

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Työmarkkinamalli perustuu liittojen neuvottelemiin työehtosopimuksiin. Työnantajapuolen tiukka kustannusraamijattelu 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 neuvottelusuhteet ovat paras lähtökohta työehtosopimusneuvotteluille ja aidosti alakohtaiset ratkaisut kehittävät 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 pohjauduttava 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.

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

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 vientialan 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.

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

Jos vientivetoisessa mallista sovittaisiin työmarkkinaosapuolten kesken, voitaisiin osana mallia huomioida myös erityiset tarpeet palkankorotusten kohdentamisesta. Jos vientivetonen 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.

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

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

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. 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.

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?

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 neuvottelua.

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.

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?

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.

7. Muut mahdolliset kommentit.

-

Saveljeff Anne
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry