TEK / Teemu Hankamäki, Susanna Hernberg

Eduskunta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen torstaina 21.11.2024 klo 12.15

HE 146/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta

Yleiset ja keskeiset huomiot

TEK vastustaa hallituksen esitystä työriitalain muuttamisesta. Pidämme esitystä tarpeettomana ja ennakoimme sen aiheuttavan epävakautta ja epäselviä tilanteita työmarkkinoilla.

Koska esitys tähtää erityisesti julkisen sektorin palkkaratkaisujen rajoittamiseen, on esitys tasa-arvon edistämisen kannalta huolestuttava ja sisältää riskejä palkkatasa-arvon kehittämisen osalta.

TEKin näkemyksen mukaan palkanmuodostuksen tulisi perustua alakohtaisuuteen ja eri sopimusalojen tulisi voida sopia palkoistaan alan tilanne huomioiden, myös sovittelijan johdolla. Jo pitkään on puhuttu tarpeesta huomioida ala- ja yrityskohtaiset tilanteet ja kehityskulut paremmin, mutta tämä esitys vie toiseen suuntaan.

Nykytila ja sen arviointi

Suomessa työehtosopimusjärjestelmä rakentuu sopimuksia neuvottelevista työehtosopimusosapuolista, työriitojen sovittelua varten olevasta valtakunnansovittelija –instituutiosta sekä työehtosopimuksiin liittyviä oikeusriitoja ratkaisevasta erityistuomioistuimesta, työtuomioistuimesta.

Toimiva työehtosopimusjärjestelmä edellyttää sekä työntekijöiden että työnantajien laajaa järjestäytymistä ja luottamusta osapuolten välillä. Luottamus perustuu yhteiseen tilannekuvaan yleisestä taloustilanteesta sekä riittävästä tiedonsaannista ja kustannuslaskennan läpinäkyvyydestä neuvotteluissa.

Valtakunnansovittelija on instituutio, jonka ensisijainen tehtävä on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovitella työriitoja. Työriitojen sovittelusta annetun lain mukaan valtakunnansovittelijan on pyrittävä yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa edistämään työnantajien sekä työntekijöiden ja virkamiesten sekä niiden järjestöjen välisiä suhteita. Lain muuttaminen ilman työmarkkinajärjestöjen yhteistä

näkemystä heikentää edellytyksiä valtakunnansovittelijan lainmukaisten tehtävien hoitamiseen ja osapuolten luottamusta instituution toimintaan. Luottamuksen rapautuminen muodostaa uhkan instituution riippumattomuudelle ja puolueettomuudelle.

Valtakunnansovittelijalla ja sovittelulautakunnalla on oltava aito mahdollisuus alakohtaisten tilanteiden huomioimiseen sovitteluprosessin yhteydessä. Valtakunnansovittelijainstituutio on osa työehtosopimusjärjestelmää, jonka toiminnasta on pyrittävä sopimaan työmarkkinaosapuolten kesken. Näin voidaan tukea kestävällä tavalla työmarkkinoiden toimintaa.

Hallituksen esityksen nykytilan kuvaus ei kuvaile tai esitä sellaisia työmarkkinoiden toimintaan liittyviä ongelmia, joihin myöhemmin esitettävät muutokset olisivat ratkaisu.

Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Esitys muuttaisi työmarkkinoiden valtatasapainoa työantajien eduksi. Vaikka hallituksen esityksessä toistetaan useasti, etteivät muutokset rajaa osapuolten mahdollisuuksia sopia keskenään palkankorotuksista mitä tahansa, vaikuttaa muutos tosiasiallisesti koko neuvottelutilanteen muodostumiseen.

Samaan viitaa esityksessä arvioidut taloudelliset vaikutukset. Hallituksen esityksen mukaan ”esitetyn muutoksen voidaan tulkita lisäävän vähäisessä määrin Suomen palkanmuodostusjärjestelmän koordinaation astetta”. Jotta palkkakoordinaation liitetyt myönteiset taloudelliset vaikutukset ylipäätään toteutuisivat, tämä merkitsisi puuttumista palkkaneuvotteluiden dynamiikkaan yleisemmin eikä ainoastaan sovittelijan tekemien ehdotusten kautta. On todennäköistä, että työriidat vaikeutuvat ja pitkittyvät, kun sovittelujärjestelmän mahdollisuuksia sovitella niitä rajoitetaan. Käytännössä esimerkiksi sovittelijan mahdollisuus antaa esitys työriidassa sopimuskaudelle, jolle ei ulotu ns. yleistä linjaa, ei ilmeisestikään voi toteutua muutoin kuin ns. verrokkisopimuksen kautta. Työriitaa siis ratkaistaan tavalla, jossa joku muu osapuoli myöhemmin sopii työriidan alaisen sopimuksen palkkaratkaisun. Tämä ei voi olla kestävä tapa toimia.

Samoin syntyy merkittävä riski työehtosopimuskierrosten ja palkankorotustasojen politisoitumisesta. Kun lainsäädännöllä tosiasiallisesti pyritään rajaamaan erityisesti julkista sektoria koskevia palkankorotuksia etukäteen, syntyy todennäköisesti kiivas keskustelu lain muutostarpeista ja siitä, mille tasolle palkankorotusten tulisi asettua.

Se, että esitys tosiasiallisesti heikentäisi palkansaajien neuvotteluasemaa rajatessaan työriidan sovitteluun liittyviä vaihtoehtoja, johtaa myös kysymyksiin siitä, voidaanko esitystä pitää Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten mukaisena.

Esimerkiksi ILO:n yhdistymisvapauskomitean (CFA) valvontakäytännössä on käsitelty laajalti kysymystä siitä, mitä vapaiden ja vapaaehtoisten neuvotteluiden periaatteet tarkoittavat. Näiden periaatteiden ydinsisältö on neuvotteluosapuolten täydessä autonomiassa, joka jäsenvaltioiden tulee turvata. Järjestäytymisvapauden keskeiseen sisältöön kuuluu se, että julkista valtaa käyttävät viranomaiset eivät puutu esim.

ammattiliittojen sisäisten asioiden järjestämiseen ja pidättäytyvät kaikista toimista, jotka tehdään yhden osapuolen kustannuksella.

Vaihtoehtoiset toteutustavat ja vertailu Ruotsiin

Esitysluonnos vertailee keskeistä esitettyä sisältöä Ruotsiin ja kuvaa Ruotsissa käytössä olevaa sopimusjärjestelmää. Esityksen jonkinlaisena esikuvana toimii selvästi Ruotsin sovittelujärjestelmää säätelevän lain täsmentävä asetus, joka määrittelee sikäläisen sovitteluviranomaisen tehtäviä. Asetuksen taustalla ja sen mahdollistajana on kuitenkin sopimusosapuolten yhteisymmärrys ja sopimus sovellettavasta työmarkkinamallista.

Mainitussa asetuksessa on lisäksi merkittäviä eroavaisuuksia suhteessa siihen, mitä Suomen hallitus työriitalain muutoksena esittää. Nostettakoon näistä esiin ainakin sovittelijaviranomaisen tehtävä kerätä, koota ja tulkita palkanmuodostuksen kannalta tärkeitä tilastoja sekä analysoida palkkakehitystä tasa-arvonäkökulmasta.

TEK on esittänyt työriitalain uudistamista tavalla, jossa aidosti huomioitaisiin näitä Ruotsissa käytössä olevia elementtejä. Tällöin pyrittäisiin lisäämään kokonaisuudessaan sovittelun ennakoitavuutta ja systemaattisuutta. Puolueettoman palkkatilastoinnin yhteinen kehittäminen ja hyödyntäminen osana sovittelutoimintaa vähentäisi tulkintaerimielisyyksiä ja lisäisi läpinäkyvyyttä.

Voimaantulo

TEK pitää lain voimaantulon kaavailtua ajankohtaa huonosti harkittuna huomioiden, että työehtosopimuksista neuvotellaan syksyn 2024 ja kevään 2025 aikana. Uuden, merkittävän sääntelyn voimaan tulo kesken neuvottelukierroksen häiritsee neuvottelua ja vaarantaa osaltaan sujuvan sopimuskierroksen edellytyksiä.

Tekniikan akateemiset TEKin puolesta

Susanna Hernberg

työsuhdeasiantuntija