



## Lausunto

9.1.2024

VN/30511/2023  
VN/30511/2023-VM-67

Jakelussa mainitut

Lausuntopyyntönne vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista, VN/30511/2023

## Valtion työmarkkinalaitoksen lausunto

### 1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomessa ei ole kaikkien sopimusosapuolien tunnustamaa työmarkkinamallia ja se aiheuttaa neuvottelutoiminnassa vaikeasti arvioitavia tilanteita ja vaarantaa viime kädessä kaikkien sektorien työrauhaa. Erityisesti valtion sektorilla kysymys työrauhasta on hyvin tärkeä, koska turvallisuusviranomaisten (puolustusvoimat, poliisi ja raja) toiminta täytyy kyetä turvaamaan kaikissa olosuhteissa. Katsomme siis työmarkkinamallia myös yhteiskuntarauhan ja turvallisuuspolitiikan näkökulmasta.

Työnantaja- ja palkansaajaosapuolet kontrolloivat kuitenkin voimakkaasti palkankorotusten tasoja neuvottelukierroksilla. Palkankorotuskierrosten neuvottelujen aikataulut on myös haastavaa ja muiden sektoreiden neuvottelujen eteneminen pysähtyy, jos yleisen linjan avaajana toimivan sektorin neuvottelut viivästyvät tai eivät johda tulokseen eli päänavaukseen. Yleisen linjan avaajana toimiva taho on myöskin vaikeassa tilanteessa, koska osa palkansaajapuolen neuvottelutahoista hakee mahdollisuuksia ylittää sen sopima yleinen linja erilaisin itselleen sopivin perustein. Tilanne paineistui viimeisimmällä neuvottelukierroksella sovittelulautakunnan tekemän ehdotuksen takia, jossa sovittiin yleisen linjan ylittämisestä ja jonka sekä alan työnantaja- että palkansaajapuoli hyväksyivät. Tähän perustunee myös tässä kyseessä oleva hallitusohjelmakirjaus.

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

Nykyinen tilanne on kokonaisuudessaan sellainen, että asialle pitää tehdä jotain. Optimaalinen ratkaisu olisi työmarkkinaosapuolten keskenään neuvottelema malli, jonka kaikki osapuolet voisivat hyväksyä. Tällaisia neuvotteluja näkemyksemme mukaan ei ole käyty lähes kymmeneen vuoteen. Ministeri Satosen pyynnöstä käytiin joulukuussa 2023 asiaa koskevia neuvotteluja, joihin myös Valtion työmarkkinalaitos osallistui. Neuvotteluja käytiin hyvässä hengessä ja niitä olisi ollut syytä ja myös edellytyksiä jatkaa. Tätä mieltä olivat kaikki työnantajapuolen edustajat ja myös osa palkansaajapuolen liitoista.

Neuvottelujen kariuduttua lainsäädäntötie lienee ainoa mahdollisuus. Yleisen linjan syntyminen edellyttää myös yleisen linjan avaajan suojaamista, koska ilman sitä ei yleiselle linjalle löydy tekijöitä. Riski siitä, että avauksen jälkeen neuvotellut palkankorotukset ylittävät avaajan sopiman yleisen linjan, on todellinen. Alakohtaisia tarpeita yritetään hoitaa ylittämällä kulloinkin yleinen linja. Virkavastuulla toimiva valtakunnansovittelija ja sovittelulautakunta eivät voi toimia tällaisten ehdotusten tekijöinä.

Postiosoite  
Postadress  
Postal Address  
Valtiovarainministeriö

Käyntiosoite  
Besöksadress  
Office

Puhelin  
Telefon  
Telephone

Faksi  
Fax  
Fax

s-posti, internet  
e-post, internet  
e-mail, internet

PL 28  
00023 Valtioneuvosto

Snellmaninkatu 1 A  
Helsinki

0295 16001  
+358 295 16001

kirjaamo.vm@gov.fi

Teknisesti yleistä linjaa koskeva lainvalmistelu on varmasti haastavaa, koska esimerkiksi yleisen linjan määrittely juridisesti on hyvin vaativaa. Samalla pitäisi tarkasti arvioida, vaikuttaako lainsäädäntökirjaus sovittelujärjestelmän mahdollisuuksiin vaikuttaa työtaisteluiden todennäköisyyteen ja rajoittaako se niiden ratkaisumahdollisuuksia.

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

Jos yleinen linja määrittyy vientialojen sopimusten kustannusvaikutusten mukaan, yleinen linja voitaisiin palkkauksen kehittämiseksi ylittää sopimalla osapuolten kesken. Palkankorotusten kohdennus on tehtävä paikallisesti ja paikallisten neuvottelujärjestelmien sisällä, muutoin se vaikuttaa yleiseen linjaan. Varsinkin julkisella sektorilla on yleistä, että työ- ja virkaehtosopimuksissa yleiskorotuksiin suunnataan valtaosa käytettävissä olevasta palkankorotusvarallisuudesta. Myös paikallisten erien suuntaaminen ja kohdentaminen yhdessä palkansaajajärjestöjen kanssa on haasteellista. Julkisen sektorin palkankorotuspaineet ovat usein alan sisäisiä ja toimialakohtaisia ja sen takia kohdentamaton yleiskorotuksenomaisten korotusten tekeminen ei johda toivottuun tulokseen. Osa palkankorotusvaroista ohjautuu ”väärin” kohteisiin ja näin ollen toivotut vaikutukset jäävät pieniksi.

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

Ministeri Satosen pyynnön mukainen joulukuun 2023 neuvottelujen kokoonpano on hyvä lähtökohta. Julkisen ja yksityisen sektorin neuvottelijoiden tulee olla samassa pöydässä, koska rintamalinjoja näyttää muodostuvan erityisesti niiden välille perinteisemmän työnantaja- ja palkansaajarintamalinjojen sijaan. Neuvotteluissa mahdollisesti saavutettavan yhteisymmärryksen formaatti on kuitenkin avoin ja se pitää myös hyväksyttää kunkin alan päätöksentekijöillä.

**4. Onko työriitojen sovittelusta annettuun lakiin perustuvaa vapaaehtoista sovittelua tarpeellista kehittää? Voidaanko lakisääteisen sovittelujärjestelmän rinnalla kehittää liittojen keskinäistä sovittelujärjestelmää esimerkiksi työehtosopimusten rajariitojen ratkaisemiseksi (keskusjärjestöjen välinen/sisäinen konsiliaatio, vrt. vastaava menettely Ruotsissa)?**

Vapaaehtoista sovittelua koskeva lainsäädäntö on varsin uutta ja sen soveltamista tulee seurata ja arvioida ennen uutta kehittämishanketta.

Valtion työmarkkinalaitos oli yhdessä muiden työmarkkinakeskusjärjestöjen kanssa valmistelemassa konsiliaatiomenettelyä kymmenisen vuotta sitten ja sinänsä hyvä yhteinen valmistelu kaatui silloin siihen, että yksi keskusjärjestö ei suostunut menettelyyn. Menettely on jo luonteensa vuoksi sellainen, että se tulisi tehdä kaksikantaisesti työnantaja- ja palkansaajajärjestöjen välillä.

**5. Näkemyksenne työriitojen sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkityksestä ja roolista neuvotteluratkaisuun pääsemisessä ja työrauhan ylläpitämisessä. Kuinka lakisääteinen vientimalli vaikuttaisi sovitteluinstituutioon rooliin työmarkkinoiden toimivuuden edistämisessä ja työriitojen sovittelussa?**

Valtakunnansovittelija ja sovitteluinstituutio nauttivat luottamusta sekä työnantaja-että palkansaajapuolen taholta. Valtakunnansovittelija on saanut näkemyksemme mukaan pyytämänsä resurssien vahvistamisen uusilla sivutoimisilla sovittelijoilla, joiden nimittämiseen myös työmarkkinakeskusjärjestöjen edustajilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa.

Valtakunnansovittelija ja koko sovitteluinstituutio perustuu molempien osapuolten luottamukseen ja myös siihen, osapuolet ovat saaneet mahdollisuuden vaikuttaa sovittelijoiden valintaan. Molempien osapuolten luottamusta on ylläpidetty myös siten, että neuvotteluosapuolet voivat perustellusti luottaa siihen, että sovittelujärjestelmästä ei ole saatavissa enempää kuin omasta neuvottelupöydästä. Sovittelulautakunnan taannoinen hyväksytyy sovittelu ehdotus horjuttaa tätä luottamusta ja rohkaisee hakemaan enemmän kuin muut saavat eli yli yleisen linjan näiden sovitteluinstituutioiden kautta.

Lakisääteinen vientivetonen työmarkkinamalli kasvattaa paikallisen sopimisen merkitystä. Työmarkkinatoimijoiden tulisi kehittää neuvottelujärjestelmänsä sellaiseksi, että ongelmat voidaan ratkaista sitä kautta. Lakisääteisessä vientivetoisessa työmarkkinamallissa alakohtaisia sisäisiä haasteita kuten työvoimapulaa ja palkanmuodostuksen ongelmia ei ratkaista valtakunnansovittelijan johdolla, jolloin vältetään alakohtaisiksi tarkoitettujen ratkaisujen

korotusten leviäminen kaikille aloille. Tällöin vientivetoisen työmarkkinamallin keskeinen peruste, koti-maisen tuotannon kustannuskilpailukyky, ei vaarannu. Palkkakehityksen tulisi vastata tuottavuuskehitystä. Paikallisella sopimisella voidaan vastata tuottavuuseroihin alojen välillä ja alojen sisällä. Lakisääteinen vientivetoinen työmarkkinamalli tukisi tätä.

- 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?**

Valtion työmarkkinalaitos ehdottaa yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi seuraavaa:

Tilannekuvaseminaari, jossa ensin VM, Suomen Pankki, ETLA, LABORE ja Pellervon taloustutkimus alustavat talouden ja julkisen talouden näkymästä, työllisyydestä, tuottavuudesta ja kilpailukyvyistä – omia näkökulmiaan painottaen – ja sitten työmarkkinaosapuolet kommentoivat alustuksia ja näkymää. Seminaari voisi olla avoin vain osallistujille, mutta alustukset julkaistaisiin esim. valtakunnansovittelijan verkkosivuilla. Seminaarin koollekutsuja voisi olla valtakunnansovittelijan toimisto.

Neuvottelujohtaja

Sari Ojanen

Jakelu

TEM Työ- ja elinkeinoministeriö

**VN/30511/2023-VM-67**

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: