

Ville Kopra

17.10.2024

Dnro 001/81/2024

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

Asiantuntijakuuleminen perjantaina 18.10.2024 klo 11.00

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

Yleiset huomiot

Akava vastustaa hallituksen esitystä työriitalain muuttamisesta. Pidämme esitystä tarpeettomana ja ennakoimme sen aiheuttavan epävakautta ja epäselviä tilanteita työmarkkinoilla. Tasa-arvon edistämisen kannalta esitys on huolestuttava ja sisältää merkittäviä riskejä palkkatasa-arvon kehittämisen osalta.

Nykytila ja sen arviointi

Suomessa työehtosopimusjärjestelmä rakentuu sopimuksia neuvottelevista työehtosopimusosapuolista, työriitojen sovittelua varten olevasta valtakunnansovittelija –instituutiosta sekä työehtosopimukseen 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 sovittaa 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 kestäväällä 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 valtasapainoa työntajien eduksi. Vaikka hallituksen esityksessä toistetaan useasti, etteivät muutokset rajaa osapuolten mahdollisuuksia sopia keskenään palkankorotuksista mitä tahansa, vaikuttaa muutos tosiasiallisesti koko neuvottelutilanteen muodostumiseen.

Samaan viittaa esityksessä arvioidut taloudelliset vaikutukset. Hallituksen esityksen mukaan ”esitetyn muutoksen voidaan tulkita lisäävän vähäisessä määrin Suomen palkanmuodostusjärjestelmän koordinaation astetta”. Jotta palkakoordinaation liitetyt myönteiset taloudelliset vaikutukset ylipäänsä toteutuisivat, tämä merkitsisi puuttumista palkkaneuvotteluiden dynamiikkaan yleisemmin eikä ainoastaan sovittelijan tekemien ehdotusten kautta.

Esityksessä pidetään mahdollisena, että työriitojen neuvottelukustannukset vähenevät esitettyjen muutosten myötä, mutta tätä arviota ei varsinaisesti perustella. On myös mahdollista, että työriidat vaikeutuvat ja pitkittyvät, kun sovittelujärjestelmän mahdollisuuksia sovitella niitä rajoitetaan. Tällöin myös neuvottelukustannukset kasvavat.

Samoin syntyy merkittävä riski työehtosopimuskierrosten ja palkankorotustasojen politisoitumisesta. Kun lainsäädännöllä 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.

Hallituksen esityksessä todetaan, että ”ehdotus ei käytännössä merkitsisi muutosta nykyisin noudatettuun käytäntöön”. Tämä tulisi ymmärtää ohjeena sille, ettei muutoksia tule tehdä, koska hyvänä pidetyn yleisperiaatteen mukaan asiasta ei tule tarpeettomasti säätää lailla.

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. Mainitussa asetuksessa on kuitenkin 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.

Akava 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. Näillä tavoin työriitojen sinänsä jo nyt vähäistä määrää saataisiin uskottavammin edelleen vähentymään.

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

Voimaantulo

Akava pitää lain voimaantulon ajankohtaa huonosti harkittuna huomioiden, että työehtosopimuksista neuvotellaan syksyn 2024 ja kevään 2025 aikana. Uuden, merkittävän sääntelyn voimaan tulo kesken neuvottelukierroksen häiritsisi neuvottelua ja vaarantaisi osaltaan sujuvan sopimuskierron edellytyksiä.

Akava ry:n puolesta

Ville Kopra
työmarkkinajohtaja