

Asia: VN/30511/2023

Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista

Lausunnonantajan lausunto

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Hallitusohjelman kirjaus, jossa työriitojen sovittelusta annettuun lakiin kirjattaisiin valtakunnan sovittelijalle ja sovittelulautakunnille kielto ylittää sovittelussa vientialojen palkankorotusten taso, herättää huolta korkeasti koulutettujen, mutta matalapalkkaisen alan asiantuntijoiden palkkakehityksen puolesta. Työmarkkinamallin kehittämistä ei ole se, että pysäytetään kehittäminen. Tätä hallituksen kirjaus tarkoittaisi.

Jos maan hallitus vahvistaa lain vientivetoisesta työmarkkinamallista, palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen tulee jatkossa mahdottomaksi julkisella sektorilla ja myös yksityisen sektorin alipalkatuilla aloilla. Museo- ja kulttuuriperintöalan palkkakuoppa muihin aloihin on jo nyt valtaisa, alan mediaanipalkka oli palkkakyselymme (1/23) mukaan 2854 e/kk. Tämä jää jälkeen jopa koko maan työllisten mediaanipalkasta, joka oli 3 195 euroa joulukuussa 2022. Kunta-alan sisälläkin ero muihin korkeasti koulutettuihin ja kunta-alan keskiarvopalkkaan on valtava ja yksityisten museoiden palkkaus on yhä pahenevassa kuopassa. Vientivetonen malli sulkisi mahdollisuuden kuroa kuilua kokoon matalapalkka-aloilla.

Museotoiminta on lakisääteistä ja sille on kirjattu velvoittavia tehtäviä; on vastuumuseoita, virallisten lausuntojen antajia sekä yleisestikin museopalveluiden rooli, ja yhteiskunnan vaatimukset alaa kohtaan ovat kasvaneet viime vuosina huomattavasti. Korkeasti koulutettujen alan asiantuntijoiden palkkaus ei ole pysynyt vaatimustason mukana. Kokonaisuudessa ala on varsin pieni eli työmarkkinamallin kehittämisessä voitaisiin neuvotteluosapuolien kesken sopia alakohtaisista parannuksista. Sopiminen on oikea tie, ei pakottaminen.

Museo- ja kulttuuriperintöalan palkkataso uhkaa jo koko alan kehitystä ja jopa tulevaa työllisyyttä. Eläkkeelle jäävien tilalle ei ehkä saada tarpeeksi työvoimaa, koska alan houkuttelevuus nuorten silmissä nimenomaan palkkatason vuoksi on huono. Tehtävät ja työ kiinnostavat, mutta uskallusta alalle ei alan palkkauksen jälkeensä jääneisyyden takia ole. Voimme yhtyä EKn strategian kirjaukseen ”Turvataan osaavan työvoiman saatavuus”, joka on tärkeä myös museo- ja kulttuuriperintöalalle. Mikäli ala sementoidaan matalapalkka-alaksi, emme pysty varmistamaan työvoiman saatavuutta jatkossa.

Jos vientivetoinen työmarkkinamalli vahvistetaan lailla, tulee palkkaerojen kaventaminen ja poistaminen eri sektorien alipalkatuilla aloilla jatkossa mahdottomaksi. Ammattiyhdistysliikkeellä ei ole tavoitteena vientivetoisen mallin kumoaminen, vaan julkisen sektorin ja matalapalkkaisten yksityisen sektorin palkkakehityksen edistäminen ja palkkojen jälkeensä jääneisyyden korjaaminen.

Vientisektori katsoo omasta näkökulmastaan Suomen kilpailukykyä, mutta valtion tulee katsoa kokonaisuutta. Moni julkisen sektorin tai yksityisen sektorin ala on palkkakuopassa ja se uhkaa alojen työllisyyttä ja lisää työvoimapulaa. Esimerkiksi museoalalla on jo vaikeuksia saada rekrytoitua asiantuntijoita eri puolille Suomea; matala palkka ei houkuta eikä edes mahdollista esimerkiksi perheellisen muuttamista työn perässä. Lisäksi pääkaupunkiseudulla korkeasti koulutettu museo- ja kulttuuriperintöalan asiantuntija on jo toimeentulon osalta todella tiukoilla. Työmarkkinoilla tarvitaan yhteistä näkemystä ja solidaarisuutta yli sektori- ja ammattialojen.

2. Näkemyksenne hallitusohjelmakirjauksesta, jonka mukaan: ”Laissa työriitojen sovittelusta säädetään, että palkantarkastusten yleistä linjaa ei voida ylittää valtakunnansovittelijan toimistosta tai sovittelulautakunnan toimesta annettavalla sovintoehdotuksella”.

Kirjaus ei ole hyvä, sillä se ei jätä neuvotteluvaraa eikä huomioi kokonaisuutta. Samalla se sitoisi valtakunnansovittelijan mahdollisuuden sovittelulla. Yhteiskuntarauhan ja työmarkkinoiden toimivuuden, neuvottelu- ja sopimisoikeuden kannalta kirjaus olisi riskialtis.

2 a). Millä tavoin vientivetoisessa mallissa voitaisiin kohdentaa palkankorotuksia sellaisille aloille tai sellaisiin tehtäviin, joissa on palkkauksen kehittämistarpeita?

Paikallinen sopiminen voisi mahdollistaa palkkakehityksessä jälkeen jääneiden alojen ja tehtävien palkkauksen kehittämisen. Mutta paikallisen sopimisen kokonaisuus on vaativa, eikä sitä voi jättää yksittäisen työntekijän vastuulle. Sopijaosapuolilla (työnantaja – työntekijä) tulee olla riittävä tuki ja tieto siitä mistä sovitaan. Tässä ammattiliittojen rooli on työntekijälle korvaamaton. Osapuolten tulee myös saada koulutusta ja riittävästi tietoa ja tätäkin tukee ammattiliittojen osaaminen ja sen jakaminen työntekijöiden edustajille.

3. Millaisessa menettelyssä työmarkkinaosapuolten yhteistä hyväksyntää nauttiva työmarkkinamalli olisi mahdollista valmistella?

Tarpeeksi kattavassa yhteistyössä, jossa huomioidaan eri alat ja sektorit kokonaisuudessaan ja ajatellaan solidaarisesti. Sopijaosapuolilla tulee olla laaja ymmärrys sekä mahdollisuus tehdä ratkaisuja. Kiellot sovittelua paremmasta palkasta ja työtaisteluoikeuden heikentäminen ovat pakkoon perustuvaa, eikä edes neuvottelukulttuuria.

4. Onko työriitojen sovittelusta annettuun lakiin perustuvaa vapaaehtoista sovittelua tarpeellista kehittää? Voidaanko lakisääteisen sovittelujärjestelmän rinnalla kehittää liittojen keskinäistä sovittelujärjestelmää esimerkiksi työehtosopimusten rajariitojen ratkaisemiseksi (keskusjärjestöjen välinen/sisäinen konsiliaatio, vrt. vastaava menettely Ruotsissa)?

Kaikenlainen kehittäminen on positiivista, jos taustalla ei ole asioiden huonontaminen. Laaja, ja monipuolinen yhteistyö ja aito eri osapuolten kuunteleminen on kaiken neuvottelutoiminnan ydintä. Sanelemalla ei saada aikaan rakentavia uudistuksia.

5. Näkemyksenne työriitojen sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelija, sivutoimiset sovittelijat, sovittelulautakunta) merkityksestä ja roolista neuvotteluratkaisuun pääsemisessä ja työrauhan ylläpitämisessä. Kuinka lakisääteinen vientimalli vaikuttaisi sovitteluinstituution rooliin työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelussa?

Hallituksen ohjelmaan kirjattu tavoite lakimuutoksesta, joka estäisi valtakunnansovittelijaa tai sovittelulautakuntaa tekemästä tällaisia, ”yleistä linjaa” korkeampia ehdotuksia, torppaisi ja sitoisi valtakunnansovittelijan ja sovittelijoiden kädet. Enää ei olisi kyse sovittelusta. Ulkopuolisen sovittelijan apu ja tuki työmarkkinariidoissa ja pattitilanteissa on tukenut neuvottelutoimintaa, ja sitä kautta edistänyt myös työmarkkinarauhaa sekä yhteiskuntarauhaa.

6. Tulisiko sovittelun tueksi ja työmarkkinajärjestöjen yhteisen tilannekuvan muodostamiseksi edistää toimenpiteitä, joilla tuotetaan objektiivista tietoa työmarkkinoista, makrotaloudellisesta kehityksestä ja toimialakohtaisista olosuhteista? Jos kyllä, mitä nämä toimenpiteet voisivat olla?

Yhteinen ymmärrys toimialojen erilaisista lakisääteisistä velvoitteista, alojen koulutusvaatimuksista ja osaamisvaatimuksista varmasti laajentaa ymmärrystä eli objektiivinen tieto eri aloista ja niiden kohtaamista haasteista auttaisi tekemään ratkaisuja, joilla voitaisiin parantaa työmarkkinoita.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Palkkaus on yksi keskeisistä tavoista kilpailla työvoimasta. Mikäli eri sektorien ja alojen palkkakehitys ja palkkaerot kasvavat kestävämmän suuriksi, on työvoimapula väistämätön matalapalkka-aloille. Tämän ehkäisemiseksi tulee tarkastella kokonaisuutta ja jättää neuvotteluoikeus työmarkkinaosapuolille eikä

torpata sitä lakisääteisesti.

Mäkelä Katariina
Museo- ja kulttuuriperintöalan ammattiliitto MAL ry