

Lausunto 5.1.2024

Asia: VN/30511/2023

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

### Lausunnonantajan lausunto

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

Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä ovat vastuussa ensisijaisesti työnantaja- ja työntekijäjärjestöt, jotka solmivat työehtosopimuksia. Suomalainen työmarkkinamalli on muuttunut viimeisen 20 vuoden aikana merkittävästi ja on yhä muutoksessa. Siitä huolimatta työmarkkinoille on saatu neuvoteltua työrauhan takaamat työehtosopimukset, ilman maan hallituksen vaikutusta.

Maan hallituksen ei tule sekaantua liian voimakkaasti työmarkkinamallin kehittämiseen, -vaan työmarkkinaosapuolten aito neuvotteluyhteys tulee saada aikaiseksi pikimmiten.

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

Lailla ei tule säätää, että palkantarkastuksen yleistä linjaa ei voi ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella.

Palkantarkastusten mahdolliset ylärajat tulisi sopia työmarkkinaosapuolten kesken toimialakohtaiset tarpeet huomioiden. Ruotsin kaltaisen mallin (Industriavtalet) aikaansaaminen Suomeen edellyttää luottamuksen rakentamista avoimen vuorovaikutuksen avulla sekä yhteisiin kansantaloudellisiin tavoitteisiin sitoutumista.

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

Työmarkkinaosapuolten tulee ensin sopia vientivetoisen mallin sisällöstä, periaatteista sekä kriteereistä yhteneväisesti, ennen kuin vientivetoisen mallin soveltaminen on mahdollista.

Yksittäisten tehtävien palkkauksen kehittämistarpeita on mahdollista hoitaa paikallisesti työpaikoilla sovittavilla palkankorotuserillä tai työntajien itse päättämällä korotuksilla, kuten jo nykyään tapahtuu. Tämä on mahdollistettava myös jatkossa.

On kuitenkin huomioitava, että suomalaiset työmarkkinat ovat yhä hyvin segregoituneet, ja naisvaltaiset alat ovat harvoin palkkajohtajia. Vientivetoisen mallin on pystyttävä huomioimaan palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen, ja se voi edellyttää suurempia korotuksia naisvaltaisille aloille.

Vientivetoisen mallin ongelma on, että se ei vaikuta mahdollistavan eri aloille eri suuruisia palkankorotuksia. Jotta työtaisteluilta vältyttäisiin, pitäisi löytää mahdollisuus suunnata korkeampia korotuksia vain osalle aloista.

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

Työmarkkinaosapuolten yhteisten keskusteluiden ja neuvotteluiden kautta.

Työmarkkinaosapuolten toimiva neuvotteluyhteys edellyttää keskinäisen luottamuksen rakentamista avoimella vuorovaikutuksella. Vuorovaikutuksen tulee olla jatkuvaa ja sen tulee perustua objektiivisiin faktoihin.

### **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 (1962/420) mahdollistaa vapaaehtoisen sovittelun. Lailla ei tule edistää tämän enempää sinänsä tarpeellista vapaaehtoista sovittelua, vaan työmarkkinaosapuolten tulee itse kehittää sovittelujärjestelmäänsä vastaamaan nykyisiä tarpeita.

Ruotsin järjestelmä perustuu siihen, että järjestöt ovat itse luoneet teollisuussopimuksessa (industriavtalet) prosessin, pelisäännöt ja sovittelumekanismen. Ruotsin mukaisen mallin aikaansaaminen edellyttää työmarkkinaosapuolsten aitoa intressiä yhteisten pelisääntöjen luomiseen sekä niiden noudattamiseen.

Osassa työehtosopimuksissa on tosin määräyksiä erityisen sovintolautakunnan käytöstä, mutta ne eivät ole vielä käytännössä toimineet sillä tavalla kuin osapuolet ovat luultavasti toivoneet.

**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?**

Suomalainen sovittelujärjestelmä on vuosikymmenten saatossa toiminut pääsääntöisesti hyvin. Sovinto on saatu aikaan ennemmin tai myöhemmin. Valtakunnansovittelijan persoona ja toimintatavat vaikuttavat sovun syntymiseen, eikä tähän voida lainsäädännöllä vaikuttaa.

Lakisääteinen vientimalli tekisi sovittelijan työstä erittäin vaikeaa; se lisäisi osapuolten epäluuloa sovittelijaa kohtaan. Riskinä on sovittelun pitkittyminen.

**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?**

Työmarkkinaosapuolten tulisi ensisijaisesti itse luoda järjestelmä, jossa tuotettaisiin yhteistä tietopohjaa talouden ja työmarkkinoiden tilanteesta. Valitettavasti tähän ei ole toistaiseksi vielä pystytty suomalaisessa työmarkkinakentässä.

Valtionvarainministeriön alaisuudessa toimineen tulo- ja kustannus selvitystoimikunnan (tukuseto) lakkauttaminen oli jälkikäteen arvioituna virhe. Jos työmarkkinaosapuolet eivät itse pysty muodostamaan vastaavaa toimikuntaa, tulisi harkita jonkinlaisen ”uuden” tukuseton asettamista.

Mahdollisimman objektiivisen faktatiedon tuottaminen on edellytys työmarkkinaosapuolten vuorovaikutukselle sekä neuvottelujen edistämiseksi. Toimialakohtaisten olosuhteiden ja eroavuuksien esiintuominen on olennaista esim. palkantarkastuksista neuvoteltaessa.

**7. Muut mahdolliset kommentit.**

-

Aarnio Antti  
Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA ry