

Asia: VN/30511/2023

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

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Suomen työmarkkinamallin tulee vahvistaa kansantalouttamme ja edistää työllisyyttä. Mallin tulee turvata Suomen kilpailukykyä, tukea liittojen sektorikohtaista neuvottelutoimintaa ja johtaa kannattavaan kasvuun, järkevään palkkakehitykseen sekä hyviin työehtoihin.

Näkemyksemme mukaan Suomeen tulisi vakiinnuttaa samanlainen työmarkkinamalli kuin Ruotsissa on sovellettu jo pitkään. Ruotsissa siirryttiin vuonna 1997 liittokohtaiseen vientivetoiseen malliin, jossa kansainväliselle kilpailulle altis vienti tekee palkkaratkaisun, jota ei ylitetä työehtosopimuskierron muissa sopimuksissa. Ruotsissa mallista ovat sopineet vientisektorin työnantaja- ja työntekijäliitot. Julkinen sektori ja yksityiset palvelualat eivät ole olleet sopimassa mallista, mutta ovat sitoutuneet malliin.

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

Vientivetoisella työmarkkinamallilla tarkoitetaan sitä, että vientialat avaavat neuvottelukierroksen ja määrittelevät palkankorotusten tason siten, että se ei vaaranna vientiyrittymme kilpailukykyä. Koska myös muiden alojen palkkaratkaisut vaikuttavat vientiyrittysten kustannuksiin, vientivetoiseen työmarkkinamalliin kuuluu lisäksi periaate, jonka mukaan muut alat eivät saa ylittää viennin avauksen kustannusvaikutusta.

Vientivetonen työmarkkinamalli ajaa viime kädessä kaikkien alojen etua, koska vientivetoisen mallin kautta saavutetaan paras mahdollinen lopputulos Suomen talouden kannalta. Vientivetonen malli ei poista miltään alalta mahdollisuutta neuvotella oman alan kannalta järkevää työehtosopimusratkaisua.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lainsäädäntö on edellytys sille, että vientivetonen työmarkkinamalli toimisi ja toteuttaisi tavoitteitaan.

Vientivetoisen työmarkkinamallin ensimmäisen neuvotteluratkaisun tekevät vientisektorin liitot. Työehtosopimuskierroksen avaajaliitoksi, ns. päänavaajaksi ei kuitenkaan haluta ryhtyä, jos liittojen tiedossa on, että sovittelijan tai sovittelulautakunnan toimesta on mahdollisuus saada suurempia korotuksia kuin päänavausratkaisussa on sovittu. Sovittelijan tai sovittelulautakunnan mahdollisuus ylittää avaajaliittojen sopimuksen kustannusvaikutus johtaisi alojen väliseen palkkakilpailuun, mikä puolestaan johtaa kustannuskilpailukyvyyn menetykseen. Näin kävi finanssikriisin aikaan tehdyissä työehtosopimusratkaisuissa, joissa edellisiä ratkaisuja korkeammat palkkaratkaisut seurasivat toisiaan.

Suomessa ehdittiin tosiasiaa jo kolmen työehtosopimuskierroksen ajan varsin hyvällä menestyksellä toteuttaa vientivetoista liittokohtaista työmarkkinamallia. Vientivetoinen malli oli ensimmäisen kerran käytössä vuosien 2017–2018 neuvottelukierroksella, ja sen mukaisesti toimittiin myös seuraavalla eli 2019–2020 neuvottelukierroksella. Myös vuoden 2021–2022 neuvottelukierroksella noudatettiin vientivetoista mallia kuntia koskevaa neuvotteluratkaisua lukuun ottamatta. Kesällä 2022 työ- ja elinkeinoministeriön asettama sovittelulautakunta epäonnistui toimessaan pahasti, kun sen esityksestä kunta- ja hyvinvointialueiden osalta sovittiin palkkojen nousevan lähivuosina aina viennin avausta enemmän. Sovittelulautakunnan ratkaisu johtaa vääristyneeseen tilanteeseen, jossa verorahoitteinen julkinen sektori on työmarkkinoiden palkkajohtaja. Tämä epäonnistuminen osoitti, että on välttämätöntä säädöksin ohjata sovittelulautakunnan ja valtakunnansovittelijan työtä niin, että ne toimillaan tukevat vientivetoista työmarkkinamallia. Vientivetoinen työmarkkinamalli ei toimi ilman hallitusohjelmakirjauksen toteuttamista.

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

Monissa yksityisen puolen työehtosopimuksissa koko palkankorotusratkaisu tai osa siitä on ollut jo pitkään sovittavissa paikallisesti. Paikallinen sopiminen mahdollistaa palkankorotusten kohdentamisen palkkauksen kehittämistarpeiden mukaisesti työehtosopimuskorotusten puitteissa. Paikallisissa palkankorotuksissa pystytään huomioimaan yritysten erilaiset tilanteet. Työehtosopimusten riittävän maltilliset palkankorotukset mahdollistavat eri toimialoja ja yrityksiä eri tavalla koskevan työvoimapulan huomioinnin sekä antavat yrityksille mahdollisuuden myös oman palkitsemispolitiikkaansa kehittämiseen.

Ruotsissa myös julkisella puolella palkoissa on yksityisen sektorin tapaan paikallista joustoa, jolla on voitu korjata palkkatasoissa koettuja epäkohtia.

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

Työministeri Arto Satonen kutsui työmarkkinaosapuolet seminaariin 8.11.2023 ja antoi työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden rakentaa Suomen työmarkkinamalli. Keskustelut osapuolten välillä päättyivät kuitenkin 13.12.23, kun SAK ilmoitti, että se ei jatka neuvotteluja ilman, että niihin olisi kytkeyty muita hallitusohjelman työläinsäädännön hankkeita.

On siten ilmeistä, ettei valitettavasti ole mahdollista muodostaa menettelyä, jolla voitaisiin valmistella ja luoda konkreettinen työmarkkinamalli. Tuemme siten lainsäädäntövalmistelun aloittamista hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti.

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)?

Laki työriitojen sovittelusta on juuri uudistettu, eikä tiedossamme ei ole uusia merkittäviä kehittämistarpeita.

Emme katso, että keskusjärjestöillä voisi olla tämänkaltaista roolia liittojen keskinäisessä sovittelujärjestelmässä.

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?

Lakisääteinen vientimalli edistäisi työmarkkinoiden toimintaa ja helpottaisi työriitojen sovittelua.

Ruotsissa valtakunnansovittelija tukee vientimallia omalla toiminnallaan. Valtakunnansovittelija on Ruotsissa velvoitettu sitovuudeltaan lakia vastaavalla alempitaisoisella määräyksellä noudattamaan yleistä työmarkkinamallia. Tämä on tietojemme mukaan edistänyt vientimallia Ruotsissa ja ollut tärkeä elementti sen menestymisessä.

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?

Suomessa on useita talouden tilannekuvaa tuottavia tutkimuslaitoksia. Suomen Pankki ja valtionvarainministeriön kansantalousosasto tuottavat objektiivista tietoa. Lisäksi useat taloustutkimuslaitokset tuottavat omia ennusteitaan. Emme näe tarvetta muille valtakunnantason toimielimille tai toimenpiteille.

Mielestämme toimialakohtaisten neuvotteluosapuolten tulisi lisätä Suomen Pankin ja muiden tutkimuslaitosten tuottaman datan hyödyntämistä keskinäisissä neuvotteluissaan. Olennaista lisäksi on toimialakohtaisen neuvottelukulttuurin sekä neuvotteluosapuolten yhteistyön kehittäminen nimenomaan toimialan omista lähtökohdista käsin siten, että lisätään neuvotteluosapuolten yhteistä ymmärrystä ja näkemystä toimialakohtaisesta tilanteesta ja suhdannenäkymistä.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Toivomme, että lainvalmistelu hallitusohjelmakirjauksen toteuttamiseksi alkaa mahdollisimman nopeasti, jotta muutokset voisivat tukea tulevaa työmarkkinakerrosta.

Lahti-Leeve Suvi
Elinkeinoelämän keskusliitto EK