

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaalioikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaalioikeus/uutiset>>

10.2.2023 11.55

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori OTT, VTK Seppo Koskinen: TES- ja VES-neuvottelujen keskinäiset riippuvuudet? - esimerkkinä kunta- ja hyvinvointialueiden neuvottelut



Suomalaiseen työmarkkinamalliin ei ole sisällytetty virka- ja työehtosopimukseen otettuja sitovia viittauksia muiden sopijapuolten sopimusratkaisuihin. Tällainen on ollut vierasta sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöille. Neuvottelujärjestelmän ideana on ollut se, että jokainen järjestö tekee oman sopimuksensa. Toiset järjestöt voivat tukea toista järjestöä tämän sopimuspyrkimyksissä, mutta on pidetty jopa sopimattomana sitä, että ulkopuoliset järjestöt pyrkivät hyötymään toisten järjestöjen sopimuksista suorilla viittausmääräyksillä. Tilanne on nyt kunta- ja hyvinvointisektorilla muuttunut. Mitä tämä muutos merkitsee suomalaiselle työmarkkinamallille vai onko meillä edes tällaista mallia?

1. Palkkojen ja muiden työehtojen neuvottelujärjestelmä yleisesti

Suomen työmarkkina mallia voidaan kuvata seuraavien viiden kokonaisuuden perusteella.

Ensimmäinen kokonaisuus on keskusjärjestöjen osuuden vähäisyys. Elinkeinoelämän keskusliitto irtaantui vuonna 2017 tekemästä keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja eikä neuvotellut enää edes työehtosopimusten yleisestä linjasta. Neuvottelujen tuli siirtyä liittotasolla. Vuonna 2016 syntynyt Kilpailukyky sopimus 2016 on viimeisin palkkoja koskeva keskusjärjestösopimus.

Toiseksi poliittinen valta toimii erillään työehtosopimusjärjestelmästä. Hallitus ja eduskunta säilyttävät valtansa työläinsäädännön osalta, mutta ideana on olla puuttumatta työehtosopimusneuvotteluihin. Hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kolmikantaneuvottelut

käydään vain koskien työelämälainsäädäntöä. Sipilän hallitus oli toki vielä aikaansaamassa Kiky-sopimusta mutta hallitus ei ollut siinä sopijapuolena. Nykyinen SDP:n johtama hallitus korostaa työmarkkinajärjestelmän vastuuta omista työehtosopimuksistaan.

Kolmanneksi Suomen mallissa vientivetoisuus määrittelee palkan korotusten osalta ns. yleisen linjan. Teknologiateollisuus ja työntekijäpuolella Teollisuusliitto pyrkivät olemaan päänavaajajärjestöjä. Teollisuusliitto edustaa monia aloja (teknologia, kemia, puu), joten sillä on merkittävä asema yleisen linjan muodostumisessa. Ideana on saada sovituksi ainakin palkat vientivetoisesti, jolloin muut ehdot voidaan sopia alakohtaisesti.

Neljänneksi alakohtainen sääntely on keskeistä erityisesti muiden kuin palkkaehtojen osalta. Alakohtaisesti sopiminen muodostui aikaisempaa tärkeämmäksi sopimuskierroksella 2019-2020, kun kiky-tunteja on korvattu esimerkiksi alakohtaisilla työaikaauudistuksilla. Paikallinen sopiminen ei ainakaan vielä ole muodostunut Suomen mallin keskeiseksi piirteeksi. Alakohtaisen sopimisen eriytyminen mahdollistaa etenemisen nopeastikin seuraavaan vaiheeseen eli todelliseen paikalliseen sopimiseen

Viidentenä voidaan mainita teollisuuslinjaperiaate. Työ- ja virkaehtosopimukset on tehty koko alalle. Ammattikohtaisia valtakunnallisia työehtosopimuksia on ollut sähköalalla ja auto- ja kuljetusalalla on töiden mukaan eriytyneitä työehtosopimuksia. Metsäteollisuuden piirissä on nykyisin tehdaskohtaisia ja jopa teollisuuden haaran mukaan määräytyviä paikallisia sopimuksia. Julkisella sektorilla on pitkään ollut yleinen ves- ja tes-sopimus ja ammattikohtaiset sopimukset ovat tämän sopimuksen liitteinä (poikkeuksena ainakin Soty ry:n ja KT:n välinen uusin sopimus).

Viime vuosina työnantajat ovat korostaneet vientialojen palkkaratkaisua mittarina, jonka yli ei muiden alojen tulisi mennä. Työnantajat ovat yleisestikin korostaneet sitä, että yksityinen sektori toimii palkkamaltin mittarina eikä julkisella tule korottaa palkkoja kansantaloutta pystyessä pitävää yksityistä sektoria enemmän. Tämä lähtökohta on ollut ongelmallinen julkisen sektorin palkkojen kiistattoman jälkeenjääneisyyden korjaamisen kannalta. Palkkojen jälkeenjääneisyyttä ei voida korjata muuten kuin nostamalla julkisella sektorilla palkkoja yksityistä enemmän.

Suomalaiseen työmarkkinamalliin ei ole sisältynyt virka- ja työehtosopimukseen otettuja sitovia viittauksia muiden sopijapuolten sopimusratkaisuihin. Tällainen on ollut vierasta sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöille. Neuvottelujärjestelmän ideana on ollut se, että jokainen järjestö tekee oman sopimuksensa. Toiset järjestöt voivat tukea toista järjestöä tämän sopimuspyrkimyksissä, mutta on pidetty jopa sopimattomana sitä, että ulkopuoliset järjestöt pyrkivät hyötymään toisten järjestöjen sopimuksista suorilla viittausmääräyksillä.

Tilanne on nyt kunta- ja hyvinvointisektorilla muuttunut.

2. Kunnat / hyvinvointialueet esimerkkinä sidonnaisuuksista

Uusimmat neuvotteluratkaisut kuntapuolelle solmittiin siten, että niihin otettiin viittauksia sekä kuntien ja sote-alojen sopimusten välillä että viittauksia yksityisen sektorin verrokkialojen myöhemmin solmittaviin työehtosopimuksiin. Tällainen viittausmääräysten mukaantulo tes- ja ves-sopimusten sisällä ja välillä on herättänyt sekä kriittistä että positiivista keskustelua. Yksityisen sektorin verrokkialojen edustajat ovat kritisoineet esimerkiksi sitä, että he samalla neuvottelevat myös toisiin järjestöihin kuuluvien kunta- ja hyvinvointialueiden palveluksessa olevien palkoista. Positiivisia kommentteja on tullut luonnollisesti julkisen sektorin palkansaajajärjestöjen edustajilta, koska yksityisen sektorin verrokkijärjestöjen sopimuksissa otettiin huomioon kohonnut inflaatio, jota ei ollut vielä voitu huomioida aikaisemmin solmituissa kunta- ja hyvinvointialojen sopimuksissa. Tämä inflaatiolisä viittausmääräysten kautta tulee nyt myös kunta- ja hyvinvointialueiden palkansaajille

Valtion sektorilla solmittuihin sopimukseen ei tällaisia viittausmääräyksiä ole otettu (ei ole huomattu ottaa).

Kunta- ja sote-aloja koskevaan yleiseen virka- ja työehtosopimukseen otettiin vuonna 2022

seuraava viittausmääräys:

Perälauta vuoden 2023 sopimuskorotuksiin liittyen

Vuoden 2023 osalta 1 ja 2 momentissa mainitut sopimuskorotukset ovat yhteensä 1,9 %. Jos kuitenkin seuraavien verrokkialojen kustannusvaikutus ylittää em. määrän, ylimenevästä osuudesta lisätään 70 % 1 mom. yleiskorotukseen ja 30 % jaetaan paikallisena järjestelyeränä. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan yleiskorotuksena ja muusta osasta päättää työnantaja.

Kustannusvaikutusprosentti lasketaan seuraavien verrokkialojen työehtosopimusten 1.2.2023 mennessä tiedossa olevien sopimusvuoden 2023 kustannusvaikutusten matemaattisena keskiarvona (kaksi desimaalia):

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Teknologiateollisuus työnantajat ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (Teollisuusliitto ry ja Kemianteollisuus ry)
- Auto- ja kuljetusala: Kuorma-autoalan työehtosopimus (Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry ja Autoliikenteen Työnantajaliitto ry)

Jos jonkun yksittäisen sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu 1.2.2023 tai jonkun yksittäisen sopimusalan em. periaattein laskettu kustannusvaikutus on nolla tai miinusmerkkinen, jätetään se laskennan ulkopuolelle.

Jos kunta-alan sopijaosapuolet eivät pääse yksimielisyyteen kustannusvaikutusten määrästä 28.2.2023 mennessä, asetetaan riitaa ratkaisemaan jonkun sopijaosapuolen aloitteesta yksi kaikkia sopimusaloja koskeva välityslautakunta, johon kukin kunta-alan sopijaosapuoli asettaa kaksi jäsentä ja kutsuvat puheenjohtajaksi valtakunnansovittelijan. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 15.4.2023 mennessä. Lautakunnan kustannukset jaetaan osapuolten välillä tasan.

Samanlainen perälautamääräys solmittiin vuoden 2024 osalta. Sopimushan oli kestoaltaan pitkä ja kattoi vuodet 2022-2025.

Samanlainen perälautamääräys on myös Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön työ- ja virkaehtosopimuksen 2022–2025 allekirjoituspöytäkirjassa.

Kunta-alalla saavutettuun yleiseen työ- ja virkaehtosopimukseen liittyi lisäksi sen hyväksyneiden sopijaosapuolten KT:n, JUKOn ja JAUn välinen pöytäkirja 8.6.2022. Siinä sovittiin, että mikäli Sote ry:tä koskevassa ratkaisussa SOTE-sopimuksen palkankorotukset ja muut kustannusvaikutteiset ratkaisut ovat tässä sopimuksessa sovittuja suurempia, ne ulotetaan koskemaan kaikkia palkansaajia SOTE-sopimuksessa. Samat palkankorotukset ja kustannusvaikutteiset ratkaisut ulotetaan koskemaan myös KVTES:n liitteen 5 varhaiskasvatushenkilöstöä ja OVTES osio G:n henkilöstöä. Lisäksi sovittiin, että mikäli Sote ry:tä koskevassa ratkaisussa palkankorotukset ja muut kustannusvaikutteiset ratkaisut ovat jo saavutetussa yleisessä kunta-alan sopimuksessa sovittuja suurempia, osapuolet neuvottelevat vastaavien ratkaisujen ulottamisesta myös erillissopimuksen piirissä oleviin palkansaajiin. Kyseiset Sote ry:tä koskevat myöhemmin saavutetut ratkaisut olivat palkankorotusten osalta kustannusvaikutuksiltaan yleistä virka- ja työehtosopimusta suuremmat, joten ne joudutaan huomioimaan myös muiden pöytäkirjassa tarkoitettujen palkansaajien osalta.

Suhde yksityisen sektorin neuvotteluihin tällä hetkellä

KVTES:ssä viitattujen kolmen verrokkialan osalta kahdessa on saavutettu ratkaisu., Neuvotteluja käydään näiden huomioimisesta helmikuun loppuun saakka. Jos auto- ja kuljetusalalle ei saada neuvotteluissa huomioitavaa ratkaisua, sitten neuvottelut käydään koskien vain jo saavutettuja

ratkaisuja.

Kuntien ja hyvinvointialueiden palkansaajia edustavat neuvottelujärjestöt JAU (JHL + Jyty) ja JUKO ovat jo painottaneet, että jatkoneuvottelut tämän ja ensi vuoden palkankorotuksista on aloitettava viipymättä. JAU ja JUKO muistuttavat, että järjestöt sopivat Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kanssa vuosi sitten kesäkuussa palkkaratkaisun, joka sitoi tulevat korotukset teollisuuden korotuksiin. Kun nyt teknologiateollisuudessa ja kemianteollisuudessa on saatu KVTESSiä suuremmat korotukset, keskimääräinen erotus tulee huomioida kaikissa kunta- ja hyvinvointialueiden virka- ja työehtosopimuksissa. Koska Teknologiateollisuudessa ja kemianteollisuudessa on hyväksytty uudet työehtosopimukset, neuvottelujen aloittaminen kunta- ja hyvinvointialueiden palkantarkistuksista on ajankohtaista ja se on tehtävä viipymättä, neuvottelujärjestöt toteavat.

Pääsopimus

Hyvinvointialan ja kunta-alan ainoa yhteinen työ- ja virkaehtosopimus on pääsopimus, jossa on sovittu mm. neuvottelu- ja sopijaosapuolet, sopimusalat, neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen sekä työrauha. Pääsopimuksessa on sovittu myös siitä, että pääneuvotteluryhmä johtaa ja koordinoi neuvotteluja sekä päättää työ- ja virkaehtosopimusten kustannusvaikutuksesta.

Laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä säädetään, että Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n toimitelimit ovat hallitus sekä kuntajaosto, hyvinvointialuejaosto ja yritysjaosto. Toimielinten päätösvallassa on määrätty lain 8 §:ssä. Kukin jaosto päättää itsenäisesti työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat asiat jaoston edustamien jäsenyhteisöjen osalta. Hyvinvointialuejaosto päättää siis edustamiensa hyvinvointialueiden työnantajien työehdoista ja kuntajaosto kuntatyönantajien.

Yhteisen pääsopimuksen mukainen pääneuvotteluryhmä päättää mm. virka- ja työehtosopimusten palkankorotusten kustannusvaikutuksen. Sama sopimuskorotusraami neuvotellaan yhteisessä pääneuvotteluryhmässä koskemaan kaikkia sekä hyvinvointialueiden että kuntien virka- ja työehtosopimuksia. Tämän jälkeen käydään sopimusaloittaiset neuvottelut siitä, miten raami toteutetaan kussakin sopimuksessa. Liikkumavara neuvotteluissa on ainoastaan raamin sallimissa puitteissa. Yhtenäisen palkkaraamin vaatimus jumiuttaa neuvottelut pääneuvotteluryhmässä, eivätkä alakoittaiset sopimuspyydät pääse neuvottelemaan ja sopimaan asioista, joista jaostoilla on lain mukaan päätösvalta.

Hyvinvointiala ja kunta-ala ovat sinänsä kaksi erillistä sektoria, joita yhdistää käytännössä erityisesti sama työnantajajärjestö KT. Työnantajat ovat eriä ja myös rahoitus tulee eri lähteistä. Myös virka- ja työehtosopimukset ovat erillisiä, lukuun ottamatta ns. pääsopimusta. Hyvinvointialueiden virka- ja työehtosopimuksia ovat SOTE-sopimus ja Lääkärisopimus (LS). Tällä hetkellä neuvotellaan myös hyvinvointialueiden yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta eli HYVTES:stä. Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia ovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES, kunta-alan opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus, kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus ja kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus.

Kunnilla ja hyvinvointialueilla on perinteisiä sidonnaisuuksia. Hyvinvointialueet muodostuivat kuntien pohjalta kuntia suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Palkansaajapuolella KVTESSin allekirjoittajajärjestöjä ovat JUKO ry ja Jau ry ja SOTE-sopimuksen allekirjoittajia samat JUKO ry ja Jay ry. Sote ry (TEHY ja Super) tekivät tosin oman sopimuksensa Sote-alalle, mikä hämmensi palkansaajapuolen sopijakuviota. JUKO ry ja JAY ry pitävät pääsopimukseen sisältyvää raamia hyvänä ratkaisuna, kun ovat itse siitä sopimassakin. Sen sijaan ainakin TEHY ry:ssä toivottaneen kuntien ja hyvinvointialueiden nykyistä suurempaa irrottamista toisistaan.

3. Uusi Suomen malli vai tarvitaanko mitään mallia?

Käytännössä Suomen työmarkkinamallissa on ollut 1970-luvun alusta alkaen erilaisia sidonnaisuuksia (tulopoliittinen linja, yleinen linja, ventiala-ratkaisu). Työnantajapuoli on niitä

korostanut ja palkansaajapuoli ei ole niitä juurikaan hyväksynyt. Valtakunnansovittelijat ovat niitä omassa toiminnassaan vähintään pitäneet silmällä.

Työmarkkinoilla on tällä hetkellä monia toisilleen vastakkaisia tai ainakin erilaisia piirteitä; keskittämistä, sidonnaisuuksien asettamista, paikallista sopimista, ammattikohtaista eriytymistä, teollisuuslinjan mukaista määräämistä jne. Saman sopimusratkaisun sisälläkin on monia piirteitä.

Yleensä vasta historia paljastaa sen, mitkä piirteet olivat aikaisemmalle ajankohdalle tyypillisiä. Tässä mielessä nykytilan mallintaminen saattaa olla mahdottomana turhaa.

Puhuminen Suomen työmarkkinamallista ja siihen sisältyvistä sidonnaisuuksista on kuitenkin tyypillistä työnantajille, vaikka työnantajat eivät halua kyseisten sidonnaisuuksien oikeudellistamista sopimusmääräyksiksi. Työmarkkinamallista puhuminen on tyypillistä myös tutkijoille mutta käytännön toimijoille keskeistä on edelleenkin saada hyvä oma sopimus. Jos se edellyttää sidonnaisuuksia muiden solmimaan sopimukseen, sidonnaisuuksia yritetään solmia. Jos molemmat osapuolet ovat samaa mieltä, sidonnaisuuden sisältävää sopimusta ei mielestäni voida pitää mitättömänä tai hyvän tavan vastaisena.

Demokraattisilla työmarkkinoilla demokraattisessa valtiossa pitää työmarkkinajärjestöjen toimintamahdollisuudet pitää mahdollisimman suurina. Parhailaan elämme tilanteessa, jossa järjestöt joutuvat muodostamaan kantansa omaan sopimukseen kohdistuviin toisten järjestöjen viittaussmääräyksiin. Emme vielä tiedä, mitä ratkaisuja tässä asiassa tullaan tekemään. Tämänhetkinen kantani on se, että järjestöt eivät voi omalla sopimuksella estää tällaisia toisten järjestöjen sopimia viittaussmääräyksiä. Kullakin järjestöllä on sopimusvapaus. Keskusjärjestötkään eivät voine kieltää tätä sääntöjensä avulla keskusjärjestön jäsenten osalta. Keskusjärjestön jäsenet eli valtakunnalliset liitot ovat sopimustoiminnassaan itsenäisiä. Yksi tapa puuttua toisten solmimaan sopimukseen tapahtuviin viittauksiin olisi yrittää sopia keskusjärjestötasolla siitä, että järjestön kuuluvat valtakunnalliset liitot eivät tällaista tee. Varmaa on tässä vaiheessa kuitenkin ainoastaan se, että asiasta tullaan keskustelemaan monilla eri areenoilla.

Kirjoita Edilexiin <<https://www.edilex.fi/lakikirjasto>>

- Mikäli Sinulla on ajankohtainen juridinen aihe josta haluaisit kirjoittaa vaikkapa lyhyen kolumnin **Vierashuoneeseen** <<http://www.edilex.fi/uutiset/vierashuone>>, ota yhteyttä **Edilex-toimitukseen**.
Lue lisää <<http://www.edilex.fi/kirjoita>>...

Vierashuonekirjoitukset eivät ole Edilex-toimituksen kannanottoja asioihin.

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)