Katarina Murto

Dnro 001/81/2021

5.5.2021

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen torstaina 6.5.2021 klo 12.15

O 14/2021 vp Ajankohtaista työmarkkinoilla

Suomalainen työmarkkina- ja sopimusjärjestelmä on rakentunut vahvasti sopimusyhteiskuntaa kunnioittavien periaatteiden varaan. Tämä on tuonut oikeudenmukaisuutta, ennustettavuutta ja vakautta työmarkkinoille sekä edistänyt sitoutumista tehtyihin sopimuksiin.

Työmarkkina- ja sopimusjärjestelmä on muutostilassa. Keskitetyistä palkkaratkaisuista on siirrytty toimialakohtaiseen työehdoista sopimiseen. Metsäteollisuuden ja Teknologiateollisuuden ratkaisujen myötä teollisuusaloilla siirrytään kohti yrityskohtaista työehdoista sopimista. Sopimusjärjestelmän hajautuminen on lisännyt epävarmuutta ja epävakautta työmarkkinoilla.

Paikallinen sopiminen

Kollektiivisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla kyetään turvaamaan kattavasti työntekijöiden vähimmäisehdot, edistetään kilpailukykyä ja turvataan ostovoima eri aloilla sekä ehkäistään epätervettä kilpailua työehdoilla. Kyse on nimenomaan vähimmäisehdoista. Työlainsäädännön vähimmäisturva on erityisen tärkeä silloin, kun työehtosopimusta alalla ei ole. Työlainsäädännön työntekijän suojelun periaatteesta on pidettävä kiinni.

Paikallisen sopimisen edistämistä on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä jo lähes kaksi vuotta. Työehdoista sopimiseen on tulossa etenkin teollisuusaloilla merkittäviä muutoksia, joiden vaikutuksia ei vielä tiedetä. Sopimustoiminnan hajautuessa työnantajaliittojen yksipuolisten ratkaisujen johdosta ja epävarmuuden lisääntyessä paikallisessa sopimisessa on syytä edetä hallitusti ja vaiheittain sekä hyödyntää jo nykyisiä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia enemmän.

Akavalaisten alojen työehtosopimuksissa on jo laajat paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja sopiminen on usein mahdollista myös suoraan yksittäisen työntekijän kanssa. Luottamusmiesjärjestelmä on osa työehtosopimusjärjestelmää ja paikallista sopimista.

Paikallisen sopimisen osapuolikysymys ei ole niin merkittävä ongelma kuin annetaan ymmärtää. Muukin henkilöstön edustaja, henkilöstöryhmä ja yksittäinen työntekijä voi sopijaosapuolena työehtosopimuksen mukaan olla mahdollinen, mutta työnantajien ei tule päättää siitä, kuka henkilöstöä saa ja kenen sitä pitää edustaa.

Luottamusmies yhtenä sopijaosapuolena on myös jatkossa tarpeen, sillä luottamusmiehen osaaminen on aivan olennaista paikallisen sopimisen onnistumiseksi. Työehtosopimuksiin perustuvaa paikallisen sopimisen osapuolikysymystä ei pidä ratkaista lainsäädännössä, sillä kyse on työehtosopimuksiin perustuvasta sopimusautonomiasta.

Akava pitääkin tärkeänä, että paikallista sopimista edistetään jatkossakin työehtosopimusten puitteissa. Paikallisen sopimisen lisääminen teoriassa ei välttämättä lisää sopimista käytännössä. Siksi onkin olennaista, että ensisijaisesti pyritään ratkaisemaan käytännön ongelmia, eli tiedonkulkua, osaamista ja neuvottelukulttuuria.

Akava on esittänyt hallintoedustuksen soveltamisalarajan laskemista nykyisestä 150:stä 50:een, mikä parantaisi merkittävästi tiedonkulkua ja vaikutusmahdollisuuksia myös pienemmissä yrityksissä. Muutos olisi mahdollista tehdä parhaillaan kolmikantaisessa jatkovalmistelussa olevan yhteistoimintalain uudistuksen yhteydessä.

Akava katsoo, että tasapainoinen ja hallittu kompromissiratkaisu työehtosopimusten puitteissa olisi tarpeen paikallisen sopimisen osalta, jotta luottamus, yhteistyökyky ja vakaus työmarkkinoilla vahvistuvat.

Akava on esittänyt, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajennetaan myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattaviin järjestäytymättömiin yrityksiin vastaavalla tavalla kuin järjestäytyneissä yrityksissä. Tältä osin on kuitenkin tarkasteltava lainsäädännössä mm. valvontavelvollisuuteen ja riidanratkaisumenettelyihin liittyvät kysymykset.

Samalla luottamusmiehen hyväksyntää ja tunnustamista pitää vahvistaa lainsäädännössä. Näiden muutosten vaikutuksia olisi mahdollista tarkastella esimerkiksi kahden vuoden kuluttua. Vaiheittaisella etenemisellä voidaan välttää sopimusjärjestelmän hallitsematon hajautuminen, mikä johtaisi todennäköisesti hankaliin työrauhahäiriöihin ja käytännössä mahdollisesti sopimisen vähenemiseen normaalisitovassa kentässä.

Paikallisen tason neuvottelut työehdoista vaativat aikaa ja osaamista. Neuvottelut työehdoista työpaikkatasolla lisäävät myös hallinnollista taakkaa. Jos yritys ei ole halukas solmimaan yrityskohtaista työehtosopimusta, yrityksessä neuvotellaan työehdoista suoraan henkilöstön tai yksittäisten työntekijöiden kanssa. Kollektiivista neuvotteluoikeutta tasaveroisten neuvotteluosapuolten kesken ei tällöin

ole. Siksi työlainsäädännön heikomman suojelun periaatteesta on pidettävä kiinni.

Sovittelujärjestelmän uudistaminen

Sovittelujärjestelmän toimivuus on merkittävä osa työmarkkina- ja sopimustoimintaa. Järjestelmän tarkoituksena on ennen kaikkea edistää toimivia neuvottelusuhteita, työmarkkinoiden vakautta, sopimusjärjestelmän toimivuutta, työrauhaa ja työriitojen nopeaa ratkaisemista.

Työriitalaissa ei säädetä sovintomenettelyn kulusta, sovintoehdotusten sisällöstä ja palkkaratkaisun linjasta mitään. Nykyjärjestelmä kuitenkin käytännössä nojautuu siihen, että sovintoehdotukset perustuvat vientialojen sopimaan palkankorotustasoon, eikä toimialakohtaisia eroja oteta huomioon. Sovittelun tarkoituksena tulee olla nimenomaisesti kyseisen työriidan sovitteleminen ja ratkaiseminen ottamalla huomioon ensisijaisesti alan lähtökohdat ja tarpeet.

Yleisen linjan vaaliminen tarkoittaa, että aitoja alakohtaisia ratkaisuja ei sovittelujärjestelmän kautta ole mahdollista rakentaa. Palkkatasa-arvoon liittyviä kysymyksiä ei myöskään tällöin oteta sovittelussa riittävällä tavalla huomioon. Kun toimialojen tilannetta ja erityisesti naisvaltaisten alojen palkkojen jälkeenjääneisyyttä ei pystytä korjaamaan työehtosopimuksilla, lakkoherkkyys ja työmarkkinahäiriöt lisääntyvät.

Suomalainen sovittelujärjestelmä perustuu pitkälti sovittelun käynnistämiseen vasta, kun työriita on jo eskaloitunut. Vaikka neuvottelut sopimusten uudistamisesta alkavat osapuolten välillä yleensä hyvissä ajoin ennen sopimusten päättymistä, niin sovittelutoimi on mukana vasta siinä vaiheessa, kun työriita on jo käsillä.

Sovittelujärjestelmästä on säädetty työriitojen sovittelusta koskevassa laissa, joka on vuodelta 1962. Työmarkkinat, neuvottelutoiminta ja sopimusjärjestelmä ovat muuttuneet merkittävästi tämän jälkeen. Suomen elinkeinorakenteessa tapahtuneet muutokset teollisesta yhteiskunnasta enemmän palveluyhteiskuntaan, työelämässä tapahtuneet muutokset kohti digitalisaatiota sekä neuvottelu- ja sopimustoiminnassa tapahtuneet muutokset edellyttävät ajantasaisempaa ja toimivampaa lainsäädäntöä.

Akava katsoo tarpeelliseksi kehittää työmarkkinajärjestelmää vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön tarpeita ja haasteita. Sopimustoiminnan lähtökohtana tulee olla jatkossakin sopimukseen pääseminen ensisijaisesti neuvotteluosapuolten kesken. Sovittelujärjestelmää on kuitenkin uudistettava, jotta työmarkkinoiden toiminta ja vakaus sekä sopimusjärjestelmän toimivuus turvataan.

Akavan keskeiset esitykset sovittelujärjestelmän uudistamiseksi:

- Sovittelutoiminnan resursseja ja sovittelijoiden määrää lisättävä
- Sovittelutoiminnan painopistettä siirrettävä myös ennakointiin
- Sovittelutoimiston yhteyteen perustettava talousyksikkö
- Sovittelun aloittamiseen, sovitteluprosessin kulkuun sekä pakollisen sovintoehdotuksen antamiseen määräajat
- Sovintoehdotus on julkinen, kun osapuolet ilmoittaneet kantansa
- Sovintoehdotuksessa otettava huomioon erityisesti kyseisen toimialan tilanne sekä työn vaativuuteen ja sen edellyttämään osaamiseen nähden oikeudenmukaiseen palkkakehitykseen liittyvät seikat. Sovittelija ei ole sidottu rajoittamaan sovintoehdotuksen sisältöä muiden jo tehtyjen sopimusten sisällön perusteella.

Akava esittää, että valmistelu sovittelujärjestelmän uudistamiseksi aloitetaan jo tällä hallituskaudella.

Yhteistoimintalain uudistaminen

Yhteistoimintalain uudistamisen jatkovalmistelu lausuntokierroksen jälkeen on loppusuoralla kolmikantaisessa työryhmässä. Akava kannattaa yhteistoimintalain kokonaisuudistusta, ja pitää erittäin tärkeänä, että valmistelun yhteydessä hallintoedustuksen soveltamisalarajaa lasketaan 150:stä 50:een. Tämä edesauttaisi merkittävästi tiedonkulun parantumista, mikä edistäisi paikallisen sopimisen etenemistä käytännössä. Tämä on perusteltua ottaen huomioon pienten yritysten määrän kasvun. Muissa Pohjoismaissa raja on 25 tai 30.

Palkka-avoimuuden edistäminen

Hallitusohjelmassa on kirjaus palkka-avoimuuden edistämisestä siten, että *perusteettomien palkkaerojen ja palkkasyrjinnän poistamista edistetään lisäämällä palkka-avoimuutta lainsäädännön keinoin. Perusteettomiin naisten ja miesten välisiin palkkaeroihin puututaan nykyistä tiukemmin. Lisätään tasa-arvolakiin henkilöstön, henkilöstöedustajien ja yksittäisen työntekijöiden oikeuksia ja tosiasiallisia mahdollisuuksia lisätä palkkatietoutta ja puuttua tehokkaammin palkkasyrjintään.*

Lainsäädäntö on yksilön oikeussuojan kannalta puutteellinen ehkäisemään palkkasyrjintää ja korjaamaan perusteettomia palkkaeroja. Henkilöstön edustajien laajemmat tiedonsaantioikeudet lisäisivät mahdollisuuksia myös sopia paikallisesti palkankorotuseristä. Avoimempi palkkapolitiikka lisäisi palkkatietämystä ja pitkäjänteistä palkkapolitiikkaa. Kyse ei ole palkkojen tasapäistämisestä, vaan läpinäkyvyydestä ja oikeudenmukaisuudesta.

Akava kannattaa palkka-avoimuuden maltillista lisäämistä siten, että henkilöstön edustajalla olisi oikeus saada koko henkilöstön osalta yksilöidyt palkkatiedot kaikkine palkanosineen ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat tiedot. Henkilöstön edustaja voisi käyttää työnantajalta saamiaan tietoja vain niihin tarkoituksiin, mihin ne on saatu. Lisäksi työnantajan olisi viipymättä kirjallisesti annettava palkkasyrjintää epäilevälle työntekijälle tämän kirjallisesti pyytämät toisen työntekijän tai toisten työntekijöiden palkkatiedot ja muut palkan määräytymisen perusteita koskevat välttämättömät tiedot, jotta työntekijä voisi arvioida, onko syrjintäkieltoa noudatettu.

Akava ry:n puolesta

Katarina Murto
työmarkkinajohtaja
Puh. 050 5689188