

Työmarkkinamallin keskeiset periaatteet

Suomen työmarkkinoilla ja työehtoneuvotteluissa on käynnissä murros. Työnantajapuolen yksipuoliset päätökset vetäytyä keskitetystä ja osittain valtakunnallisesta työehtosopimisesta ovat johtaneet epävakauteen ja kasvaviin konflikteihin työehtoneuvotteluissa. Työmarkkinaosapuolilla ei ole yhteistä näkemystä, miten työehdoista voitaisiin järjestäytyneemmin ja vakaammin jatkossa sopia. Yhteinen käsitys puuttuu, ei vain työnantajien ja työntekijöiden väliltä, vaan myös eri työnantajatahojen väliltä ja eri työntekijäliittojen väliltä.

Tällä hetkellä työehtoneuvotteluissa Elinkeinoelämän keskusliitto EK jäsenliittoineen toteuttaa yksipuolista työehtokoordinaatiota Teknologiateollisuuden johtaessa sen sisältöä ja tasoa. Toimintamalli on haastettu useasta suunnasta. Erityisesti nais- ja matalapalkka-alojen työntekijät ovat kokeneet sen epäoikeudenmukaiseksi ja kohtuuttomaksi. Palkkaerojen ikuinen jäädyttäminen nykytasolle ei ole hyväksyttävää.

Tiukka työnantajakoordinaatio sopimusten kustannusvaikutuksista yhdessä työehtomääräysten muutosten epämääräisen kustannuslaskennan kanssa ovat johtaneet tilanteeseen, jossa järkevät ja perustellut työehtosopimusten tekstimuutokset jäävät tekemättä. Toimialakohtaisuutta haettiin, mutta saatiin ristiriitoja kasvattava ja työehto-kehityksen estävä keskitetty palkkamalli.

SAK katsoo, että Suomi tarvitsee työehtokoordinaatiota, jossa kilpailukyvyyn ja ostovoiman turvaavat työehtoratkaisut näyttävät suuntaa kaikkien alojen työmarkkinaratkaisuille. Toimivaa koordinaatiota ei voi kuitenkaan toteuttaa pakottavalla lainsäädännöllä, vaan se edellyttää kaikkien osapuolten tarpeita huomioivaa kompromissia.

Yhteinen näkemys työmarkkinoiden toimintaperiaatteista ja palkanmuodostuksen koordinaatiosta hyödyttää sekä palkansaajia että työnantajia. Toimiva, yhteisesti sovittu työmarkkinamalli antaa vakautta ja ennustettavuutta työnantajille, turvallisuutta ja parempaa toimeentuloa työntekijöille sekä joustavuutta ja kilpailukykyä Suomelle.

SAK on valmis edistämään koordinaatioon pohjautuvaa työmarkkinamallia tietyin reunaehdoin.

Riittävä joustavuus

Koordinaation puitteissa on oltava riittävä joustavuutta vastata toimialojen erityistarpeisiin. Joustavuus ei kuitenkaan ole rajatonta ja sen on perustuttava yhdessä tunnistettuihin alakohtaisiin erityistilanteisiin.

Samapalkkaisuustavoitteen edistäminen

On luotava toimivat ja uskottavat toimintamallit samapalkkaisuuden edistämiseksi ja matalapalkkaisuuden ehkäisemiseksi. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi euromääräisiä tai sekalinjaisia korotuksia koordinaation perustana.

Sopimuskausien yhtenäistäminen ja korkea järjestäytymisaste

Koordinaatio edellyttää sopimuskausien yhtenäistämistä ja korkeasti järjestäytyneitä sopijaosapuolia. Sopimuskentän hajautuminen tekee koordinaation käytännössä hyvin haastavaksi.

Yhteinen tietopohja

Kustannusvaikutusten läpinäkyvyys ja jaettu, yhteinen tieto taloustilanteesta ovat luottamuksen rakentamisen peruskiviä. Yksi keino tähän voi olla valtakunnansovittelijan toimiston roolin vahvistaminen.

Työehtojen kehittäminen

Työehtosopimusten kattavuutta on lisättävä ja työehtosopimuksettomia aloja vähennettävä. Heikkojen työehtojen kitkentä on oltava osa toimivaa työmarkkinamallia. Työehtosopimusten laadullista kehittämistä on kyettävä edistämään työelämän parantamiseksi.

Valtakunnansovittelijan tuki työmarkkinaratkaisujen syntyiselle

Hallituksen on keskeytettävä hanke, jossa asetettaisiin lakisääteinen katto sovittelun kautta syntyville palkkaratkaisuille. Koordinaatio ei voi perustua pakottavaan lainsäädäntöön, joka rajoittaa valtakunnansovittelijan toimintamahdollisuuksia.

Nämä ovat välttämättömiä ehtoja työehtokoordinaation hyväksyttävyydelle ja kestävyydelle. Näiden reunaehtojen puitteissa SAK on valmis sopimaan kilpailukyvn ja ostovoiman turvaamasta työmarkkinamallista ja sitoutumaan edistämään koordinaatiota.

Makrotason koordinaation ohella palkanmuodostumista on syytä kehittää seuraavista lähtökohdista:

Yleiskorotukset kaikille

Jokaiselle työntekijälle tarvitaan jatkossakin yleiskorotukset turvaamaan ostovoimaa ja toimeentuloa.

Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Yrityskohtaista palkanmuodostusta pitää vahvistaa kehittämällä työehtosopimuksilla sovitut tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät jokaiselle sektorille ja samalla osaltaan edistää työn tuottavuuden kohentamista.

Luottamusmiesten aseman vahvistaminen

Paikallisen sopimisen vahvistaminen palkanmuodostuksessa vaatii luottamusmiesten aseman, tiedonsaannin, koulutuksen, ajankäytön ja turvan vahvistamista.

Henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien kasvattaminen

Paikallisen tason yhteistoiminnan ja neuvottelutoiminnan edellytyksiä on parannettava vahvistamalla henkilöstön edustusta yritysten hallinnossa ja alentamalla yhteistoimintalain soveltamisrajaa.

Paikallisen sopimisen tasapuolisuuden varmistaminen

Yritystasaisen sopimisen tasapaino pitää varmistaa noudattamalla työehtosopimusten mukaisia neuvottelumenetelmiä. Työrauhasta sovitaan sillä tasolla kuin neuvottelutkin käydään, eli työntekijöillä pitää olla oikeus työtaistelutoimiin paikallisista palkkaeristä neuvoteltaessa.

Työnantajalle vastuu ansiokehityksestä

Paikallisesti työnantajan on huolehdittava työntekijöiden ansiokehityksestä nykyistä systemaattisemmin ja yhdessä sovitun prosessin mukaisesti osaamisen kehittämisen, työtehtävien muovaamisen ja vaativuuden kasvattamisen kautta.