

30.5.2024

139/04.01.00/2024

Työ- ja elinkeinoministeriö

## KT:n eriävä mielipide työriitojen sovittelujärjestelmän kehittämistä valmistelevalle työryhmän mietintöluonnokseen 28.5.2024

### Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pitää välttämättömänä Suomen työmarkkinamallin kehittämistä.

Kehittäminen tulisi tehdä kuitenkin siten, että Suomen työmarkkinoiden keskeisimmät ja edustavimmat eri toimialoja edustavat yksityisen ja julkisen sektorin sopijaosapuolet neuvottelevat yhteisestä työmarkkinamallista. Myös valtakunnansovittelijan lausunnoissa korostetaan työmarkkinaosapuolten roolia ja ensisijaisuutta työmarkkinamallin muodostamisessa.

Esimerkiksi Ruotsin työmarkkinamalli perustuu maan työmarkkinaosapuolten pitkäaikaiseen neuvottelutoimintaan ja yhteiseen kehitystyöhön. Ruotsin työmarkkinamallia ei ole luotu laki- valmistelu edellä kuten Suomessa nyt ollaan tekemässä.

Lausunnon kohteena oleva mietintöluonnosta (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta) ei ole laadittu siten, että se olisi työmarkkinaosapuolten yhteisesti hyväksymä.

Työryhmässä ei ole kuultu KT:n esittämää asiantuntijaa, joka on osallistunut yhteiskunta- vaarallisten työriitojen sovitteluun sovittelulautakunnan jäsenenä. Siksi työryhmässä olisi tul- lut kuulla asiantuntijana työelämäprofessori Martti Hetemäkeä, joka on toiminut sovittelulau- takunnan jäsenenä vuosina 2007 ja 2022.

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

### Kommentit sekä muutos ja tarkennusesitykset muistioon/ HE-luonnokseen

#### 2.1. Nykytilan kuvaus

Esityksessä ei voi todeta, että kunta- ja hyvinvointialan kehittämisohjelma on raamin ylittävä, koska tässä vaiheessa ei vielä tiedetä, minkä suuruisia yleisen linjan mukaiset korotukset tu- levat olemaan kehittämisohjelman voimassaoloaikana. Keskeistä työriitojen sovittelujärjestel- mään perustuvissa kunta- ja hyvinvointialan ratkaisussa oli se, että kyse oli myös monivuoti- sesta palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskevasta kehittämisohjelmasta, jolla uudis- tetaan palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla sekä edistetään työvoiman saatavuutta ja pai- kallista sopimista. Tämä tulee tuoda esiin, jotta tekstin perusteella voidaan ymmärtää, että kyse oli sovittelulautakunnassa ja sovittelussa tehdystä kriisiolosuhteiden poikkeuksellisesta

30.5.2024

139/04.01.00/2024

ratkaisusta. Sovittelun kautta syntynyt ohjelma oli tarpeellinen myös hyvinvointialueuudistuksen johdosta, koska se tukee uudistuksesta aiheutuvien palkkausjärjestelmien yhteensovittamista ja lakisääteisen palkkaharmonisaation toteuttamista. Sovintoesitykset kaventavat merkittäväällä tavalla myös miesten ja naisten välistä palkkaeroa Suomen työmarkkinoilla.

Esitykseen tulee tehdä seuraavat muutokset ja lisäykset, jotta siinä kuvataan kunta- ja hyvinvointialan ratkaisu oikein:

- Vuonna 2022 hyväksyttiin kunta- ja *hyvinvointialan* työriidassa sovittelulautakunnan esittämä sovintoehdotus, jonka mukainen malli turvasi sopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille vähintään niin sanotun yleisen linjan mukaiset palkankorotukset kolmeksi vuodeksi. Yleinen linja määriteltiin kemianteollisuuden, teknologiateollisuuden ja auto- ja kuljetusalan palkankorotusten keskiarvona. Ratkaisuun sisältyi *raamin-ylittävä* viisivuotinen *kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämisohjelma, palkkarakennepohjelmalla*, jossa korotus rajattiin keskimäärin prosenttiin vuodessa. *Kehittämisohjelmalla uudistetaan palkkausjärjestelmät eri sopimusaloilla ja edistetään työvoiman saatavuutta ja paikallista sopimista. Korotukset toteutetaan paikallisina järjestelyinä.*
- *Kehittämisohjelma ja muut sovintoesityksiin perustuvat kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa vuositasolla 0,35 % prosenttiyksikköä ja oletetusti viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä.*

### 3. Tavoitteet:

Tavoitteeksi tulisi kirjata muun ohella myös työrauhan turvaaminen ja sen saavuttaminen.

### 4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Suomen kansainvälisen kilpailukyvyyn huomioinen työmarkkinaratkaisussa on perusteltua. KT kannattaa sitä, että sovittelijan tulee jatkossakin noudattaa yleistä linjaa. Tämän tulee olla pääsääntö. Sovittelijan tulee kuitenkin voida erityisissä poikkeustilanteissa poiketa yleisestä linjasta, jos neuvottelun kohteena olevan alan erityistarpeet ja yhteiskunnan yleinen etu tätä vaativat.

Esityksen kirjoitustapa jättää epäselväksi sen, onko poikkeaminen yleisestä linjasta ylipääntään mahdollista. Laissa ja sen perusteluissa tulee selkeästi tuoda esiin, että yleisestä linjasta poikkeaminen on mahdollista. Lain perusteluissa toisaalta tuodaan esiin, että *"Ehdotus ei käytännössä merkitsisi muutosta valtiollisessa sovittelutoimessa nykyisin noudatettuun käytäntöön"* Lain ja sen perusteluiden sanamuoto on kuitenkin kirjoitettu niin tiukaksi, että lukijalle jää epäselväksi onko yleisestä linjasta poikkeaminen edes mahdollista.

Perusteluissa tulisi tuoda esiin, että yleisestä linjasta poikkeaminen on mahdollista samankaltaisissa tilanteissa, kuin aiemminkin. Kohdassa 2.1 Nykytilan arviointi on todettu mm. seuraavaa *"Poikkeamista yleisestä linjasta pidettiin mahdollisena vain esimerkiksi alakohtaisista erityisolosuhteista johtuvista syistä ja poikkeamat oli pyrittävä asettamaan oikeaan suhteeseen yleisen linjan kanssa. Sama perustelulähtökohta on näkynyt valtakunnansovittelijoina myöhemminkin toimineiden sovittelijoiden esittämässä käsityksissä yleisen linjan asemasta sovittelussa. Sovittelijat ovat perustelleet kannanottojaan sillä, että työmarkkinajärjestöt kantavat vastuun työmarkkinoiden sopimustoiminnasta ja sen sisällöstä. Työriitojen sovittelu palvelee työmarkkinajärjestöjä, minkä vuoksi sovittelijan on tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuutta arvioidessaan otettava huomioon paitsi kunkin alan olosuhteet myös muun mu-*

30.5.2024

139/04.01.00/2024

*assa työmarkkinakentän yleinen tilanne, keskusjärjestöjen väliset sopimukset ja työehtosopimuspolitiikan yleinen linja. Sovittelija ei näin ollen voi yksittäisissä työriidoissa olennaisesti poiketa työmarkkinajärjestöjen laajalti hyväksymistä ratkaisuista. Valtakunnansovittelijoiden sidonnaisuudesta työmarkkinoilla sopimusneuvottelujen yhteydessä syntyneeseen yleiseen linjaan ei ole säädetty työriitalaissa.*

Samankaltaisissa tilanteissa yleisestä linjasta tulee voida poiketa myös jatkossa. Huomioitavaa on, että asiantuntijakuulemisissa myös valtakunnansovittelija katsoi, että yleisestä linjasta tulee voida poiketa, jos alan erityisolosuhteet sitä edellyttävät.

Toteutuessaan esitys heikentää olennaisesti sovittelujärjestelmän mahdollisuuksia ratkoa erityisesti vaikeita ja yhteiskuntavaarallisia työmarkkinakriisejä. Esitys pikemminkin saattaa lisätä ja pitkittää työrauhaongelmia.

#### **4.2.2.2. Vaikutukset työnantajiin**

Tulisi lisätä, että muutos voi lisätä neuvottelukustannuksia mm. 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.

#### **4.2.3.2. Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään,**

Työriitojen määrä: Tulisi lisätä, että muutos voi johtaa riitojen pitkittymiseen ja sovittelukustannusten kasvamiseen ja siten myös heikentää työrauhaa, Kun sovittelijalla ei ehdotuksen mukaan käytännössä vaikutavaa olevan liikkumavaraa ratkaisun etsimiseen.

#### **4.2.4. Vaikutukset sukupuolten väliseen tasa-arvoon,**

Esitykseen tulisi lisätä kunta- ja hyvinvointialan sovintoesityksiin perustuvan palkkaratkaisun tasa-arvoa edistävä vaikutus. Ratkaisu kaventaa naisten ja miesten keskimääräistä palkkaeroa: *Kunta- ja hyvinvointialan palkkarakenteita ja palkkausjärjestelmiä koskeva kehittämissuunnitelma ja muut sovintoesityksiin perustuvat kunta- ja hyvinvointialan virka- ja työehtosopimukset kaventavat miesten ja naisten välistä palkkaeroa vuositasolla 0,35 % prosenttiyksikköä ja oletetusti viiden vuoden aikana 1,77 prosenttiyksikköä.*

Samapalkkaisuusohjelmassa on sitouduttu tavoittelemaan keskimääräisen palkkaeron kaventumista. 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.

Esitys jättäisi sovittelijalle liikkumavaraa etsiä yksittäisessä työriitatilanteessa erilaisia ratkaisuja, joilla ei vaaranneta kansantalouden kilpailukykyä ja työmarkkinoiden toimivuutta. On hyvä, että tässä kohtaa sovittelijalle annetaan liikkumavaraa. Epäselväksi kuitenkin jää mitä tällä tarkoitetaan. Onko tarkoituksena, että poikkeustilanteissa sovittelija voi ylittää yleisen linjan vai ei? Kirjaus siitä, että "liikkumavara" ei saa vaarantaa työmarkkinoiden toimivuutta, voi johtaa siihen, että sovittelijalla ei tosiasiallisesti ole mahdollisuutta huomioida yksittäisen

30.5.2024

139/04.01.00/2024

alan poikkeuksellisia tarpeita samassa määrin kuin ennen lain voimaantuloa. Tältä osin viitamme myös kohdassa "2.2 Nykytilan arviointi" esitettyyn, jossa on mm. tuotu esiin, että sovittelijalla on ollut mahdollisuus poiketa yleisestä linjasta esimerkiksi alakohtaisista erityisolosuhteista johtuvista syistä. Tällaista kirjausta/ mahdollisuutta ei uudistusestys pidä sisällään. Säännöskohtaisissa perusteluissa tulisi tuoda esiin, että yleisestä linjasta poikkeaminen on mahdollista samankaltaisissa tilanteissa kuin aiemminkin.

Esityksen mukaan *"Myös naisvaltaisella kuntasektorilla miehet ansaitsevat naisia enemmän."* Mihin tämä väite perustuu?

## 11 §, Sovinnon aikaansaaminen

Esityksen mukaan *"Sovittelijan olisi siten kannustettava osapuolia hakemaan neuvottelukaisua, joka tukee kansantalouden ja työmarkkinoiden toimivuuden kannalta kestävää palkanmuodostusta. Sovittelijan olisi haettava ehdotuksissaan tasapainoa palkansaajien myönteisen ansiokehityksen, ostovoiman, työllisyyden ja tuottavuuden kasvun turvaamisen välillä."* Esityksessä ei tuoda riittävän selkeästi esiin, talouteen ym. tietopohjaan kuvaavia lukuja, joihin yleisen linjan on tarkoitus perustua.

Miksi esityksestä on poistettu kirjaus *"Työehtosopimuskaudet eriävät toisistaan ja yrityskoh- taisia työehtosopimuksia tehdään nykyistä enemmän"?*

## 13 §: Sovintoehdotus ja sovittelun keskeyttäminen.

On välttämätöntä, että esitys antaa sovittelijalle mahdollisuuden poiketa yleisestä linjasta erityisissä poikkeustilanteissa. Laissa tai ainakin sen perusteluissa, tulee tuoda selkeästi esiin, että yleisestä linjasta voidaan erityisissä poikkeustilanteissa poiketa.

On myös perusteltua, että yleinen linja on voimassa "kyseisen" työehtosopimuksen voimasaolon päättymiseen asti, koska tuohon ajankohtaan asti kustannusvaikutukset on huomi- oitu.

Lausuntopyynnön kohteena oleva esitys on sanamuodostaan esillä olleita luonnoksia tiu- kempi. Tekstin sanamuodosta saa sen käsityksen, että yleisestä linjasta voitaisiin poiketa vain tilanteessa, jossa sovittelijalla ei ole saatavillaan riittävästi tietoa.

Perusteluiden toiseen kappaleeseen on palautettava sana "pääpiirteissään", eli teksti on muutettava muotoon: "Palkanmuodostuksen toimivuutta turvaisi sovintoehdotus, joka **pää- piirteissään kokonaisuutena** ylläpitää kansantalouden ja muun yleisen edun turvaavan yleisen linjan noudattamista työmarkkinoilla". Sanan "pääpiirteissään" poistaminen, johtaa tul- kintaan, jonka mukaan yleisestä linjasta poikkeaminen ei olisi missään tilanteessa lainkaan mahdollista.

## Sovittelulautakunnan kokoonpanosta

Esityksessä tulisi selkeästi todeta, että TEM voi nimetä sovittelulautakunnan kokoonpanon, joka poikkeaa sovittelijan esityksestä.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUEYÖNANTAJAT