat toimivaan työmarkkinamalliin, jonka perusrakenteesta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Mallin toimintaa voidaan tukea instituutioilla, kuten sovitteluinstituutiolla. Nämä instituutiot itsessään eivät kuitenkaan voi turvata työrauhan säilymistä.

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, 2.1.2024
Mustonen Erkki

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.

Hyvinvointiala HALI ry 2.1.2024

Lakisääteinen vientimalli ehkäisisi tilanteita, joissa jollain alalla oleva poikkeuksellinen työmarkkinatilanne aiheuttaisi muille sektoreille kumuloituvia seurauksia. Tämä ei vähentäisi sovitteluinstituution merkitystä, mutta mahdollistaisi työmarkkinoiden kokonaistilanteen huomioimisen entistäkin vahvemmin yksittäisenkin työriidan sovittelussa.

Professoriliitto 2.1.2024

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.

Sivistysala ry 29.12.2023

Lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry 22.12.2023

Hallituksen ohjelmaan kirjattu tavoite lakimuutoksesta, joka estäisi valtakunnansovittelijaa tai sovittelulautakuntaa tekemästä tällaisia, ”yleistä linjaa” korkeampia ehdotuksia, torppaisi ja sitoisi valtakunnansovittelijan ja sovittelijoiden kädet. Enää ei olisi kyse sovittelusta. Ulkopuolisen sovittelijan

apu ja tuki työmarkkinariidoissa ja pattitilanteissa on tukenut neuvottelutoimintaa, ja sitä kautta edistänyt myös työmarkkinarauhaa sekä yhteiskuntarauhaa.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry **22.12.2023**

Sovitteluinstituution ensisijainen tehtävä on auttaa työriidan osapuolia löytämään sovinto. Muutoksella halvaannutettaisiin sovittelujärjestelmän toimintakyky, millä olisi työtaisteluita lisäävä vaikutus.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies **21.12.2023**

Sovitteluinstituution tarkoitus on puolueettomasti löytää ratkaisu neuvotteluosapuolten välillä. Lakisääteiset rajoitteet sovintoesityksille heijastuisivat negatiivisesti työmarkkinoille.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen Petri **21.12.2023**

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.

Ammattiliitto AVA ry **20.12.2023**

Lakisääteinen vientimalli tekisi valtakunnansovittelijan tehtävän tarpeettomaksi, mikä nykyiset olosuhteet huomioon ottaen olisi ylimitoitettua reagoimista.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina **19.12.2023**

Työriitojen sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkitys ja rooli neuvotteluratkaisuissa ja työrauhan ylläpitämisessä on mielestämme keskeinen. Toimijoiden toimivaltaa tulee pikemminkin laajentaa ja sovittelun sekä yhteisen tietopohjan luomisen resursseja lisätä.

JUKO ry **19.12.2023**

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen 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 kasvaisi.

**KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä
Sari**

18.12.2023

Sovitteluinstituution rooli on merkittävä osa sopimus- ja neuvottelujärjestelmää sekä erityisesti olenainen 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.

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?

Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Lausunnonantaja katsoo, että objektiivista tietoa yleisestä taloustilanteesta on saatavilla riittävästi, mutta ehkä neuvotteluita edistäisi, että tietoa julkaistaisiin enemmän nimenomaan palkoista ja työmarkkinoita varten. Lausunnonantaja katsoo, että mitään uutta instanssia ei tarvita tämän tiedon hankkimiseen vaan esimerkiksi Suomen Pankki ja Valtiovarainministeriö voivat tuottaa tämän tiedon.

Ulkopuolinen toimija ei voi luoda objektiivista tilannekuvaa alasta vaan alan tilannekuva on parhaiten neuvotteluosapuolten tiedossa.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

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.

STTK ry.

9.1.2024

Työmarkkinaosapuolten yhteisen taloudellisen tilannekuvan muodostamiselle on tarvetta. Yhteistä tilannekuvaa tulisi muodostaa mm. palkka-, tuottavuus- ja inflaatiokehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa.

Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä ilman kytkentää olemassa oleviin instituutioihin. Taloustilanteen tarkastelua tulisi tehdä säännöllisesti. Kun työmarkkinamalli jäsentyy, eri tahojen roolia sen tukemisessa voidaan arvioida kattavammin.

Valtakunnansovittelijan toimisto, Valta- **8.1.2024**
kunnansovittelijan sijainen, sivutoimi-
nen sovittelija, Ahtela Jukka

Tämä olisi tervetullut uudistus. Työmarkkinaosapuolet toteuttavat tämän tyyppistä toimintaa jo nyt eri muodoin, mutta olisi hyvä kehittää yhteinen toimintamalli ja resurssoida se tarkoituksenmukaisella tavalla. Tässä tarvittaisiin myös keskusjärjestöjen mukanaoloa.

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto **8.1.2024**
Teme ry

Työmarkkinajärjestöjen yhteinen tilannekuva taloudesta ja työehtomuutosten vaikutuksista tukee sopimusjärjestelmän toimivuutta. Aiemmin keskusjärjestöjen yhteistä talouden tilannekuvaa muodostettiin tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan kautta. Tästä yhteisestä instituutiosta on työnantajien vaatimuksesta luovuttu eikä tilalle ole tullut mitään vastaavaa.

Neuvotteluiden pohjaksi on tarjolla runsaasti riippumattomia talousennusteita, mutta ne eivät yksinään muodosta yhteistä tilannekuvaa. Yhteisen tilannekuvan muodostaminen edellyttäisi osapuolten yhteistä tekemistä ja sitoutumista. Jos tavoitteena on sektorirajat ylittävä koordinaatio, tilannekuvan muodostaminen pitäisi myös olla yhteinen prosessi, johon osallistuu osapuolet eri toimialoilta ja sektoreilta. Yksi keino tukea tätä tilannekuvan muodostamista olisi vahvistaa valtakunnan sovittelijan toimistoa

Makrotaloutta koskevan tilannekuvan ohella neuvotteluissa tarvitaan yhteistä tilannekuvaa erilaisten työehtomuutosten kustannusvaikutuksista. Tämä on ollut yksi neuvotteluja vaikeuttava tekijä. Yksi ratkaisu tähän olisi, että valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen rakennetaan kykyä itsenäiseen kustannuslaskentaan. Tällöin kiistatilanteissa osapuolet voisivat turvautua puolueettomaan kustannusvaikutuslaskentaan.

Kiinteistötyönantajat ry

8.1.2024

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tahoja, josta syystä emme näe tarvetta uusille tutkimuslaitoksille. Yhteisen tilannekuvan muodostaminen on tärkeää, mutta siihen voidaan käyttää jo olemassa olevien tahojen tuottamaa dataa (esim. Suomen Pankki).

**Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå-
despelarförbund ry.**

8.1.2024

Yhteinen tilannekuva on välttämätön, erityisesti sopijaosapuolien käsitys oman alan tilannekuvasta.

Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry

8.1.2024

Toimenpiteet, joilla edistetään yhteisen tilannekuvan luomista, olisivat ehdottomasti tarpeen. Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnasta saatiin aiemmin tällaista tilannekuvaa, mutta siitä luovuttiin työnantajien vaatimuksesta.

Neuvotteluita on edellisten sopimuskierrosten aikana vaikeuttanut työnantajien haluttomuus jakaa neuvotteluosapuolille luotettavaa ja tarpeellista palkka- ja muuta kustannusvaikutusdataa. Molemmilla neuvotteluosapuolilla pitäisi olla yhtäläinen mahdollisuus saada puolueetonta ja luotettavaa kustannusvaikutuslaskentaa.

Akava ry, Kopra Ville

8.1.2024

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 sopimusalansa tai toimialansa talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovittelijatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.

Talousyksikkö myös vahvistaisi sovittelijainstituutiota muuten, koska sovittelija voisi käyttää sen asiantuntemusta hyväkseen ja laskettaa erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kustannusvaikutuksia. Tämä antaisi lisää mahdollisuuksia sovittella ja ratkaista työriitoja.

Samalla voitaisiin siirtää ratkaista yksityisen sektorin palkkatilastointi. Nyt ei olemassa puolueetonta palkkatilastointia, vaan sekä työnantajien että palkansaajien tilastoja, jotka ovat omalta osaltaan laadukkaita, mutta joissa on keräystavasta johtuvia puutteita. Sovittelijatoimiston talousyksikkö voisi hoitaa tätä tehtävää ja palkkatilastojen koordinoimista, vaikka tilastointitehtävä annettaisiinkin esimerkiksi Tilastokeskukselle.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-
vaara Anu** 8.1.2024

Yhteistä tilannekuvaa edistävä tietotuotanto taloustilanteesta ja -näkömistä sekä työmarkkinoiden tilasta ja työllisyyskehityksestä saattaisi edistää suomalaisen työmarkkinamallin valmistelua sekä auttaa osapuolia tekemään tasapainoisia työmarkkinaratkaisuja neuvottelukierroksilla.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry 8.1.2024

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.

Upseeriliitto ry., Viita Ville 8.1.2024

Neuvottelujärjestelmän tueksi kannattaa rakentaa puolueeton sovittelijan alaisuudessa oleva talousyksikkö. Yhteinen talouden tilannekuva muodostetaan talousyksikössä sektoreittain ja toimialoittain. Uskomme, että tilannekuvatyön kautta saadaan yhteinen näkemys valtion taloudesta ja ansio- ja palkkakehityksestä sekä voidaan huomioida toimialojen tarpeet pitkäjänteisemmin. Nykyinen malli tilannekuvan muodostamisessa ja tilastoinnissa ei toimi, koska julkisella ja yksityisellä sektorilla on sopimusalaakohtaisia eroavaisuuksia ja laskenta poikkeaa toisistaan.

**Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-
johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna** 8.1.2024

Katsomme, että sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan nykyistä paremmin huomioon työ- ja virkaehtosopimusten neuvotteluissa ja sovittelun tukena. Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista on tarpeen ja se lisää sopijapuolten yhteistä ymmärrystä sekä tukee neuvottelujen etenemistä.

Näemme tärkeimmäksi toimenpiteeksi yhteisen talouden tilannekuvan muodostamisessa sen, että sovittelijatoimiston yhteyteen perustetaan puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehityslaskentaa muodostamaan 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 käytettäisiin neuvottelun pohjana.

Talousyksikkö vahvistaisi sovittelijainstituutiota muutoinkin, koska sovittelija voisi käyttää sen asiantuntemusta hyväkseen ja lasketuttaa erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kustannusvaikutuksia. Tämä antaisi lisää mahdollisuuksia sovitella ja ratkaista työriitoja.

Samalla voitaisiin ratkaista yksityisen sektorin palkkatilastointiongelma. Tällä hetkellä ei ole olemassa puolueetonta palkkatilastointia, vaan sekä työnantajien että palkansaajien tilastoja, jotka ovat omalta osaltaan laadukkaita, mutta niissä on keräystavasta johtuen puutteita. Sovittelijatoimiston talousyksikkö voisi hoitaa tätä tehtävää ja palkkatilastojen koordinointia, vaikka tilastointitehtävä annettaisiinkin esimerkiksi Tilastokeskukselle.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

8.1.2024

Suomen Merimies-Unioni SMU ry katsoo, että malli on ollut aiemmin olemassa ja siitä on työnantajaosapuoli luopunut. Yhteisen mallin löytäminen olisi tärkeää olla olemassa, jotta yhteinen tilannekuvan muodostaminen olisi ylipäättään mahdollista.

Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry, Varmo Olli

8.1.2024

Tällaisten toimenpiteiden tulisi perustua neuvotteluosapuolten yhteiseen sopimiseen ja yhteisymmärrykseen asiasta.

Ammattiliitto Pro ry

8.1.2024

Malli edellyttää yhteistä tilannekuvaa mm. palkka-, tuottavuus- ja inflaatiokehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa. Palkkaneuvottelujen pohjaksi olisi tuotettava myös alakohtaista tarkempaa tietoa mm. palkka- ja tuottavuuskehityksestä Suomessa ja keskeisissä kilpailijamaissa. Jatkuva yhteinen talousseuranta voisi parantaa yhteisen tilannekuvan muodostamista.

Jotta vientivetoinen työmarkkinamalli voi tehokkaasti toteutua, pitää teollisuuden ratkaisujen pohjana oleva taloudellinen ja muu taustainformaatio olla avoimesti kaikkien työmarkkinaosapuolien ja sektoreiden käytössä

Suomen Hammaslääkäriliitto ry

8.1.2024

Osapuolilla saattaa työriidassa olla hyvin erilainen tilannekuva ja yhteisen tilannekuvan muodostaminen voi olla hankalaa. Tiedon tuottaminen sovittelun tueksi olisi kuitenkin tärkeää. Tällöin on pidettävä huoli siitä, että tieto ja sen tuottaminen on läpinäkyvää ja että esim. toimialakohtainen tieto on kattavaa ja paikkansa pitävää.

Rakennusteollisuus RT ry, Kaskiaro Kim

8.1.2024

Yhteisen luotettavan ja puolueettoman tilannekuvan muodostaminen luo paremmat edellytykset hallitun palkkaratkaisun synnyttämiseksi.

Suomen Muusikkojen Liitto ry

8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa. Lisäksi SML toteaa, että puolueettoman talouden tilannekuvan ja vaikutusten arvioinnin tarve on ilmeinen. Esim. kilpailukyvyn parantamiseksi tehtyjen sopimusmuutosten seurauksia tulisi seurata riippumattoman tahon toimesta ja tätä voitaisiin toteuttaa esim. lisäämällä em. toimintaa varten valtakunnansovittelijan toimiston resursseja.

SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina- päällikkö Rami Lindström lakimies Sa- mulu Hiilesniemi

8.1.2024

Työmarkkinajärjestöjen yhteinen tilannekuva taloudesta ja työehtomuutosten vaikutuksista tukee sopimusjärjestelmän toimivuutta. Aiemmin keskusjärjestöjen yhteistä talouden tilannekuvaa muodostettiin Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan kautta. Tästä yhteisestä instituutiosta on työnantajien vaatimuksesta luovuttu eikä tilalle ole tullut mitään vastaavaa.

Neuvotteluiden pohjaksi on tarjolla runsaasti riippumattomia talousennusteita, mutta ne eivät yksinään muodosta yhteistä tilannekuvaa. Yhteisen tilannekuvan muodostaminen edellyttäisi osapuolten yhteistä tekemistä ja sitoutumista. Jos tavoitteena on sektorirajat ylittävä koordinaatio, tilannekuvan muodostaminen pitäisi myös olla yhteinen prosessi, johon osallistuu osapuolet eri toimialoilta ja sektoreilta. Yksi keino tukea tätä tilannekuvan muodostamista olisi vahvistaa valtakunnansovittelijan toimistoa.

Makrotaloutta koskevan tilannekuvan ohella neuvotteluissa tarvitaan yhteistä tilannekuvaa erilaisten työehtomuutosten kustannusvaikutuksista. Tämä on ollut yksi neuvotteluja vaikeuttava tekijä. Yksi ratkaisu tähän olisi, että valtakunnansovittelijan toimiston yhteyteen rakennetaan kykyä itsenäiseen kustannuslaskentaan. Tällöin kiistatilanteissa osapuolet voisivat turvautua puolueettomaan kustannusvaikutuslaskentaan.

AKI-liitot ry

8.1.2024

AKI-liitot ry katsoo, että sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan nykyistä paremmin huomioon neuvottelujen ja sovittelun tueksi. Sujuvien neuvottelujen tueksi tarvitaan laajaa ja yhteistä tilannekuvaa talouden tilasta sekä asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista.

Tärkein toimenpide yhteisen talouden tilannekuvan muodostamiseksi on perustaa valtakunnansovittelijan toimiston 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 sopimusalansa tai toimialansa talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovittelijatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

8.1.2024

Ruotsissa perustettiin jo 2000-luvun taitteessa valtiollinen sovitteluinstituutti Medlingsinstitutet, jolle räätelöitiin työriitojen sovittelua laajempi työelämän asiantuntijatehtävä. Sen toiminnan painopiste on ennakoivassa työssä ja työelämän ja työmarkkinaosapuolten palvelemisessa. Tämän toteuttamiseksi yksi instituutin keskeisistä tehtävistä on vastata palkkatilastoinnista ja esimerkiksi sama-palkkaisuuden raportoinnista.

Myös Suomessa painopisteen siirtäminen työmarkkinaneuvottelujen ennakoivaan tukemiseen ehkäisisi ennalta konfliktien syntymistä. Se edistäisi työmarkkinasopua sekä talouden ja yhteiskunnallisten arvojen kannalta kestävää palkanmuodostusta mahdollistamalla myös nykyistä tasapuoliseman ja hyväksyttävämmän palkkasopimisen koordinaation.

Esimerkiksi valtakunnansovittelijan toimistoon tulee perustaa yksikkö tai toiminto, jonka tehtävänä on tuottaa neuvotteluosapuolille yhtenäistä kuvaa taloustilanteesta ja ansioiden kehittymisestä koko kansantaloudessa ja eri toimialoilla. Osana tätä kuvaa yksikkö seuraisi samapalkkaisuutta sekä työsuhteiden osa-aikaisuuden vaikutusta ansiotasoon ja raportois näiden edistymisestä. Yksikkö tuottaisi myös yhtenäiset, vertailukelpoiset ja riittävän yksilöidyt palkkatilastot alakohittaisen neuvottelutoiminnan edistämiseksi.

KT Kuntatyönantajat, 291/04.01.00/2023, 8.1.2024

Pirhonen Jaana

Sovittelujärjestelmän tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi tarvitaan useita toimenpiteitä.

Ensinnäkin on muodostettava keskeisimpien ja edustavimpien yksityistä ja julkista sektoria edustavien työmarkkina-järjestöjen pysyvä yhteinen foorumi, jossa tarkastellaan säännöllisesti tilannekuvaa Suomen kansantaloudesta ja kilpailukyvyistä verrattuna keskeisiin kilpailijamaihin, eri toimialojen tilanteesta ja työvoimatarpeista, julkisesta taloudesta, ansiokehityksestä ja hinnoista sekä muista työmarkkinoihin vaikuttavista tekijöistä. Yhteisen talousfoorumin sihteeristö voisi tulla esimerkiksi Valtiovarainministeriöstä ja Suomen pankista.

Yhteisen tilannekuvan merkitys korostuu, kun uusi neuvottelukierros on käynnistymässä. Tällöin on perusteltua pitää yhteisiä seminaareja, joissa käydään sopijaosapuolten välistä vuoropuhelua yhteisen talousfoorumin tuottamien aineistojen pohjalta.

Etenkin ennen neuvottelukierroksen käynnistymistä sopimus- ja toimialakohtaisesti on käytävä läpi toimialan työmarkkinaratkaisuihin vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi kunta- ja hyvinvointialan sopimusjärjestelmässä toimii pysyvä sopijaosapuolten välinen tilastoryhmä, joka tarkastelee muun muassa ansiokehitystä ja henkilöstörakenteen muutoksia sopimuskauden aikana. Neuvottelutilanteissa tilastoryhmä käy läpi kustannuslaskentaa yhteisen tilastoaineiston pohjalta. Ennen sopimusneuvottelujen käynnistymistä kunta- ja hyvinvointialan pääneuvotteluryhmä tarkastelee toimialan työmarkkinoiden ja talouden tilannekuvaa.

Yleisen linjan muodostumisen ja päänavauksen kustannusvaikutuksen osatekijät on kyettävä luotettavasti ja vertailukelpoisesti avaamaan kaikille keskeisille työmarkkinaosapuolille. Sopimusten kustannuslaskennan läpinäkyvyys on tässä keskiössä.

Yleisen linjan kustannusvaikutuksen ja sopimusratkaisun ”läpivalaisu” lisäisi olennaisesti Suomen työmarkkinamallin yleistä hyväksyttävyyttä ja ymmärrettävyyttä.

**Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra-
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo** **8.1.2024**

Työmarkkinajärjestöjen yhteinen tilannekuva taloudesta ja työehtomuutosten sekä palkankorotusten kustannusvaikutuksesta tukee työmarkkinajärjestelmän toimivuutta. Rakennusliiton mielestä objektiivisen tiedon tuottaminen työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista on kannatettavaa.

Valtakunnansovittelijan toimiston alaisuuteen perustettava talouden selvitystoimikunta voisi toimia em. tiedon tuottajana. Olennaista olisi perustaa yhteisesti hyväksytty ja riippumaton taloustietoa tuottava taustaryhmä työmarkkinaneuvottelujen sujuvoittamiseksi.

**Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö,
Yli-Koivisto Timo** **8.1.2024**

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionvarainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitokset tuottavat omia ennusteitaan. Emme näe tarvetta muille valtakunnantason toimielimille tai toimenpiteille.

Mielestämme toimialakohtaisten neuvotteluosapuolten tulisi lisätä Suomen Pankin ja muiden tutkimuslaitosten tuottaman datan hyödyntämistä keskinäisissä neuvotteluissaan. Olennaista lisäksi on toimialakohtaisen neuvottelukulttuurin sekä neuvotteluosapuolten yhteistyön kehittäminen nimenomaan toimialan omista lähtökohdista käsin siten, että lisätään neuvotteluosapuolten yhteistä ymmärrystä ja näkemystä toimialakohtaisesta tilanteesta ja suhdannenäkymistä.

Finanssiala ry, Yli-Huttula Tuomo **8.1.2024**

Tietoa työmarkkinoista ja talouden kehityksestä on saatavilla runsaasti. Tarjolla on muun muassa Suomen Pankin, valtiovarainministeriön, eri tutkimuslaitosten ja pankkien ekonomistien laatimia ennusteita talouden ja eri toimialojen kehityksestä, jotka on tehty ammattimaisesti ja huolellisesti. Näiden pohjalta voidaan luoda näkemys yhteiseksi tilannekuvaksi.

**Piepponen Anna, Kirkon työmarkkinalai-
tos** **8.1.2024**

Yhteisen tilannekuvan luomiseksi valtakunnansovittelijan roolia voitaisiin laajentaa. Hänelle olisi mahdollista säätää jonkinlainen koordinoijan vastuu tilannekuvan luomiseksi olemassa olevaan tutkittuun tietoon nojautuen. Tämä todennäköisesti vaatisi jonkinasteista valtakunnansovittelijan toimiston lisäresursointia.

Autoalan Keskusliitto ry **8.1.2024**

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.

Tehy ry

8.1.2024

Työmarkkinaosapuolten yhteisen taloudellisen tilannekuvan muodostamiselle on tarvetta. Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä. Talustilanteen tarkastelua tulisi tehdä säännöllisesti.

Jos valtio on edistämässä puolueettoman informaation tuottamista liittojen harjoittaman työehtosopimustoiminnan tukemiseksi, tulee harkita tarkoin, onko tarkoituksenmukaista ja sovittelun onnistumisen edellytyksiä parhaalla tavalla tukevaa liittää tällaisia lisätehtäviä valtakunnansovittelijan toimiston tehtäväksi, vai tulisiko tällaiset tehtävät antaa toiselle sovitteluun nähden ulkopuolisen puolueettomalle taholle. Tehy katsoo, että sovittelun puolueettomuuden ja sovittelutoiminnan parhaiden toimintaedellytysten järjestämiseksi olisi tärkeää, että neuvotteluosapuolten käyttöön tuleva taloudellinen ja muu informaatio laadittaisiin valtakunnansovittelijan toimiston ulkopuolella.

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry

8.1.2024

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.

Sähköalojen ammattiliitto ry, Ollila Jari

8.1.2024

Sovitteluinstituution tulisi olla puolueeton ja tuottaa objektiivista tietoa työmarkkinoiden tueksi. Työriitojen sovittelusta annetun lain 1 §:ssä valtakunnansovittelijan tehtäväksi on määritelty työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen. Hallituksen esittämässä mallissa valtakunnansovittelijan tehtäväksi jäisi työnantajapuolen määrittämän yleisen linjan vahtiminen ja se olisi ristiriidassa 1 §:ssä

määrittelyyn tehtävän kanssa. Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi valtakunnansovittelijalla ja sovitteluinstituutiolla tulisi olla aktiivinen rooli objektiivisen tiedon tuottamisessa ja kustannusvai-
kutusten määrittelyssä.

Stora Enso, Kurki Kimmo

8.1.2024

-

Kaupan liitto ry

8.1.2024

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionva-
rainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitok-
set tuottavat omia ennusteitaan.

Kaupan liitto ei kuitenkaan näe tarvetta valtakunnantason elimelle tai tarkastelulle, sillä kyse on en-
nen kaikkea toimialakohtaisen neuvottelukulttuurin ja yhteistyön kehittämisestä jokaisen alan omista
lähtökohdista käsin. Neuvotteluosapuolten tulee keskenään löytää yhteinen ymmärrys toimialakoh-
taisista suhdannenäkymistä. Edellä kuvatusti tietoa ja dataa on jo saatavilla runsaasti.

**Suomen Lakimiesliitto - Finlands Ju-
ristförbund ry**

8.1.2024

Sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan ny-
kyistä 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 sovittelijatoimis-
ton yhteyteen puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehitys-
laskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toi-
mialoilla.

Yhteisen puolueettoman talouden tilannekuvan turvaamiseksi osapuolille tulisi asettaa velvollisuus
toimittaa oman sopimusalan tai toimialansa talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovitteli-
jatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry

8.1.2024

Sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan ny-
kyistä 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 sovittelijatoimis-
ton yhteyteen puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehitys-
laskentaa pohjustamaan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toi-
mialoilla.

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.

Rautatiealan Unioni RAU ry

8.1.2024

Yhteisen tilannekuvan saamiseksi pitäisi kehittää työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan välinen kolmikantainen jatkuvan neuvottelun elin, joka käy jatkuvaa vuoropuhelua tilannekuvan ylläpitämiseksi. Tähän pitää saada kolmikannan lisäksi mukaan puolueettomia asiantuntijoita eri osa-alueilta.

**Suomen Yrittäjät ry, työmarkkina- ja yri- 6.1.2024
tyslainsäädäntöyksikkö, Makkula Janne**

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

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. 5.1.2024

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 taloustilanteesta 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 tulkinnat 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.

**Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija**

Tietoa on hyvin saavilla ja sitä myös hyödynnetään neuvotteluissa. Työmarkkinaosapuolet tekevät lisäksi jatkuvaa yhteistyötä yhteisen toimialakohtaisen tilannekuvan aikaansaamiseksi.

Kirkon alat ry

5.1.2024

Kyllä olisi tarpeellista saada puolueetonta ja objektiivista tutkimukseen perustuvaa tietoa työelämästä ja työmarkkinoiden toimivuudesta. Asiassa tulee työmarkkinaosapuolia kuunnellen selvittää, miten sellaisen tiedon tuottaminen olisi käytännössä tarkoituksenmukaisinta järjestää. Välttämättä tehtävää ei ole järkevää säätää jonkin jo olemassaolevan instituution (kuten esim. sovitteluinstituution) tehtäväksi, mutta toisaalta useita eri vaihtoehtoja on pidettävä keinovalikoimassa. Asian valmistelun tulee tapahtua aidossa kolmikantaisessa hengessä.

Elintarviketeollisuusliitto ry

5.1.2024

Suomessa on jo tällä hetkellä useita talouden ja eri alojen tilannekuvaa tuottavia tahoja. Näitä ovat esimerkiksi tutkimuslaitokset ja julkiset instituutiot, kuten Suomen Pankki. Lisäksi työmarkkinaosapuolet tuottavat tietoa, joka ottaa huomioon kyseisen alan erityispiirteet ja jota voidaan käyttää työehtosopimusneuvottelujen tukena.

Julkisen talouden kustannuksia ei tulisi lisätä luomalla lisää tahoja tuottamaan tietoa, jota on jo riittävästi saatavilla. Tällaisen tahon perustaminen ei toisi lisäarvoa työmarkkinoiden neuvottelutoimintaan.

Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työelämä, Etu-Seppälä Minna

5.1.2024

Yhteinen tilannekuva on ennen kaikkea toimialakohtaisten neuvotteluosapuolten kannalta tärkeää ja myös neuvotteluosapuolten asia on sen muodostaminen. Kemianteollisuus ei näe tarpeellisena, että sovitteluinstituution yhteyteen kehitetään ylimääräistä tilastollista tai taloudellista tarkasteluinstiututiota, sillä makrotason objektiivista taloustietoa on saatavissa jo nyt runsaasti niin Suomen Pankin kuin Valtiovarainministeriön taholta. Vastaavanlaisten tietojen uudelleentuottaminen olisi verovarojen ja resurssien hukkaamista.

Talouden tilannekuvan lisäksi olennaista on, että toimialakohtaiset neuvotteluosapuolet ovat selvillä oman alansa yritysten/työnantajien suhdannenäkymistä.

Insinööriliitto IL ry

5.1.2024

Sovittelijantoimiston yhteyteen tulisi perustee taloustoimisto, jonka tehtävä olisi tuottaa materiaalia ja ylläpitää yhteistä tilannekuvaa. Osapuolet pitäisivät tätä materiaalia pohjana neuvotteluille ja sopimustoiminnalle. Toimisto voisi tässä hyödyntää eri osapuolten tuottamaa tietoa ja yhdistellä sitä, sekä täydentää sitä omalla tutkimustoiminnalla.

Taloustoimisto myös vahvistaisi sovittelijainstituutiota muuten, koska sovittelija voisi käyttää sen asiantuntemusta hyväkseen ja laskettaa erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen kustannusvaikutuksia. Tämä

antaisi lisää mahdollisuuksia sovittelua ja ratkaista työriitoja. Yhteinen talousdata antaisi myös mahdollisuuden mahdollisen vientimallin olosuhteissa toteennäyttää ja ratkaista alakohtaiset poikkeamistarpeet.

Samalla voitaisiin ratkaista yksityisen sektorin palkkatilastointi. Nyt ei ole olemassa puolueetonta palkkatilastointia, vaan sekä työnantajien että palkansaajien tilastoja, jotka ovat omalta osaltaan laadukkaita, mutta niissä on keräystavasta johtuen puutteita. Sovittelijatoimiston taloustoimisto voisi hoitaa tätä tehtävää ja palkkatilastojen koordinoimista, vaikka tilastointitehtävä annettaisiin esimerkiksi Tilastokeskukselle. Samalla voitaisiin säätää lailla palkkatietojen toimittamisvelvollisuudesta.

Teknolohiateollisuuden työnantajat ry 5.1.2024

Talouden tilannekuvasta on nykyisin saatavilla riittävästi informaatiota. Talousdataa tuottavia tutkimuslaitoksia tai instituutioita on useita ja monet niistä tuottavat objektiivista tietoa. Ulkopuolisten talousdataa tuottavien tahojen lisäksi monilla työmarkkinajärjestöillä on omaa tiedontuotantoa yleisestä taloustilanteesta ja erityisesti oman toimialan tilanteesta.

Tarjolla olevaa tietoa hyödynnetään aktiivisesti ja sitä käsitellään myös yhdessä sopijakumppaneiden kanssa. Esimerkiksi vientiteollisuuden työnantajat ja ammattiliitot pitävät neuvottelukierroksen aluksi yhteisen talousseminaarin, jossa Suomen Pankin asiantuntijoiden esitysten pohjalta tarkastellaan talouden tilannetta. Vaikka talouden näkymiä tarkastellaan yhdessä ja yhdellä kerralla saadun informaation pohjalta, ovat tulkinnot aineistosta harvoin täysin yhteneviä.

Tilanteessa, jossa talouden tilannekuvasta on paljon informaatiota tarjolla, ei ole tarvetta uusille taloutta tarkasteleville instansseille. Mahdolliset yhteiset seminaarit tai muut tilaisuudet, jossa neuvotteluosapuolet tarkastelevat yhdessä taloustilannetta on suositeltava toimintamalli.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 5.1.2024

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionvarainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitokset tuottavat omia ennusteitaan. Emme näe tarvetta muille valtakunnantason toimielimille tai toimipiteille.

Mielestämme toimialakohtaisten neuvotteluosapuolten tulisi lisätä Suomen Pankin ja muiden tutkimuslaitosten tuottaman datan hyödyntämistä keskinäisissä neuvotteluissaan. Olennaista lisäksi on toimialakohtaisen neuvottelukulttuurin sekä neuvotteluosapuolten yhteistyön kehittäminen nimenomaan toimialan omista lähtökohdista käsin siten, että lisätään neuvotteluosapuolten yhteistä ymmärrystä ja näkemystä toimialakohtaisesta tilanteesta ja suhdannenäkymistä.

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry, Aarnio Antti 5.1.2024

Työmarkkinaosapuolten tulisi ensisijaisesti itse luoda järjestelmä, jossa tuotettaisiin yhteistä tietopohjaa talouden ja työmarkkinoiden tilanteesta. Valitettavasti tähän ei ole toistaiseksi vielä pystytty suomalaisessa työmarkkinakentässä.

Valtionvarainministeriön alaisuudessa toimineen tulo- ja kustannus selvitystoimikunnan (tukuseto) lakkauttaminen oli jälkikäteen arvioituna virhe. Jos työmarkkinaosapuolet eivät itse pysty muodostamaan vastaavaa toimikuntaa, tulisi harkita jonkinlaisen ”uuden” tukuseton asettamista.

Mahdollisimman objektiivisen faktatiedon tuottaminen on edellytys työmarkkinaosapuolten vuorovai-
kutukselle sekä neuvottelujen edistämiseksi. Toimialakohtaisten olosuhteiden ja eroavuuksien esiin-
tuominen on olennaista esim. palkantarkastuksista neuvoteltaessa.

Palvelualojen työnantajat Palta ry., 4.1.2024
Aarto Tuomas

Käsite ”objektiivinen tieto” on TES-neuvotteluissa suhteellinen käsite. Käytännössä kokemus on osoittanut, että tiedon objektiivisuuteen suhtaudutaan sen mukaan, miten se tukee omaa neuvotte-
luasemaa ja siitä riippumatta kuinka objektiivista tieto oikeasti on. Tämän vuoksi yhteyttä objektiiv-
isen tiedon tuottamista koskevan keskustelun ja käytännön neuvottelutoiminnan välillä on vaikea
nähdä.

Tietoa on sinänsä paljon saavilla ja työmarkkinatoimijat myös hyödyntävät sitä paljon. Esimerkiksi
Suomen Pankin asiantuntemus on aina ollut liittojen käytössä, kun sitä on toivottu. Myös liitoilla on
tänä päivänä palveluksessaan lukuisia ekonomisteja toimialakohtaisen tilannekuvan muodosta-
miseksi. Samoin osapuolet huolehtivat itse neuvottelujen aikaisesta kustannuslaskennastaan. Mi-
tään uusia tiedon tuottajia tai esimerkiksi Tulo- ja kustannuskehityksen selvitystoimikunnan (Tu-
kuseto) työn uudelleenkäynnistämistä sovittelun tueksi tai työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilanneku-
van muodostamiseksi ei siksi tarvita.

Vientivetoisessa työmarkkinamallissa enimmäiskustannustaso määräytyy viennin päänavauksen
mukaan. Siksi on tärkeää, että päänavausneuvottelujen osapuolilla on selkeä ymmärrys omasta ti-
lanteestaan suhteessa kansainväliseen markkinaan. Käsittääksemme näin myös on. Lisäksi pää-
navausprosessissa hyödynnetään ymmärtääksemme jo nyt kattavasti tarvittavaa ulkopuolista talous-
asiantuntemusta.

Päänavausneuvottelujen lisäksi yhteisestä tilannekuvasta on toki hyötyä myös muissa neuvotte-
luissa. Tässä tarkoituksessa esimerkiksi Suomen Pankin tai muiden yhteisesti hyväksi todettujen
tahojen avun hyödyntämistä on hyvä harkita muissakin neuvottelupöydissä, joissa näin ei ole vielä
toimittu. Erillisiä virallisia toimenpiteitä ei näitä osin kuitenkaan nähdäksemme tarvita.

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer 4.1.2024
ry, Sainila-Vaarno Anne

Työmarkkinaosapuolten yhteiselle taloudelliselle tilannekuvalle on selkeästi tarvetta. Keskustelu yh-
teistyöstä tulisi aloittaa pikimmiten, tässäkin asiassa neuvottelutie on paras etenemistapa.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha 4.1.2024

Tarvitaan yhteinen pöytä, jossa olisi mukana työnantaja-, työntekijä- ja muiden organisaatioiden
ekonomisteja keskustelemassa ja arvioimassa kestäväää palkankorotustasoa.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Metsäteollisuus ry:n kannan mukaan vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuuden ja siten vientiyri-tysten kilpailukyyn turvaamisen kannalta keskeistä on, että vientialojen avaus perustuu yhteiseen tilannekuvaan ja luotettavaan tietoon työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja vientialo-jen kulloisistakin toimialakohtaisista olosuhteista. Tähän tietoon perustuen voidaan saada aikaan ratkaisuja, joilla parannetaan yritysten kilpailukykyä globaalissa kilpailussa. Metsäteollisuus ry:n mielestä tätä varten ei tule perustaa uusia organisaatioita, sillä riittävä tieto on nykyisin saatavissa Suomen pankin ja eri tutkimuslaitosten kautta. Lisäksi kukin ala tuottaa tarvittavia yrityskohtaisia tai toimialakohtaisia tietoja neuvottelujen tueksi.

**Sosiaalialan korkeakoulutettujen am- 4.1.2024
mattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuo-
mas**

Sovittelujärjestelmää tulee uudistaa siten, että toimialakohtainen tilanne ja olosuhteet otetaan ny-kyistä 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 sovittelijatoimis-
ton yhteyteen puolueeton talousyksikkö, jonka tehtävänä on tuottaa talous-, palkka- ja ansiokehitys-
laskentaa pohjusta-maan yhteistä kuvaa taloudesta sekä kokonaisuutena että eri sektoreilla ja toi-
mialoilla.
Yhteisen puolueettoman talouden tilannekuvan turvaamiseksi osapuolille tulisi asettaa velvollisuus
toimittaa oman sopimusalan tai toimialansa talous- ja palkkakehitystilastoja sovittelijalle. Sovitteli-
jatoimiston yhteydestä saatavia taloustietoja käytetään neuvottelun pohjana.

**Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yh- 4.1.2024
teiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-
Korhonen Mirel**

Teollisuusliiton mukaan sovittelun tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodosta-
miseksi tulee edistää toimia, joilla tuotetaan objektiivista tietoa työmarkkinoista, makrotaloudelli-
sestä kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista. Tällaiset toimet edellyttävät kuitenkin sekä
työntekijä- että työnantajapuolen sitoutumista ja näiden tahojen välistä yhteistyötä. Yhteistyö mah-
dollistaisi myös mahdollisimman laajaan tietoon ja otantaan perustuvat tilannekuvan muodostami-
sen, kun huomioon voitaisiin ottaa eri toimijoita eri aloilta ja sektoreilta.
Yksi mahdollisuus luoda yhteistä tilannekuvaa on kehittää valtakunnansovittelijan roolia. Tällä het-
kellä kustannusvaikutuslaskelmissa hyödynnetään työnantajapuolen laskelmia. Mikäli kustannusvai-
kutusalaskelmien laatiminen voitaisiin kohdentaa valtakunnansovittelijatoimiston yhteyteen, tulisi
laskelmista puolueettomia, mikä osaltaan edistäisi yhteisen tilannekuvan muodostamista.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 4.1.2024

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.

Medialiitto ry

3.1.2024

Yhteinen tilannekuva työmarkkinoista, makrotaloudesta ja toimialakohtaisista olosuhteista on olennaista ja tärkeää. Muun muassa valtiovarainministeriö ja eri alojen ekonomistit tuottavat laajasti tietoa. Suomen Pankki tuottaa tutkimustietoa erityisesti makrotaloudesta, mikä on erityisen tärkeä vientivetoisessa mallissa. Tutkimuslaitoksia on jo olemassa useita. Medialiitto katsoo, että uusia tutkimuslaitoksia ei ole tarpeen perustaa.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara rainen Mari

3.1.2024

Vientivetoisen työmarkkinamallin toimivuuden kannalta on tärkeää, että vientialojen avaus perustuu kaikkien työmarkkinaosapuolten yhteiseen tilannekuvaan ja luotettavaan tietoon työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista. Objektiiiviseen yhteiseen tietoon perustuen voidaan saada aikaan ratkaisuja, joilla parannetaan yritysten kilpailukykyä globaalissa kilpailussa.

Ammattiliitto Jyty ry., Maarianvaara Jukka

3.1.2024

Työmarkkinaosapuolten yhteisen taloudellisen tilannekuvan muodostamiselle on tarvetta. Tilannekuvaa olisi lisäksi päivitettävä riittävän tiheästi; esimerkiksi palkkakehitystä olisi voitava seurata eri aloilla mieluummin kuukausi- kuin vuositasolla. Kattava palkkatilastointi olisi turvattava (esimerkiksi kunta- ja hyvinvointialuesektoreilla) ja sitä olisi kehitettävä työmarkkinaosapuolten yhteistyönä.

Ammattiliitto Jyty ei halua ottaa tässä vaiheessa kantaa siihen, minkä instituution tai instituutioiden olisi huolehdittava talouden tilannekuvan ylläpitämisestä ja päivittämisestä. Kun työmarkkinamalli jäsentyy, eri tahojen roolia sen tukemisessa voidaan arvioida kattavammin.

**Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry,
Mustonen Erkki**

2.1.2024

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.

Hyvinvointiala HALI ry

2.1.2024

Kaikkien sellaisten toimenpiteiden edistäminen, joilla tuetaan yhteisen tilannekuvan muodostumista, on kannatettavaa. Tilannekuvan muodostamisessa tulee käyttää hyödyksi eri tahojen jo nyt tuottamaa dataa mahdollisimman laajasti.

Professoriliitto

2.1.2024

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 käytettäisiin neuvottelun pohjana.

Sivistysala ry

29.12.2023

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionvarainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitokset tuottavat omia ennusteitaan. Mm. näiden tahojen tarjoamaa tietoa on jo nyt hyödynnetty työehtosopimusneuvotteluiden alussa yhteisen tietopohjan saamiseksi. Käsittääksemme mukaan uusia tahoja ei tarvita tuottamaan tietoa, vaan voimme hyödyntää erityisesti Suomen Pankin tuottamaa tietoa aiempaa enemmän.

**Museo- ja kulttuuriperintöalan ammatti-
liitto MAL ry** **22.12.2023**

Yhteinen ymmärrys toimialojen erilaisista lakisääteisistä velvoitteista, alojen koulutusvaatimuksista ja osaamisvaatimuksista varmasti laajentaa ymmärrystä eli objektiivinen tieto eri aloista ja niiden kohtaamista haasteista auttaisi tekemään ratkaisuja, joilla voitaisiin parantaa työmarkkinoita.

**Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
ry** **22.12.2023**

Sovittelujärjestelmän yhteistä tietopohjaa taloudesta ja työmarkkinoista kehitettävä, jotta sovitteluinstituutio voi ottaa esityksissään huomioon alojen perustellut tarpeet. Käytännössä tämä voisi tarkoittaa Valtakunnansovittelijan toimiston resurssien lisäämistä merkittävästi. Osapuolten sitouttamiseksi yhteiseen tilannekuvaan tämä voisi tarkoittaa myös aiemmin haudatun kolmikantaisen TUKUSETO-työryhmän uudelleen pystyttämistä tai muuta sopijaosapuolten foorumia.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies **21.12.2023**

Sovittelujärjestelmää on kehitettävä ja sovitteluinstituution resursseja lisättävä. Aliupseeriliitto korostaa, että työmarkkinajärjestelmässä koostuu monista eri osa-alueista. Yhteisellä ja paremmalla reaaliaikaisella tilannekuvalla suomen työmarkkinoita kyetään säätämään ja ohjaamaan reagoimaan muutoksiin.

**Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen
Petri** **21.12.2023**

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.

Ammattiliitto AVA ry **20.12.2023**

Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä alojen talous- ja palkkakehitystilastoista on tärkeä. Se lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä auttaa neuvottelujen etenemistä.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina **19.12.2023**

Valtakunnansovittelijan toimistoon tarvitaan yksikkö, joka tuottaa puolueetonta dataa sekä tutkittua tietoa neuvottelujen tueksi. Yksikköön tulee resursoida riittävä henkilöstö. Laaja ja yhteinen tilannekuva talouden tilasta sekä asianomaisen alan talous- ja palkkakehitystilastoista on tarpeen ja se lisää molemminpuolista ymmärrystä sekä auttaa neuvottelujen etenemistä.

JUKO ry

19.12.2023

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.

**KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä
Sari**

18.12.2023

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 pohjusta maan 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.

**Monimuotoiset perheet -verkosto / Sa-
teenkaariperheet ry, Kaunisto Tiina-Emi-
lia**

15.12.2023

Mallin vaikutuksista palkkakehitykseen on tuotettava tietoa, jossa huomioidaan sukupuolten lisäksi perhetilanteen vaikutus ja työn teon kannustavuus vanhemmille. Perhetilanteissa on huomioitava perheiden monimuotoisuus, kuten yhden vanhemman perheet, uusperheet, etävanhempien perheet ja kahden kulttuurin perheet.

Seurannassa on tehtävä myös lapsivaikutusten arviointia. Vanhempien huoli toimeentulosta heijastuu lapsiin, ja vaikutukset voivat näkyä jo aikuistuneen lapsiperheköyhyyttä kokeneen hyvinvoinnissa pitkään. Köyhyyttä kohtaavat lapset voivat tutkimusten mukaan esimerkiksi altistua masennukselle, stressille ja kiusaamiselle tai köyhyys voi näkyä ravinnossa.



Suomen Varustamot ry

9.1.2024

Mikäli Suomen mallia ei pikaisesti saada sovittua työmarkkinaosapuolten kesken, pitää asia saada lainsäädäntöprosessiin.

Akavan sairaanhoitajat ja Taja ry

9.1.2024

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.

Lisäksi Akavan sairaanhoitajat ja Taja haluaa muistuttaa että sosiaali- ja terveysala kamppailee veto- ja pitovoiman haasteiden kanssa. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimivuuden, kustannusvaikutavuuden ja hoidon laadun turvaamiseksi alan ansiokehitys ei voi jäädä jälkeen enää enempää. Tämä tulee ottaa huomioon työmarkkinamallissa. Työmarkkinamallin on joustettava niin, että nämä alakohtaiset tarpeet tulevat huomioiduiksi. Sosiaali- ja terveysala on nyt ja myös tulevaisuudessa suurten rakennemuutosten alla. Työ- ja virkaehtosopimusten kehittäminen pitää pystyä ottamaan sopimusratkaisuisissa huomioon.

STTK ry.

9.1.2024

- Yhteisymmärryksen saavuttaminen työmarkkinamallista olisi kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta välttämätöntä.
- Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimiseen, eikä siitä tule säätää lailla.
- Työmarkkinamallia kehitettäessä on pyrittävä tasapainoon, jossa huomioidaan kohtuudella niin työntekijöiden kuin työnantajienkin edut.
- Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä ilman kytkentää olemassa oleviin instituutioihin. Kun työmarkkinamalli jäsenyy, eri tahojen roolia sen tukemisessa voidaan arvioida kattavammin.
- Työtaisteluoikeus ja paikallinen sopiminen sisältyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevia hallitusohjelmakirjauksia ei tule edistää, vaan kannustaa työmarkkinaosapuolia neuvottelemaan yhteisistä ratkaisuista työmarkkinoiden kehittämiseksi.

Lisätietoja: Minna Ahtiainen, johtaja, minna.ahtiainen@sttk.fi

**Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skå-
despelarförbund ry.**

8.1.2024

Kaikessa työmarkkinoita koskevassa kehittämisessä on tarpeen huomioida myös keskusjärjestöihin kuulumattomien ja pienten alojen mahdollisuudet tulle kuulluksi.

Akava ry, Kopra Ville

8.1.2024

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamallin rakentaminen liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.

**Valtakunnansovittelijan toimisto, Saja-
vaara Anu**

8.1.2024

Ei ole.

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

8.1.2024

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.

Metsä Group, Forss Jari

8.1.2024

Metsäteollisuus ry:n antaman lausunnon lisäksi Metsä Group haluaa tähdentää yhteisen tilannekuvan merkitystä, jotta neuvotteluratkaisu on mahdollista saavuttaa ilman sovittelujärjestelmää.

Metsä Group pitää lisäksi tärkeänä, että työmarkkinaosapuolet löytäisivät yhdessä ratkaisun yhteiseksi Suomen työmarkkinamalliksi.

**Suomen Farmasialiitto ry, Työmarkkina-
johtaja Minna Hälikkä, Hälikkä Minna**

8.1.2024

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.

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

8.1.2024

-

Suomen Muusikkojen Liitto ry

8.1.2024

Suomen Muusikkojen Liitto ry (SML) yhtyy SAK:n lausuntoon ja toistaa SAK:n lausunnon asiassa. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua tulee edistää osana markkinatalouden jatkuvaa muutosta kansainvälisten velvoitteiden ja EU:n yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. Hallitusohjelmakirjaus ei tue tätä vaatimusta, vaan päinvastoin heikentää vuoropuhelun edellytyksiä.

**SAK ry, Työehdot-osasto työmarkkina-
päällikkö Rami Lindström lakimies Sa-
mulu Hiilesniemi** 8.1.2024

Vuoden 2024 alussa on työ- ja elinkeinoministeriössä käynnistymässä myös vähimmäispalkkadirektiivin kansallinen täytäntöönpano. Vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää kansalliselta lainsäätäjältä palkanmääritystä koskevan kollektiivisen neuvottelutoiminnan edistämistä. Jäsenvaltioiden on myös parannettava työntekijöiden tosiasiallista pääsyä työehtosopimusten mukaisten vähimmäispalkan suojaa koskevien oikeuksien piiriin.

Hallitusohjelman kirjaus koskien lakisääteistä palkankorotustasoa vaikuttaa työehtosopimustoiminnan edistämismahdollisuuden vastaisesti ja heikentää yksipuolisesti työntekijäpuolen mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa ja palkkaukseensa.

Euroopan komissio teki tammikuussa 2023 aloitteen koskien työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun vahvistamiseksi ja edistämiseksi. Aloitteella komissio osoitti vahvan sitoutumisensa työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun EU:n sosiaalisen markkinatalouden ja sen kilpailukyvyyn kulmakivenä.

Pääministeri Orpon hallitusohjelma vie Suomea täysin toiseen suuntaan ja hallitusohjelman kirjaus valtakunnansovittelijan mahdollisuuksien lakisääteisestä rajaamisesta on vain yksi, mutta merkittävä esimerkki tästä. Hallitusohjelmaan on kirjattu, että hallitus selvittää keinoja työtaistelujen ennaltaehkäisemiseksi. Hallituksen yksipuoliset työmarkkinauudistukset lisäävät epäluottamusta ja vastakkainasettelua työmarkkinoilla ja siten todennäköisesti lisäävät työrauhahäiriöitä.

AKI-liitot ry 8.1.2024

AKI-liitot ry:n mielestä 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.

**Rakennusliitto ry, Kimmo Palonen, Ra-
kennusliitto ry, puheenjohtaja, Palonen
Kimmo** 8.1.2024

Ulkopuolisten puuttuminen työmarkkina- ja neuvottelutoimintaan ei ole tuottanut juuri muuta kuin riitelyä. Hallituksen kokoonpano yleensä muuttuu vaalikausittain. Mikäli Suomen hallitus ottaa roolia työmarkkinoilla muuttamalla lainsäädäntöä, on todennäköisenä lopputulemana hallituskausittain vaihtuvaa, tempoilevaa ja epävakaa kehitystä työmarkkinoilla. Suomalaisessa työmarkkinatoiminnassa tärkeää on ollut tietty ennustettavuus ja vakaus.

Kun työmarkkinaosapuolilla on keskenään tasavertaiset lähtökohdat neuvotteluihin omine painostuskeinoineen, tuottaa tämä keskimääräin oikeudenmukaisia ratkaisuja. Horjuttamalla tätä tasapainoa ei saada aikaan vakautta vaan yhä lisääntyvää epävarmuutta ja työtaisteluja.

Helsingissä, 8. päivänä tammikuuta 2024

Energiateollisuus ry, Työelämäyksikkö, 8.1.2024
Yli-Koivisto Timo

Toivomme, että lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset voisivat tukea tulevaa työmarkkinakierrosta.

Autoalan Keskusliitto ry 8.1.2024

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.

Tehy ry 8.1.2024

-

Kuntoutusalan Asiantuntijat ry 8.1.2024

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.

Stora Enso, Kurki Kimmo 8.1.2024

-

Kaupan liitto ry 8.1.2024

Lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi tulisi Kaupan liiton näkemyksen mukaan alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset voisivat tukea tulevaa työmarkkinakierrosta, joka alkaa jo syksyllä 2024.

Suomen Lakimiesliitto - Finlands Juristförbund ry 8.1.2024

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.

Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry 8.1.2024

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.

Helle Minna, Teknologiateollisuus ry. 5.1.2024

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

Suomen Tekstiili & Muoti ry, Vehviläinen 5.1.2024
Tuija

Toivomme, että lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi toteutuu siten, että muutokset tukevat jo tulevaa työmarkkinakierrosta.

Kirkon alat ry 5.1.2024

Ilmasto- ja ympäristönäkökulmista suomalaisen työmarkkinamallin nojaaminen vientiteollisuuden markkinoihin on vähintäänkin kyseenalainen. Suomen viennistä puolet on edelleen erilaisia raaka-aineita ja tuotantohyödykkeitä mukaan lukien metsäteollisuuden tuotteet. Jos vientivetoista työmarkkinamallia halutaan ulottaa eri sopimusaloille, vertailukohteeksi pitäisi lisätä myös palveluiden vienti. Suomi vie maailmalle ICT-palveluita, liike-elämän palveluita, kuljetus- ja matkailupalveluita sekä rojalteja ja lisenssejä, mutta niistä ei ole puhuttu vientivetoisen työmarkkinamallin yhteydessä lainkaan.

Viennin tila muuttuu maailman markkinoiden mukaan, johon Suomella on kovin vähän vaikutusmahdollisuuksia. Digitaalinen kaupankäynti kyseenalaistaa pienen maan ulkomaankaupan menestymisen mahdollisuuksia entisestään. Suomalaisen työmarkkinamallin tulisi pohjautua Suomen ja suomalaisten turvallisen elämän ja ostovoiman ylläpitämiseen. Työntekijän palkka ei voi olla jatkuvasti kilpailutuksen alainen. Palkankorotusten taso tulisi neuvotella muiden työehtojen ohessa niiden kesken, joita asia kulloinkin koskee, kuten on toimittu jo vuosikymmeniä. Miksi rikkoa toimiva systemi?

Elintarviketeollisuusliitto ry 5.1.2024

Lainvalmistelun hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi tulisi alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset olisivat voimassa ennen seuraavan neuvottelukierroksen alkamista.

**Kemianteollisuus ry, Johtaja / Työ-
elämä, Etu-Seppälä Minna** **5.1.2024**

Työmarkkinamallia koskeva lainsäädäntöprosessi tulisi käynnistää nopeasti ja lainsäädännön tulisi olla voimassa syksyllä 2024.

Teknologiateollisuuden työnantajat ry **5.1.2024**

Hallitusohjelmakirjausten mukainen lainvalmistelu on syytä aloittaa viivytyksettä, että muutokset olisivat voimassa ja tukemassa vientivetoista mallia ensi syksynä alkavan neuvottelukierroksen aikana.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK **5.1.2024**

Toivomme, että lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset voisivat tukea tulevaa työmarkkinakierrosta.

**Palvelualojen työnantajat Palta ry.,
Aarto Tuomas** **4.1.2024**

Pidämme tärkeänä, että hallitusohjelmakirjauksen täytäntöönpanon valmistelu alkaa mahdollisimman pian siten, että muutokset ovat voimassa seuraavan ison neuvottelukierroksen alkaessa syksyllä.

**Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer
ry, Sainila-Vaarno Anne** **4.1.2024**

Orpon hallitus on viemässä eteenpäin useita työmarkkinamallin kokonaisuuteen liittyviä muita muutoksia erillisinä asioina. Työmarkkinamalliin liittyvät olennaisesti kysymykset lakko-oikeuden rajoittamisesta ja paikallisesta sopimisesta. Ensin tulisi käydä perusteelliset ja asialliset neuvottelut työmarkkinamallista ja luopua muiden muutosesitysten eteenpäin viemisestä, kunnes suomalaisesta työmarkkinamallista on saavutettu yhteisymmärrys.

Satamaoperaattorit ry, Mutru Juha **4.1.2024**

Helsingin pormestari, ekonomisti Juhana Vartiainen kirjoitti 22.12.2023 Helsingin Sanomien Mieli-pide-osastolle erinomaisen analyysin vientivetoisen palkkamallin hyödystä palkkavaateiden hillinnässä. Hänen analyysiinsä on helppo yhtyä.

Metsäteollisuus ry, Lehtonen Reima 4.1.2024

Ei lausuttavaa.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, Hyytinen Tuomas 4.1.2024

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.

Teollisuusliitto ry., Timo Nevaranta, Yhteiskuntasuhteiden yksikkö, Keskmäe-Korhonen Mirel 4.1.2024

Teollisuusliitto painottaa, ettei työehtojen kehittämistä tule rajata ennakolta eikä vastuuta tule osoittaa yhden toimijan eli kierroksen avaajan harteille. Sen sijaan aitoja neuvotteluja, joissa on mahdollista huomioida kunkin alan erityispiirteet ja tarpeet, tulee vahvistaa sekä tukea. Ei ole tarkoituksenmukaista tai kestävä, että ainoastaan työntekijäpuoli joutuu heikennysten kohteeksi. Lisäksi neuvotteluissa tulee huomioida Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet sekä esimerkiksi vähimmäispalkkadiirektiivi, jonka kansallinen täytäntöönpano on käynnistymässä. Direktiivissä on muun muassa edellytetty kollektiivisten neuvotteluiden edistämistä sekä työntekijöiden tosiasiallista pääsyä työehtosopimusten mukaisen vähimmäispalkan suojan piiriin. Hallitusohjelman kirjaus on kuitenkin direktiivin vastainen, sillä lailla säädetty palkankorotustaso tulee heikentämään työehtosopimustoimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia koskien heidän omia työehtojaan. Toisin sanoen hallitusohjelmalla poiketaan Euroopan unionin tasolla laadituista linjauksista. Kansainvälisestä linjasta poikkeamisen lisäksi seurauksena tulee olemaan levottomuutta työmarkkinoilla, kun vastakkainasettelu työntekijöiden ja työnantajien välillä sekä epäluottamus sovitteluinstituutiota ja työmarkkinamallia kohtaan lisääntyvät.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 4.1.2024

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.

Medialiitto ry 3.1.2024

Vientivetoinen malli on pitkällä tähtäimellä koko Suomen etu. Toivomme, että mallia saadaan edistettyä mahdollisimman pikaisella aikataululla.

Autoliikenteen Työnantajaliitto ry, Vasara- **3.1.2024**
rainen Mari

-

Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry, **2.1.2024**
Mustonen Erkki

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.

Professoriliitto **2.1.2024**

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamallin rakentaminen keskeisten neuvottelujärjestöjen ja liittojen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.

Sivistysala ry **29.12.2023**

Lainvalmistelun hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi tulisi alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset voisivat tukea tulevaa työmarkkinakierrosta.

Museo- ja kulttuuriperintöalan ammatti- **22.12.2023**
liitto MAL ry

Palkkaus on yksi keskeisistä tavoista kilpailla työvoimasta. Mikäli eri sektorien ja alojen palkkakehitys ja palkkaerot kasvavat kestäättömän suuriksi, on työvoimapula väistämätön matalapalkka-aloille. Tämän ehkäisemiseksi tulee tarkastella kokonaisuutta ja jättää neuvotteluoikeus työmarkkinaosapuolille eikä torpata sitä lakisääteisesti.

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL **22.12.2023**
ry

Työmarkkinamallin on kunnioitettava liittojen mandaattia neuvotella omat työehtosopimusratkaisunsa.

Kansallisen täytäntöönpanon aloittamista odottava vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää lainsäätäjältä palkanmääritystä koskevan kollektiivisen neuvottelutoiminnan edistämistä. Direktiivi edellyttää jäsenvaltioita parantamaan työntekijöiden tosiasiallista pääsyä työehtosopimusten mukaisten vähimmäispalkan suoja koskevien oikeuksien piiriin. Hallitusohjelman kirjaus lakisääteisestä palkan korotustasosta vaikuttaa direktiivin vastaisesti ja heikentää oleellisesti työntekijöiden asemaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa ja palkkaansa.

Hallituksen hallitusohjelmassa olevat työmarkkinoita koskevat uudistukset horjuttavat työmarkkinaosapuolten asemia työntekijäpuolen tappioksi. Tämä kehitys on omiaan heikentämään luottamusta ja aiheuttamaan vastakkainasettelua työmarkkinoilla ja siten todennäköisesti lisäämään myös työtaisteluja vastoin hallitusohjelman tavoitteita. Orpon hallituksen tavoitteet ja toiminta on päinvas- taista mitä esimerkiksi EU-komissio tavoittelee tuoreessa aloitteessaan koskien työmarkkinaosa- puolten vuoropuhelun vahvistamista ja edistämistä.

Malkamäki Tomi, Pääluottamusmies **21.12.2023**

Suomen työmarkkinamallin on pohjaututtava yhteistyölle, avoimelle tiedonvaihdolle sekä sen on kunnioitettava ammattiliittojen työehtosopimusratkaisujen neuvotteluoikeuksia.

Suomen Journalistiliitto ry, Savolainen Petri **21.12.2023**

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

Ammattiliitto AVA ry **20.12.2023**

Vientivetoisen mallin kirjaaminen lakiin on täysin turha, kun neuvottelemalla ja sopimalla on päästy jo vuosia samaan lopputulokseen.

Tieteentekijöiden liitto, Hahtela Nina **19.12.2023**

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamal- lin rakentaminen keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.

JUKO ry **19.12.2023**

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamal- lin rakentaminen keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.

KTK Tekniikan Asiantuntijat ry, Estilä Sari **18.12.2023**

Työmarkkinoiden kehittämiseen tarvitaan avointa ja luottamuksellista keskustelua. Työmarkkinamal- lin rakentaminen keskeisten liittojen ja neuvottelujärjestöjen kesken on tarpeen ja tälle tulee antaa riittävästi aikaa, jotta siihen myös sitoudutaan laajasti.