

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

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

Työnantajien koordinaatio, jossa kunkin sopimuksen ratkaisu pyritään sitomaan vientialan sopimaan kustannusvaikutukseen, on aiheuttanut sopimuskierroksilla 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 ratkaisuillaan, mutta työnantajien yksipuolisesti päättämän palkankorotusmekanismin kirjoittaminen lakiin tulee lisäämään edellä kerrottuja ongelmia.

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

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.

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

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

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

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.

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)?

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.

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?

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.

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?

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.

7. Muut mahdolliset kommentit.

-

Nieminen Heidi
Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry