

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Pohjoismaisissa työmarkkinamalleissa yhteistyön edellytysten turvaamiseksi työmarkkinaosapuolet ja valtiolta pyrkivät rakentamaan välilleen kestävästä luottamusta. 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 valtiovaltaa 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.

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

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.

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

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.

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

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.

**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 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.

**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?**

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.

**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?**

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.

**7. Muut mahdolliset kommentit.**

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 systeemi?

Aaltonen Paula  
Kirkon alat ry

Pietinen Pekka  
Kirkon alat ry