



Työ- ja elinkeinoministeriö

Hammaslääkäriliiton lausunto Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä

1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.

Hammaslääkäriliitto yhtyy JUKO:n lausunnossaan esittämiin näkemyksiin työmarkkinamallista. Neuvottelut uudesta työmarkkinamallista kuuluvat liitoille ja neuvottelujärjestöille. Vientimallin vieminen lainsäädäntöön johtaisi neuvottelutoiminnan politisoitumiseen.

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

Valtakunnansovittelijan merkitys muuttuu oleellisesti, jos sen keinovalikoimaa sovittelussa rajoitetaan. On vaarana, että sovittelu muuttuu pakolliseksi välivaiheeksi työriidassa, eikä siitä edes odoteta ratkaisua. Vaarana on koko valtakunnansovittelijan tehtävän muuttuminen tarpeettomaksi ja työriitojen kriisiytyminen.

Ongelmaksi muodostuvat myös alat, joiden palkkauksen korjaaminen edellyttää yleisestä linjasta poikkeavaa palkkaratkaisua.

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

Valtakunnansovittelijan käsien sitominen ei sinällään estä osapuolia sopimasta tällaisista korotuksista. Sovittelusta ei kuitenkaan tällaisissa tilanteissa olisi osapuolille hyötyä. Laissa olisi taattava sovittelijalle mahdollisuus poiketa yleisestä linjasta, kun tilanne sitä vaatii. Käytännössä se kuitenkin tarkoittaisi koko tästä lainsäädäntöhankkeesta luopumista. Näkemyksemme mukaan näin olisi toimittavakin.

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

Yhteinen hyväksyntä tarkoittaa välttämättä sitä, että lopputulos saavutetaan neuvotteluteitse.

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)?

Työriitalain kehittämistarpeet:



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 edistämisessä ja työriitojen sovittelussa?

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?

Osapuolilla saattaa työriidassa olla hyvin erilainen tilannekuva ja yhteisen tilannekuvan muodostaminen voi olla hankalaa. Tiedon tuottaminen sovittelun tueksi olisi kuitenkin tärkeää. Tällöin on pidettävä huoli siitä, että tieto ja sen tuottaminen on läpinäkyvää ja että esim. toimialakohtainen tieto on kattavaa ja paikkansa pitävää.

7. Muut mahdolliset kommentit.

Helsingissä 8.1.2024

Suomen Hammaslääkäriliitto ry