

Markku Jalonen

17.10.2024

269/04.01.01/2024

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HE 146/2024vp

Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta

KT pitää välttämättömänä Suomen työmarkkinamallin kehittämistä työmarkkinajärjestöjen neuvottelujen pohjalta

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT (jäljempänä KT) pitää välttämättömänä Suomen työmarkkinamallin kehittämistä.

Sen jälkeen, kun EK päätti yksipuolisesti luopua keskitetyistä työmarkkinaratkaisuksista, Suomessa ei ole ollut enää kaikkien sopijaosapuolten yhteisesti hyväksymää työmarkkinamallia.

Kehitys on johtanut siihen, että neuvottelukierrosten työmarkkinaratkaisut ja työrauha syntyvät yhä enenevässä määrin pitkittyneiden neuvotteluiden ja sovitteluiden sekä työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaisteluiden jälkeen. Negatiiviset vaikutukset mm. talouteen, lakisääteisiin palveluihin ja hoitovelkaan ovat kasvaneet.

Esimerkiksi kunta-alalla menetettiin vuonna 2022 ennätyksellisen laajoissa ja yhteiskuntavaarallisissa työtaisteluissa yli 700 000 työpäivää ja niihin osallistui noin 150 000 palkansaajaa. Ilman sovittelujärjestelmää työtaistelut olisivat olleet vieläkin pitkäkestoisempia ja laajempia.

Lainvalmistelun yhteydessä uudistusta on perusteltu ns. Ruotsin mallilla. Ruotsin työmarkkinamalli perustuu maan työmarkkinaosapuolten pitkäaikaiseen neuvottelutoimintaan ja yhteiseen kehitystyöhön. Ruotsin työmarkkinamallia ei ole luotu lakivalmistelu edellä kuten Suomessa.

Lakivalmistelua kestävämpi ja hyväksyttävämpi työmarkkinamallin kehittämisjärjestys olisi se, että Suomen työmarkkinoiden keskeisimmät ja edustavimmat eri toimialoja edustavat yksityisen ja julkisen sektorin sopijaosapuolet neuvottelevat yhteisestä työmarkkinamallista. Esitystä ei ole laadittu siten, että se olisi työmarkkinaosapuolten yhteisesti hyväksymä.

Valmistelutyöryhmässä ei ole kuultu KT:n esittämää asiantuntijaa Martti Hetemäkeä, joka on osallistunut useisiin yhteiskuntavaarallisten työriitojen sovitteluihin sovittelulautakunnan jäsenenä. Työryhmässä ei kuultu ketään sellaista asiantuntijaa, joka on osallistunut sovitteluun, jossa neuvotteluita ovat vaikeuttaneet yhteiskuntavaaralliset henkeä, terveyttä ja/tai omaisuutta vaarantavat työtaistelut ja joissa laissa toteutetun uudistuksen (hyvinvointialueuudistus) vuoksi on ollut tarpeen uudistaa palkkausjärjestelmiä sekä edistää lakisääteisen palkkaharmonisaation toteutumista.

Markku Jalonen

17.10.2024

269/04.01.01/2024

Jos työriitojen sovittelujärjestelmä sekä siihen kiinteästi liittyvä palkanmuodostus ja yleisen linjan määrittely perustuvat vain laintasoiseen säätelyyn, riskinä on, että työmarkkinaneuvottelujen intressikysymykset voivat nousta myös aiempaa enemmän poliittisten vaalien agendalle.

Lakiesityksessä ei ole lainkaan huomioitu yleisen palkankorotuslinjan rakenteen ja paikallisten erien neuvottelulausekkeiden kustannuksia lisääviä vaikutuksia. Yleiskorotuspainotteinen yksityisen sektorin vientivetoinen päänavausratkaisu johtaa yleensä palkkaliukumien ja kustannusten lisääntymiseen, koska työnantajat joutuvat käyttämään sopimuskorotusten lisäksi omaa rahoitusta esimerkiksi paikallisten palkkausepäkohtien korjaamiseen. Yleiskorotuspainotteisuus heijastuu yleensä myös päänavauksen jälkeen tehtäviin työ- ja virkaehtosopimuksiin.

Lakiesityksen tavoite on kannatettava, mutta poikkeaminen ns. yleisestä linjasta tulee olla jatkossakin mahdollista erityisissä yhteiskuntavaarallisissa poikkeustilanteissa

KT kannattaa lakiesityksen tavoitetta edistää kilpailukykyä ja parantaa kansantalouden kantokykyä. Työriitojen sovittelujärjestelmän tulee jatkossakin lähtökohtaisesti noudattaa niin sanottua palkankorotusten yleistä linjaa.

Sovittelujärjestelmän muutoksia arvioitaessa on huomioitava työriitojen vaikutukset eri toimialoihin. Yksityinen ja julkinen sektori poikkeavat tältä osin toisistaan merkittävästi. Yhteiskuntavaaralliset ja kansalaisten henkeä ja terveyttä uhkaavat työtaistelut ovat kohdistuneet tähän mennessä vain kuntiin ja hyvinvointialueisiin.

Kunnat ja hyvinvointialueet vastaavat lakisääteisistä yhteiskunnan ydinpalveluista ja huoltovarmuudesta kuten esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluista, vanhustenhuollosta, lastensuojelusta, pelastustoimesta, opetuksesta ja varhaiskasvatuksesta, kriittisestä infrasta kuten vesi-, energia- ja jätehuollosta jne. Kunnat ja hyvinvointialueet ovat vastuussa lakisääteisistä palveluista sekä kansalaisten hengen ja terveyden turvaamisesta myös työtaistelutilanteissa. Lakisääteisiä toimintoja voidaan rajoittaa työtaisteluissa vain rajallisesti ja määräajaisesti. Yhteiskunnan ydinpalveluiden kriittisen huoltovarmuuden merkitys korostuu entisestään Venäjän hyökkäyssodan vuoksi.

On huomioitavaa, että sovittelulautakunta asetetaan vain hyvin harvoin ja erityisen vaikeissa yhteiskuntavaarallisissa työtaisteluissa ja niiden uhkissa. Kunta-alan työriidoissa sovittelulautakunta on asetettu vuoden 2001 lääkärilakossa, Tehyn joukkokirtisanotusmisuhassa 2007 ja vuoden 2022 koko kunta-alaa koskevissa laajoissa työtaisteluissa. Sovittelujärjestelmän ja sovittelulautakunnan sovintoesitysten merkitys on ollut ratkaiseva kaikkien edellä mainittujen Suomen työmarkkinahistoriassa vakavien ja yhteiskuntavaarallisten työtaisteluiden päättämisen ja sovinnon aikaansaamisessa. Tämänkaltaisissa poikkeuksissa kriisitilanteissa ns. yleisestä linjasta poikkeamisen tulee olla jatkossakin tilanteen niin vaatiessa mahdollista.

Lakiesityksen voidaan katsoa kyseenalaistavan edellä mainittujen Suomen työmarkkinahistoriassa kaikkein kriittisimpien yhteiskuntavaarallisten työtaisteluiden sovittelujärjestelmän sovintoesitykset.

Sovittelujen kautta vuonna 2022 syntyneeseen Kunta- ja hyvinvointialaa koskevaan ratkaisuun sisältyvä kunta- ja hyvinvointialan palkkausrakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevalla kehittämisohjelmalla uudistetaan palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla ja edistetään työvoiman saatavuutta, paikallista sopimista ja turvataan työmarkkinoiden pisin työrauha. Korotukset toteutetaan pääosin paikallisina järjestelyinä.

Markku Jalonen

17.10.2024

269/04.01.01/2024

Kehittämishjelma ja muut sovintoesityksiin perustuvat kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa Suomen työmarkkinoilla vuositasolla 0,35 % prosenttiyksikköä ja viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä.

Kehittämishjelma ja palkkojen yhteensovittamista koskeva sovintoesitys olivat tarpeellisia myös hyvinvointialueuudistuksen johdosta, koska ne tukevat palkkausjärjestelmien uudistamista ja lakisääteisen palkkaharmonisaation toteuttamista työvoiman saatavuutta edistävällä tavalla.

Kunta- ja hyvinvointialalla jopa noin puolet palkankorotuksista voi olla paikallisesti suunnattavia eriä. Tämä on tilanne esimerkiksi vuosina 2023 ja 2024. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat kunta- ja hyvinvointialalla työmarkkinoiden laajimmat.

Sovintoesityksiin perustuvat palkkausjärjestelmien kehittämishjelmat ovat jo tähän mennessä parantaneet työvoiman saatavuutta ja vähentäneet kallista vuokratyövoiman ja ostopalveluiden käyttöä.

Työriitojen sovittelujärjestelmällä tulee edelleen olla todellinen mahdollisuus erityisissä yhteiskuntavaarallisissa poikkeustilanteissa poiketa yleisestä linjasta, jos yhteiskunnan välttämättömien ydinpalveluiden saatavuuden sekä kansalaisten hengen ja terveyden turvaaminen ja muu yhteiskunnan yleinen etu sitä edellyttävät. Säännöskohtaisissa perusteluissa tämä tulisi tuoda esille.

Lainkohdan 13 § Sovintoehdotus ja sovittelun keskeyttäminen perusteluiden toiseen kappaleeseen on palautettava (aiemmassa hallituksen esityksen luonnokseen kirjattu) sana ”pääpiirteissään”, eli teksti on muutettava muotoon: ”Palkanmuodostuksen toimuutta turvaisi sovintoehdotus, joka pääpiirteissään kokonaisuutena ylläpitää kansantalouden ja muun yleisen edun turvaavan yleisen linjan noudattamista työmarkkinoilla”. Sanan ”pääpiirteissään” poistaminen johtaa tulkintaan, jonka mukaan yleisestä linjasta poikkeaminen ei olisi enää lainkaan mahdollista missään tilanteessa.

Valtakunnansovittelijan ensisijainen tehtävä tulisi olla edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja sovittaa työriitoja

Tämä tehtävä tulisi selkeästi kirjata lakiin.

Sovittelujärjestelmän ja sovittelulautakunnan sovintoesitysten merkitys on ollut ratkaiseva vakavien ja yhteiskuntavaarallisten työtaisteluiden päättämisessä ja sovinnon aikaansaamisessa. Yhteiskuntavaaralliset ja kansalaisten henkeä ja terveyttä uhkaavat työtaistelut ovat kohdistuneet tähän mennessä vain kuntiin ja hyvinvointialueisiin.

Kunta- ja hyvinvointialueen virka- ja työehtosopimuksiin sisältyvästä kehittämishjelmasta

Esityksessä ei voi todeta, että kunta- ja hyvinvointialan kehittämishjelma on raamin ylittävä, koska tässä vaiheessa ei vielä tiedetä, minkä suuruisia yleisen linjan mukaiset korotukset tulevat olemaan kehittämishjelman voimassaoloaikana. Palkkaliukumukset ovat myös yksityisellä sektorilla ja valtiolla suurempia kuin kunnissa ja hyvinvointialueilla.

Keskeistä työriitojen sovittelujärjestelmän useisiin sovintoesityksiin perustuvissa vuoden 2022 kunta- ja hyvinvointialan ratkaisussa oli se, että kyse oli myös monivuotisesta palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämishjelmasta, jolla

Markku Jalonen

17.10.2024

269/04.01.01/2024

uudistetaan palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla sekä edistetään työvoiman saatavuutta ja paikallista sopimista. Sovintoesitykset mahdollistivat Suomen suurimpien hallintouudistusten toimeenpanon aikana kunta- ja hyvinvointialalle myös Suomen pisimmän kolmen vuoden työrauhan.

Esitys voi hidastaa olennaisesti neuvottelutuloksen saavuttamista sekä lisätä sovintoneuvotteluiden kustannuksia

Perusteluiden kohtaan vaikutukset työnantajiin tulisi lisätä, että muutos voi lisätä neuvottelukustannuksia muun muassa sen vuoksi, että neuvotteluja voidaan joutua käymään nykyistä pidempään, kun lailla rajoitetaan sovittelijan liikkumavaraa. Muutos voi myös vaikeuttaa työrauhan saavuttamista. Sovittelijan toimivallan rajaaminen voi johtaa siihen, että sovinnon aikaansaamiseksi osapuolet joutuvat muodostamaan oman sovittelujärjestelmän.

Kunta- ja hyvinvointialaa koskevat sovintoesitykset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa Suomen työmarkkinoilla

Kunta- ja hyvinvointialan vuoden 2022 sovintoesityksiin perustuva ratkaisu kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa Suomen työmarkkinoilla vuositasolla 0,35 % prosenttiyksikköä ja viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä. Tämä tulisi lisätä kohtaan vaikutukset sukupuolen väliseen tasa-arvoon.

Esityksen mukaan palkkojen nousu keskeisillä ventialoilla nostaa palkkoja enemmän kuin naisten, koska ventialoilla työskentelee enemmän miehiä kuin naisia. Esitykseen tulisi lisätä, että näin ollen esitys johtaa siihen, että naisten ja miesten keskimääräinen palkkaero kasvaa eikä kapene.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT KT