

**Työ- ja elinkeinoministeriölle**

**Kirjallinen asiantuntijalausunto:**

## **Lausunto vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista**

### **Näkemyksenne työmarkkinamallin kehittämisestä**

Suomalainen työmarkkina on ollut murroksessa jo useita vuosia. Tulopoliittisten kokonaisratkaisujen jälkeen ei uudesta mallista ole päästy sopuun, eikä voi sanoa Suomessa nyt olevan mitään yhteistä työmarkkinamallia. Työnantajapuoli on halunnut olla neuvottelematta keskitetyistä työehtosopimusratkaisuksista, mutta toisaalta vapaa ja aito liitto- tai alakohtainen sopiminenkaan ei ole kelvannut työnantajapuolelle.

Viimeaikaiset työehtosopimusratkaisut ovat perustuneet alakohtaiselle sopimiselle, jota työnantajapuoli on kuitenkin yrittänyt rajata omalla yksipuolisella koordinaatiollaan sopimusten kokonaiskustannusvaikutuksista. Yksipuolisen koordinaation ongelmat ovat tulleet esiin erityisesti vuoden 2022 neuvottelukierroksella.

Työnantajapuoli perusteli tulopoliittisista kokonaisratkaisuksista luopumista alakohtaisten tarpeiden paremmalla huomioimisella, mutta tuohon tavoitteeseen ei ole päästy työnantajapuolen oman kustannuskoordinaatioseurannan vuoksi.

Kustannusvaikutuksiin keskittyvä sopiminen on aiheuttanut sen, että sopimusalakohtainen työehtojen kehittäminen on jähmettynyt.

Kustannusvaikutuskoordinaatio on myös vaikeuttanut työehtosopimusneuvotteluita ja lisännyt työtaisteluihin johtaneiden työriitojen ja niissä menetettyjen työpäivien määriä.

Suomalaiseen työmarkkinamalliin kuuluu mm. molemminpuolinen itsenäinen neuvottelu- ja työtaisteluoikeus sekä paikallisen sopimisen rajat ja menettelytavat.

Työmarkkinamalli on kokonaisuus, eikä työehtosopimuksista neuvottelemisen ja sopimisen tapaa voida käsitellä erillisenä asiana esimerkiksi työtaisteluvapaudesta. Tehy katsoo, että työrauhaa tai paikallista sopimista koskevaa lainsäädäntöä ei pidä muuttaa ilman työntekijä- ja työnantajapuolen molemminpuolista sitoutumista noihin muutoksiin. Jos hallitus niin tekee, tulevat työehtosopimuskierrokset haastavat työmarkkinamallin siitä riippumatta, miten sen yksityiskohdat on toteutettu.

Työriitojen sovittelu ja valtakunnansovittelijan tehtävä on olennainen osa suomalaista työmarkkinajärjestelmää. Sovittelutoiminnan toimivuutta tulee tarkastella pidemmällä aikavälillä, mutta sovittelijan mahdollisuuksien rajoittaminen lailla säätämällä ei ole sallittua. Se ei olisi myöskään tarkoituksenmukaista, koska se loukkaisi yksipuolisesti vain työntekijäpuolen neuvotteluoikeuksia ja -asemia, ja tuollaiset muutokset heikentäisivät työmarkkinajärjestelmän toimivuutta.

8.1.2024

Työmarkkinamallista kuuluu sopia eikä säätää. Siitä sopiminen kuuluu niille työmarkkinajärjestöille, joiden neuvottelu- ja sopimusoikeuksista on kyse. Lainsäätäjä voi tukea työmarkkinatoimintaa omilla ratkaisullaan, mutta palkankorotustason kirjaaminen lakiin sovittelijan toimivallan rajauksena ei ole sallittua eikä tarkoituksenmukaista.

Työmarkkinajärjestöjen keskenään sopiman markkinamallin on pohjautettava yhteisen hyväksynnän saavalle palkkapolitiikalle ja linjauksille, jotka huomioivat riittävästi toimialakohtaiset tekijät kuten, työvoimapulan, samapalkkaisuustavoitteet, miesten ja naisten välisen palkkatasa-arvon edistämisen sekä muut palkkausjärjestelmien kehitystarpeet. Työmarkkinamallin tulee mahdollistaa palkka- ja muiden työehtojen kehittämisen muita aloja enemmän sellaisilla matalapalkka-aloilla ja aloilla, joilla on esimerkiksi sukupuolen perustuvia palkkaeroja samojen tai samanarvoisten tehtävien välillä. Mallin on oltava sovellettavissa sekä yksityisen että julkisen sektorin sopimustoiminnassa. Kustannusvaikutteista työehtojen yhtenäistä tarkastelua ei tule sopia tai säätää esteeksi näiden perusteltujen alakohtaisten tarpeiden ratkaisemiselle työehtosopimusratkaisussa.

Sovitun työmarkkinamallin toimivuus edellyttää valtion puuttumattomuutta järjestöjen neuvotteluoikeuksien käyttöön, työriitojen sovittelun puolueettomuutta ja sitä, että valtiovalta omilla toimillaan osaltaan edistää työehtosopimusten kattavuutta työntekijöiden työehtoja määrittävinä normeina.

Tällä hetkellä työriitojen sovittelua koskevassa laissa ei ole havaittavissa merkittäviä kehityskohteita. Pikemminkin nyt kannattaisi keskittyä työmarkkinamallin saavuttamiseen työmarkkinajärjestöjen kesken ja sovittelun toimivuutta tulisi tarkastella vasta, kun uuden työmarkkinajärjestelmän toimivuudesta on saatu kokemuksia.

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

Tehy katsoo, että EU-oikeus ja Suomea sitovat kansainväliset sopimukset ovat este työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamiseksi hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti. Siksi hallitusohjelmakirjauksen toteuttamisesta tulee yksiselitteisesti luopua.

### Kansainvälinen työjärjestö ILO

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n Philadelphian julistuksessa vuonna 1944 määritettiin ILO:n jäsenvaltioita sitovat politiikkaperiaatteet. Jo tuolloin määritettiin ILO:n jäsenvaltioille velvoite politiikassaan tunnustaa oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin. ILO:n yleissopimus 98 on tehty tuon oikeuden tehokkaaksi turvaamiseksi ja samaa oikeutta turvaavat myös yleissopimus 87 sekä yleissopimus 154.

8.1.2024

ILO:n vuoden 1998 julistus työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista sitoutti Suomen ILO:n jäsenvaltiona velvoitteeseen, jonka mukaan kaikki jäsenvaltiot ovat hyväksyneet ILO:n perussäännössä ja Philadelphian julistuksessa ilmaistut oikeudet ja periaatteet ja sitoutuneet toimimaan järjestön yleisten tavoitteiden saavuttamiseksi voimavarojensa ja erityisolojensa puitteissa. Julistuksessa todetaan, että nämä periaatteet ja oikeudet on ilmaistu ja kirjattu tarkasti määritellyiksi oikeuksiksi ja velvollisuuksiksi ydinsopimuksissa, joita yleissopimukset 87 ja 98 ovat. Lisäksi julistuksessa todetaan, että kaikilla jäsenvaltioilla on järjestön jäsenenä velvollisuus noudattaa, edistää ja toteuttaa järjestön perussäännön mukaisesti ydinsopimuksissa ilmaistuihin perusoikeuksiin liittyviä periaatteita, joita ovat muun muassa kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokas tunnustaminen.

ILO:n ammatillisia järjestäytymisvapauksia koskevan yleissopimuksen 87 kielletään julkisten viranomaisten kaikenlainen toiminta, joka vaikeuttaa ammattiliittojen itsenäisessä harkintavallassa olevaa toimintaa. Sopimuksen kielletään valtiota säätämään tai soveltamaan maan lainsäädäntöä siten, että se loukkaisi kyseisen sopimuksen mukaisia takeita.

ILO:n yleissopimuksessa 98 velvoitetaan valtiota ryhtymään tarpeellisiin toimiin sellaisten menettelytapojen kehittämiseksi ja käyttämiseksi, jotka tukevat vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluita. Ammattiliittoja on myös suojeltava kaikenlaiselta sekaantumiselta ammattiliiton toimintaan sen neuvotellessa kollektiivineuvotteluissa jäsentensä työsuhteiden ehdoista. Kun sovitteluun osallistuminen on pakollista työnseisauksuhan tilanteessa, palkankorotuksen enimmäismäärän rajoittaminen sovittelussa on asiallisesti loukkaus neuvotteluoikeuden itsenäisyyttä kohtaan. ILO:n yhdistymisvapauskomitean valvontakäytänteen mukaan ammattiliittojen oikeus neuvotella vapaasti jäsenistönsä työehdoista vastapuolen kanssa tulee olla sellaista, johon viranomaistahot eivät puutu (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 231 kohta 1232 tapausviitteineen). Viranomaisten – kuten valtakunnansovittelijan - yksipuolisesti toteuttamat toimenpiteet neuvottelujen laajuuden rajoittamiseksi ovat usein ristiriidassa yleissopimuksen 98 4 artiklan kanssa (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 241 kohta 1290).

ILO:n yhdistymisvapauskomitea on myös todennut, että lainsäädäntö, jolla annetaan ministeriölle sääntelyvaltuudet palkkojen suuruuksista, joita liittojen pitää noudattaa työehtosopimuksissaan, on yleissopimuksen 98 vastaista. Näin tärkeitä näkökohtia työehdoista ei voida jättää työehtosopimusneuvotteluiden ulkopuolelle (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 242 kohta 1299 ja Report No 400, October 2022 Case No 3415 (Belgia)). Valtakunnansovittelija on työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluva virkamies, joten kielto koskee myös lainsäädännön laatimista siten, että sovittelija rajaa palkankorotusten suuruudet ammattiliiton esityksen mukaisina sovittelussa neuvoteltavista asioista ulos vedoten omaan lakiin perustuvaan toimivallan rajaukseen.

ILO:n yleissopimuksessa 154 on määräyksiä koskien työehtojen kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä. Suomen valtiolla on velvoite ryhtyä toimenpiteisiin kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämiseksi. Lisäksi edellytetään, että työriitojen sovitteluelimet ja -tavat on suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät

8.1.2024

kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä. ILO:n yhdistymisvapauskomitea on todennut työtaisteluoikeuden käyttämiseen liittyvien sovittelu- ja välimiesmenettelyiden osalta, että osapuolten luottamuksen saavuttamiseksi ja säilyttämiseksi kaikkien sovittelu- ja välimiesjärjestelmien tulee olla riippumattomia, eikä menettelyn tuloksia pitäisi määrätä ennalta lainsäädännöllisten kriteerien mukaan. (Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association 2018 s. 153 kohta 823 tapausviitteinen). Hallitusohjelmakirjauksen mukainen työriitalain muutos olisi tällainen kielletty ennalta säädetty kriteeri.

### Euroopan sosiaalinen peruskirja

Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa, joka on Suomessa voimassa myös lakina, on 6 artiklassa asetettu valtiota koskeva velvollisuus edistää työnantajien ja työntekijöiden välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää sekä asianmukaisen sovittelumenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä. Sovittelulla on siis peruskirjassa asetettu asianmukaisuutta koskeva vaatimus, joka ei täyty, jos säädetään lailla ennakolta säädettyjä yksipuolisia rajoituksia siihen, mitä sovittelussa voidaan huomioida palkankorotusesitysten osalta.

Esitetty työriitalain muutos ei myöskään edistäisi valtakunnansovittelijan vetämän sovittelumenettelyn käyttöä kollektiiviseen neuvotteluihin liittyvien työriitojen selvittämisessä, vaan pikemmin johtaisi siihen, että osapuolilla olisi halu ja pyrkimys ratkaista riitansa tuon sovittelun ulkopuolella. Tässäkin suhteessa hallitusohjelmakirjauksen toteuttaminen johtaisi peruskirjan 6 artiklan vastaiseen olosuhteeseen.

### Euroopan ihmisoikeussopimus

Ammatillinen järjestäytymisvapaus on suojattu Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklassa. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa artiklassa tarkoitettujen toisten henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Sovittelijan toimivallan rajaamiseksi esitetyt taloudelliset perusteet eivät näihin sisälly.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on toistuvasti todennut, että ammattiliittojen jäsenten ja ammattiliittojen oikeus kollektiiviseen neuvotteluun työehdoista sopimiseksi eli oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on olennainen osa Euroopan ihmisoikeussopimuksen suojaama ammatillista järjestäytymisvapautta. Näissä ratkaisuissa on todettu, että työehtosopimukset ja niillä työehdoista sopiminen on 11 artiklassa suojattu ammattiliittojen tapa valvoa ja edistää jäsentensä etuja työssään, minkä johdosta valtion on kansallisessa lainsäädännössään suojattava ammattiliittojen mahdollisuuksia kollektiivisten sopimusten kautta parantaa jäsentensä työehtoja (Wilson, National Union of Journalists and Others (hakemukset nro 30668/96, 30671/96 & 30678/96) ja Demir ja Baykara (hakemus nro 34503/97)).

Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan mukaan valtion tulee siten pidättäytyä sellaisten menettelyjen laatisesta, jotka ovat omiaan haittaamaan ammattiliittojen neuvottelu- ja sopimustoimintaa jäsentensä työehtojen sopimiseksi. Esitetty työriitalain

8.1.2024

muutos merkitsisi tällaista haittaa työehtosopimusneuvottelu- ja sopimustoiminnalle ammattiliittojen neuvotellessa palkankorotusten suuruuksista työnseisauhan alla ja työnseisauksen aikana. Yksityiset tai yleiset taloudelliset perusteet eivät muodosta 11.2 artiklan edellyttävää oikeutusperustetta lakiesitykselle.

### EU-oikeus

Euroopan Unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 151 artiklan mukaan sekä unionin että jäsenvaltioiden tavoitteena on mm. elin- ja työolojen, ja siten myös työehtojen, kohentaminen sekä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu, jonka lopputuloksia työehtosopimukset ovat. Työehtosopimuksista neuvottelemisen ja sopimisen perusluonne täyttää tätä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun ja kansalaisten elin- ja työolojen kohentamisen tarkoitusta.

SEUT 151 artikla viittaa edellä käsiteltyyn Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan. Tämä peruskirja asettaa Suomenkin velvollisuudeksi edistää vapaata, ts. ilman ylärajaa toimivaa työehtosopimusjärjestelmää. Ääritilanteessa siihen voitaisiin tehdä poikkeuksia, jotka ovat ”välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa”, jollaisena hallituksen esittämää palkankorotusten suuruuden rajaamista yleiseen linjaan ei voida pitää.

Suomen on perusoikeuskirjan 51.1 artiklan perusteella EU:n jäsenvaltiona velvollisuus kunnioittaa perusoikeuskirjassa säädettyjä oikeuksia, noudattaa perusoikeuskirjan sisältämiä periaatteita ja edistää niiden soveltamista Suomessa. Työehtosopimusten solmimista ja sopimusten asemaa koskee perusoikeuskirjan 28 artikla, jonka mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien. Valtakunnansovittelija sovittelee lakko- ja työsulku-uhan tilanteissa näitä EU:n oikeuden alaan kuuluvien neuvotteluoikeuksien käyttämistä. Koska sovitteluun osallistuminen on pakollista sovittelutoimintaan esitetyt lakisääteiset rajoitukset liittyvät erottamattomasti perusoikeuskirjan 28 artiklan soveltamisen alaan.

Perusoikeuskirjan 28 artiklan sanamuodon viittausta neuvotteluoikeuteen ”kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti” tulee arvioida EU-oikeuden vakiintuneiden tulkintaperusteiden pohjalta. Kansalliseen lakiin säädetyn enimmäisnormin yhteensopivuutta unionin oikeuden kanssa ei voida perustella tuolla sanamuodolla, koska tällainen perustelu ei ole kestävä. Kun sovittelijan toimivallan rajaaminen lailla muodostaa unionin oikeuden alaan kuuluvan tilanteen, perusoikeuskirjan sisältämä työehtosopimusoikeuden sääntely saa Euroopan unionin tuomioistuimen ratkaisukäytännön mukaan etusijan suhteessa kansalliseen lainsäädäntöön tai käytäntöön (asia 6/64 Costa v ENEL). Työehtosopimusten yhteydessä tämä on jo konkretisoitunut tuomiossa C-271/08 komissio v Saksa, (tuomion kohta 43). Siinä EU:n perusoikeuskirja syrjäytti Saksan perustuslain järjestäytymisvapauden sääntelyssä. Siten perusoikeuskirjan 28 artiklan sanamuoto ei muodosta oikeutta olla noudattamatta sitä, miten neuvotteluoikeuden sisältö ja tulkinta on unionin oikeuden mukaan.

8.1.2024

Unionin tuomioistuin tukeutuu kollektiivisen neuvotteluoikeuden tulkinta-asioissa vakiintuneesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen vastaavaan oikeuskäytäntöön, mitä myös perusoikeuskirjan 52.3 artikla edellyttää. Esimerkkinä tästä käy työehtosopimusten osalta ratkaisu Demir ja Baykara (hakemus nro 34503/97), jonka mukaan oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on nykyään olennainen osa ammatillista järjestäytymisvapautta. Siten myös unionin oikeuden tulkinnassa tulee huomioitavaksi Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11.2 artiklan rajoitusperusteiden soveltuminen, johon palkankorotusten suuruuden hillitsemisen perusteeksi ilmoitettu kilpailukyvyyn parantamispäämäärä ei voi sisältyä. Työnantajapuolella ei ole sellaisia Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11.2 artiklan tarkoittamia oikeuksia, joiden turvaamiseksi oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin ja sopimukseen voitaisiin rajoittaa, haitata tai edes vaikuttaa sovittelutoimintaa koskevien lakisääteisin, yleisin ja toistaiseksi voimassa olevin rajauksin.

EU:n perusoikeuskirjan 53 artikla edellyttää 28 artiklan perusoikeuden tulkittamista myös kaikkien unionin jäsenvaltioiden ratifioimien ILO:n yleissopimusten 87 ja 98 mukaisesti. Siten se, mitä on edellä todettu ILO:n sopimusten 87 ja 98 valvontakäytänteestä, on myös osa unionin oikeutta tulkittaessa perusoikeuskirjan 28 artiklan neuvottelu-, sopimis- ja työtaisteluoikeuden sisältöä.

EU:n perusoikeuskirjassa säädetyt perusoikeudet saavat tarkemman sisältonsä EU:n toimielinten antamissa säännöksissä. EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan alaan kuuluva vähimmäispalkkadirektiivi (2022/2041) velvoittaa jäsenvaltioita eri tavoin edistämään työehtosopimustoimintaa vähimmäispalkkojen määrittelyssä. Se edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin. Direktiivin artiklassa 4 on säädetty velvollisuus kunnioittaa työntekijöiden täysimääräistä oikeutta työehtosopimusneuvotteluihin. Jäsenvaltiolla on myös velvollisuus varmistua työmarkkinaosapuolten tosiasiallisesta mahdollisuudesta osallistua palkanmääritykseen.

Vähimmäispalkkadirektiivin 4 artiklaa on tulkittava yhdessä sen säätämisen taustalla olevan Euroopan unionin neuvoston päätöksen (EU 2020/1512) mukaisesti. Siinä on asetettu jäsenvaltioille velvollisuus varmistaa työmarkkinaosapuolten tosiasiallinen osallistuminen palkkojen muodostumiseen läpinäkyvällä ja ennakoitavalla tavalla. Näin mahdollistetaan palkkojen asianmukainen reagoivuus tuottavuuden kehitykseen ja tarjotaan oikeudenmukaiset palkat, jotka mahdollistavat kohtuullisen elintason, samalla kun kiinnitetään erityistä huomiota pieni- ja keskituloisiin ryhmiin ja tähdätään ylöspäin suuntautuvaan lähentymiseen. Päätöksen mukaan jäsenvaltion on myös puututtava sukupuolten välisiin työllisyys- ja palkkaeroihin. Työmarkkinaosapuolia on kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen täysimääräisesti niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Sovittelijan toiminnan rajaamisen lailla hallitusohjelmakirjauksen mukaisesti merkitsisi sovittamatonta ristiriitaa Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten ja EU-oikeuden kanssa, eikä tuollaista säännöstä siten saada Suomessa säätää kansalliseen lakiin.

8.1.2024

**Millä tavoin vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita**

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimukseen eikä siitä tule säätää lailla. Hallitusohjelman kirjaus ei mahdollista vapaata neuvottelua, minkä johdosta hallitusohjelmakirjauksen toteuttamisesta tulee luopua.

Työmarkkinaosapuolten yhteisesti sopimassa uudessa työmarkkinamallissa tulisi määritellä, miten valtakunnallinen palkankorotustaso määräytyy ja millä yleisillä periaatteilla palkankorotustasosta voidaan poiketa alakohtaiset tarpeet huomioiden.

Tähän saakka poikkeamisen perusteet ovat liittyneet toimialan erityistarpeisiin ja vastaavanlaiset poikkeamisperusteet tulisi sisällyttää myös mahdolliseen uuteen työmarkkinamalliin. Ratkaisut ovat voineet sisältää muun ohella sopimuskausien rajat ylittäviä palkkaohjelmia, jotka ovat liittyneet palkkauksen jälkeenjääneisyyteen, työvoiman saatavuuteen tai tuottavuusohjelmiin. Palkankorotusten erityistarpeet ovat tarkoittaneet muun muassa naisvaltaisten alojen jälkeenjääneiden palkkojen korjaamista muita aloja korkeammilla korotuksilla. Näiden ratkaisujen osalta valtakunnansovittelijalla ja sovittelulautakunnalla on ollut keskeinen rooli toimialan tilanteen arvioinnissa ja sovintoehdotusten laatimisessa.

Myös palkankorotuksen rakenteella voidaan ohjata korotuksia erityisesti pienempiin palkkoihin (euromääräiset tai sekalinjaiset palkankorotukset).

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

Työmarkkinamallin tulee perustua työmarkkinaosapuolten yhteisymmärrykseen ja sopimukseen, eikä siitä tule säätää lailla.

Työtaisteluoikeus, paikallisen sopimisen sääntely sekä nk. vientimalli liittyvät olennaisesti työmarkkinamallia koskevaan kokonaisuuteen. Tämän vuoksi niitä koskevasta sääntelystä tulisi luopua ja jäädä odottamaan työmarkkinamallia koskevien neuvottelujen lopputulosta.

Työmarkkinamallin hyväksyttävyyden ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen edellyttävät laajaa vuoropuhelua ja yhteisymmärrystä mallin rakenteesta. Työmarkkinamallin tulee olla työmarkkinaosapuolten näkökulmasta tasapainoinen. Mallin kestävyys ja työmarkkinaosapuolten sitoutuminen malliin edellyttää kaikkien näiden edellytysten täyttymistä. Näiden asioiden tultua huomioiduksi malli on sovittavissa työmarkkinajärjestöjen kesken.

8.1.2024

**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 viimeksi 1.3.2023 voimaan tulleella muutoksella, jossa lisättiin mahdollisuuksia vapaaehtoiseen sovitteluun. Muutoksen valmistelun yhtenä tavoitteena oli tuoda lisää mahdollisuuksia työehtosopimusten rajariitojen ratkaisuun, mutta muutos voi edesauttaa myös muita riitakysymyksiä koskevien työriitojen sovittelua. Valtakunnansovittelijalla on nyt hyvät edellytykset edistää vapaaehtoista työriitojen sovittelua. Tehyn näkemyksen mukaan ennen kuin harkitaan uusia muutoksia, on syytä ensin seurata, miten jo tehdyt muutokset vaikuttavat käytännössä.

Tehy näkemyksen mukaan muutoinkin olisi syytä olla muuttamatta työriitojen sovittelua koskevia menettelyitä, jos harkinnassa on muita isoja muutoksia työehtosopimuksien neuvottelemiseen liittyen. Ei ole syytä muuttaa useita isoja asioita samaan aikaan, koska niiden yhteisvaikutus voi olla työmarkkinoiden toimivuuden ja vakauden kannalta ennalta-arvaamatonta. Nyt lyhyellä aikajänteellä tästä eteenpäin on syytä antaa valtakunnansovittelijalle työrauha ja välttää suuria muutoksia sovittelussa.

Liittojen keskinäisen sovittelujärjestelmän kehittämiseksi ei ole esteitä, mutta sellaisen kehityksen tulee perustua työntekijä- ja työnantajaliittojen keskenään havaitsemiin tarpeisiin ja mahdollisuuksiin. Liittojen keskinäistä sovittelujärjestelmää voi edistää liittojen välisessä vuoropuhelulla ja sopimisella.

**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 edistämiseksi ja työriitojen sovittelussa?**

Työrauhan ylläpitäminen perustuu toimivaan työmarkkinamalliin, josta on sovittu työmarkkinaosapuolten kesken. Sovitteluinstituutio voi osaltaan tukea tuon mallin toimintaa. Sovittelija tai muutkaan instituutiot eivät kuitenkaan voi itsessään turvata työrauhan säilymistä.

Sovittelussa valtakunnansovittelija pyrkii johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella, joihin sovittelijan on ehdotettava sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan. Valtakunnansovittelijalla tulee olla aito mahdollisuus huomioida alakohtaiset tarpeet työehtosopimusriitoja ratkottaessa.

Hallitusohjelmakirjauksen mukainen lakisääteinen vientimalli ei ole sallittu, eikä sitä siten voida toteuttaa. Jos se kuitenkin vastoin Suomen kansainvälisiä sitoumuksia toteutettaisiin, se heikentäisi sovittelun toimivuutta, koska mahdollisuuksia sovinnon aikaansaamiseksi yksittäisessä työriidassa rajoitettaisiin lainsäädännöllä. Se lisäisi ja



8.1.2024

pitkittäisi työtaisteluja ja vaikeuttaisi sovintoratkaisun saavuttamista osapuolten kesken. Se myös rapauttaisi valtakunnansovittelijan roolia työmarkkinoiden toimivuuden edistäjänä.

Tehyn kannan mukaan lainsäätäjällä on velvoite tukea työehtosopimustoimintaa ja edistää sitä, eikä vaikeutaa työehtosopimustoimintaa.

**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 yhteisen taloudellisen tilannekuvan muodostamiselle on tarvetta. Yhteistyö talouden tilannekuvaan liittyen on syytä käynnistää viipymättä. Taloustilanteen tarkastelua tulisi tehdä säännöllisesti.

Jos valtio on edistämässä puolueettoman informaation tuottamista liittojen harjoittaman työehtosopimustoiminnan tukemiseksi, tulee harkita tarkoin, onko tarkoituksenmukaista ja sovittelun onnistumisen edellytyksiä parhaalla tavalla tukevaa liittää tällaisia lisätehtäviä valtakunnansovittelijan toimiston tehtäväksi, vai tulisiko tällaiset tehtävät antaa toiselle sovitteluun nähden ulkopuolisen puolueettomalle taholle. Tehy katsoo, että sovittelun puolueettomuuden ja sovittelutoiminnan parhaiden toimintaedellytysten järjestämiseksi olisi tärkeää, että neuvotteluosapuolten käyttöön tuleva taloudellinen ja muu informaatio laadittaisiin valtakunnansovittelijan toimiston ulkopuolella.

**Muut mahdolliset kommentit.**

-

Helsingissä 8.1.2024

Millariikka Rytönen puheenjohtaja Tehy ry

**Lisätiedot:** Jarkko Pehkonen, Erityisasiantuntija, juristi, [etunimi.sukunimi@tehy.fi](mailto:etunimi.sukunimi@tehy.fi)