

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

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 metsänteollisuus 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 vientivetoinen 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 kehittyy 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 kehittyy vuositasolla 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 lienee tapahtunee muillakin aloilla lähivuosina tai lähivuosisikymmeninä. Palkankorotuksista sopimisen siirtyminen paikalliselle tasolle tekee vientiteollisuuden kilpailukyvyn 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 kilpailukyvyn säilyttämistä tulee tarkastella kokonaisuutena ja usean sopimuskierroksen 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 käytävissä 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.

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

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 teknologiateollisuuden 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. Sopimussyhteiskunnassa 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 yleistyisi, 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 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 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 tosiasiasa järkevää esittää neuvotteluissa ja sovittelussa. Silloin sovittelun rajauksilla tosiasiasa 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 mukaisiin 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 mahdottomaksi sovittelun kautta saada aikaan sopimus itse asettamin 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 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.

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

AKI-liitot ry katsoo, että sellainen vientivetonen 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 kehittyy 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 kehittyy vuositasolla 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.

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

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.

**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)?**

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.

**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?**

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.

**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?**

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.

**7. Muut mahdolliset kommentit.**

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.

Junni Jussi  
AKI-liitot ry