



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**

Edistys

2/2019
Analyyysi

SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA

Lasse Laatumen



EDISTYS

01



Sopimisen edistäminen työmarkkinoiden murroksessa

LASSE LAATUNEN

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
978-952-7324-04-2 (nidos)
978-952-7324-05-9 (pdf)
Taitto: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2019



SISÄLLYS

6	KIRJOITTAJAESITTELYT
8	ESIPUHE <i>Petri Vanhala</i> Sopiminen perustuu luottamukseen
10	ANALYYSI <i>Lasse Laatunen</i> Sopimisen edistäminen työmarkkinoiden murroksessa
	1. Alkusanat
	2. Toimeksianto
12	3. Työmarkkinajärjestöjen asema demokratiassa
16	4. Työehtosopimuspolitiikka murroksessa
23	5. Kolmikantaperiaate
	5.1. Työlainsäädännön valmistelu
	5.2. Sosiaalilainsäädännön valmistelu
34	6. Yhteiset hallinto-organisaatiot
36	7. Loppuyhteenveto sopimisen edistämisestä



Lasse Laatusen

OTK Lasse Laatusen (s. 1950) toimi työmarkkinajuristina Etelärannan työnantajajärjestöissä 41 vuotta. Siitä ajasta hän hoiti lakiasianjohtajan tehtävää yli 30 vuotta. EK:n työmarkkinajohtajana Laatusen vastasi koko työmarkkinapolitiikasta vuosina 2012-2014. Tästä tehtävästä hän jäi eläkkeelle vuoden 2015 alusta. Vuoden 2014 suuri eläkeuudistus oli hänen viimeinen työmarkkinasopimuksensa.

Työuransa aikana Laatusen on ollut useiden komiteoiden, toimikuntien ja työryhmien jäsen vastaten pääneuvottelijana työnantajien edunvalvonnasta. Laatusen oli myös pitkäaikainen Eläketurvakeskuksen, työeläkeyhtiö Varman, Kansaneläkelaitoksen ja Tapaturmavakuutuslaitosten liiton hallitusten jäsen.

Laatusen on kirjoittanut työmarkkinoista ja politiikasta kolumneja Aamulehteen, Iltalehteen, Itä-Hämeeseen ja Lapin Kansaan. Lasse Laatusen ja toimittaja Arto Niemisen kirja ”Kolmikannan kulisseissa” (Art House) ilmestyi 2017. Kirja avaa työmarkkinaneuvottelujen taustoja ja henkilösuhteiden merkitystä sopimukseen pääsemisessä.



Petri Vanhala

Petri Vanhala aloitti työuransa vuonna 1981 Myllykoski Oy:ssä prässipoikana. Paperiliittoon Vanhala siirtyi Verohallinnosta vuonna 2002. Ensin Vanhala toimi talouspäällikkönä, sitten liittosihteerinä ja vuodesta 2011 alkaen hän on ollut Paperiliiton puheenjohtaja. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n puheenjohtajana Vanhala on toiminut vuoden 2019 alusta.

ESIPUHE

Petri Vanhala

Sopiminen perustuu luottamukseen

Suomalaiset työmarkkinat ovat olleet viime vuosina poikkeuksellisessa myller-ryksessä. Vuonna 2015 muodostettu pääministeri Juha Sipilän porvarihallitus otti heti kautensa alussa etäisyyttä vanhaan sopimisen perinteeseen ja kolmikantaiseen valmisteluun.

Vaikka sopimisyhteiskunta on tuottanut hyviä tuloksia Suomelle, on sopimisyhteiskuntaa yritetty kuluvalle vaalikaudella leimata menneen ajan toimintamalliksi. Sopimisen ennustettavuus on luonut yrityksille selkeän kasvunäkymän ja suotuisan toimintaympäristön investoinneille. Tuottavuuden kasvu on näkynyt uusina työpaikkoina ja tasaisena työehtojen ja palkkojen kehityksenä. Koordinoitu palkanmuodostusprosessi on helpottanut valtiovallan makrotalouden päätöksentekoa ja lisännyt yhteiskunnallista vakautta.

Sipilän hallituksen politiikka on kuitenkin kärjistänyt vastakkainasettelua työmarkkinoilla ja rapauttanut keskinäistä luottamusta. Pakkolait, työttömyysturvan heikennykset sekä viimeisenä irtisanomissuojasta käyty kiista olivat hallituksen yksipuolisia yrityksiä muuttamaan sopimisyhteiskunnan päätöksentekoa työntekijä hyödyttävään suuntaan. Samalla Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n päätös hylätä pysyvästi keskitetyt palkkaratkaisut muutti työmarkkinoiden instituutio-naalisia rakenteita.



Työehtosopimustoimintaan EK:n päätöksellä voi olla kauaskantoisia seurauksia: Sopimustoiminnan koordinaatio vaikeutuu ja solidaarisuus toimialojen kesken joutuu koetukselle. Lisäksi työmarkkinaosapuolten sananvalta työ- ja sosiaalilainsäädäntöön liittyen supistuu, kun poliittinen vaihdanta hallituksen ja työmarkkinoiden välillä muuttaa muotoaan.

Teollisuuden palkansaajat TP ry tukee vahvasti sopimista suomalaisen yhteiskunnan peruspilarina. Työelämän murroksen ja teknologisen kehityksen yhä kiihtyessä tarvitsemme pysyvät ankkurit, joiden varassa 2020-luvun Suomea rakennetaan.

Sopimisen ytimessä on aina luottamus, jonka edellytyksiä ovat toimivat vuoro-vaikutussuhteet ja osapuolten keskinäinen kunnioitus. Lasse Laatusen Edistysanalyysi määrittää suuntaviivoja luottamuksen palauttamiselle ja vahvistamiselle. Keskiöön nousee työmarkkinaosapuolten yhteisen eetoksen vahvistaminen. Työelämän parhaat asiantuntijat ovat työmarkkinatoimijat itse. Tämä osaaminen on suunnattava harkittuihin kehittämissuhteisiin sekä työehtosopimustoiminnassa että työ- ja sosiaalilainsäädännön uudistamisessa.

Luottamus paranee yhteisen tekemisen kautta - niin työmarkkinatoimijoiden kesken kuin laajemminkin yhteiskunnassa. Työmarkkinakeskusjärjestöillä on merkittävä vastuu tämän luottamuksen lisäämisessä. Käsillä olevassa analyysissä Laatusen huomauttaa, että jos keskusjärjestöt ovat jostain syystä haluttomia ottamaan tätä roolia, on sopimusryhmittymien otettava nykyistä vahvempi rooli tässä työssä. EK:n sääntömuutos on muuttanut työmarkkinoiden institutionaalista kehikkoa. Nyt on arvioitava, millaisia johtopäätöksiä kolmikannan tulevaisuudelle tästä päätöksestä seuraa.

Toivon, että Laatusen analyysi virittää vilkkaan keskustelun sopimisen edistämisestä ja kolmikantaperiaatteen tulevaisuudesta. Kevään 2019 eduskuntavaaleissa ja niitä seuraavissa hallitusohjelmaneuvoittelussa myös poliittisten päättäjien on syytä esittää omat punnitut näkemyksensä suomalaisen työmarkkinajärjestelmän uudistamisesta.

Petri Vanhala

Teollisuuden palkansaajat TP ry:n puheenjohtaja

ANALYYSI

Lasse Laatumen

Sopimisen edistäminen työmarkkinoiden murroksessa

1. ALKUSANAT

Kun Teollisuuden palkansaajat TP ry pyysi minulta tammikuussa 2019 kokemuspäristä analyysiä sopimisen edistämisestä työmarkkinoiden murroksessa, minun oli helppo suostua monestakin syystä. Ensinnäkin olen seurannut työmarkkinoiden ja politiikan kehitystä edelleen. Toiseksi arvostin vastapuoleltani esitettyä pyyntöä. Vuosikymmenten väännöt eivät olleet pilanneet keskinäistä luottamusta. Kolmanneksi teollisuus on elinkeinoelämän lohkoista ollut erityinen kiinnostukseni kohde. Ilman menestyvää teollisuutta ei ole menestyvää kansantaloutta.

2. TOIMEKSIANTO

Toimeksianto koski sopimisen edistämistä työmarkkinoiden murroksessa. Analyysin piti olla kokemuspäriäinen. Tieteellisyyttä ei tavoiteltu. Olen toiminut työurani työnantajajärjestöjen palveluksessa. Analyysini olisi sama, olisipa toimeksiantaja kuka tahansa.



Työtä varten asetettiin ohjausryhmä, johon kuuluivat Teollisuusliiton puheenjohtaja Riku Aalto, ETLA:n tutkimuspäällikkö Antti Kauhanen, TEK:n entinen toiminnanjohtaja Heikki Kauppi, lainsäädännön arviointineuvoston puheenjohtaja ja STTK:n entinen pääsihteeri Leila Kostainen sekä tutkimusjohtaja Kati Rantala Helsingin yliopistosta. Lisäksi ohjausryhmän työhön osallistuivat TP:n pääsihteeri Matti Hirvola sekä tutkimus- ja viestintävastaava Merja Jutila Roon.

Monipuolisesti kokeneen ohjausryhmän näkemyksistä on ollut analyysin teossa merkittävää hyötyä. Analyysin sisällöstä ja esitetyistä näkemyksistä vastaa luonnollisesti vain tekijä. Toimeksianto kattoi sekä varsinaisen työehtosopimisen että työ- ja sosiaalilainsäädännön kolmikantaisen valmistelun.

Työehtosopimisen osalta olen tarkastellut liittojen työehtosopimustoimintaa, yleissitovuutta ja keskusjärjestöjen roolia sopimustoiminnassa. Kolmikantaisen lainvalmistelun osalta olen analysoinut eroja työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelussa eri hallitusten aikana, eri lainsäädäntöalueiden vaatimia erilaisia painotuksia ja lainvalmistelussa käytettyjä yhteistyömuotoja. Lopuksi olen vielä lyhyesti käsitellyt niitä hallinto-organisaatioita, joissa työmarkkinaosapuolilla on yhtäläinen edustus.

Analyysin keskeinen sisältö koskee työmarkkinajärjestöjen ja poliittisten päätöksentekijöiden välistä suhdetta, työmarkkinajärjestelmän muutosten vaikutusta työmarkkinapolitiikkaan, muutosten hyötyjä ja haittoja sekä järjestöjen painoarvoa muuttuneessa tilanteessa.

Kunkin alaluvun lopussa olen esittänyt johtopäätökset siitä, olisiko työmarkkinajärjestöjen keskinäistä yhteistyötä kehittämällä saavutettavissa parempia tuloksia työehtosopimisessa ja lainvalmistelussa. Samoin olen arvioinut, miten työmarkkinajärjestöjen ja kulloisenkin hallituksen yhteistyöllä voitaisiin saavuttaa koko kansantalouden näkökulmasta mahdollisimman hyviä tuloksia työllisyyden parantamiseksi.

Kokemukseni perusteella en usko, että työmarkkinakonfliktit ovat toimiva tapa hoitaa asioita. Konfliktieissa häviävät kaikki. Tämän vuoksi hyvinvoinnin rakentamista konfliktien kautta ei raportissa käsitellä. Analyysissä on kysymys sopimisen edistämisestä työmarkkinoilla. Kärsivällisyys on työmarkkinoilla nopein hevonen.



3. TYÖMARKKINAJÄRJESTÖJEN ASEMA DEMOKRATIASSA

Hallituksen ja eduskunnan asema on perustuslaissa säädetty. Työmarkkinajärjestöt ovat juridisesti yhdistyksiä, joiden sopimusten oikeusvaikutuksia on säännelty erityislailla. Esimerkiksi työehtosopimuksia säännellään työehtosopimuslaissa. Työriitojen sovittelusta on oma lakinsa, työriitalaki, samoin kuin työehtosopimuksista syntyneiden oikeusriitojen ratkaisemisesta omansa, työtuomioistuinelaki.

Työmarkkinajärjestöjen tekemissä esityksissä lainsäädännön uudistamiseksi kysymys on hallitukselle tehdyistä ehdotuksista. Hallituksella on perustuslaillinen oikeus arvioida niitä täysin vapaasti, ottaa tai jättää. Samoin eduskunta hallituksen esityksestä säätää, muuttaa tai jättää säätämättä.

Työmarkkinajärjestöjä on käytetty¹ vuosien saatossa laajasti työ- ja sosiaalilainsäädännön lainvalmistelussa. Järjestöt ovat olleet aikanaan mukana esimerkiksi yhdistyslakia valmistelleessa komiteassa. Asiantuntijoiden mukaan järjestöt toivat valmisteluun realismia puhtaaseen virkamiesvalmisteluun verrattuna. Muitakin



esimerkkejä löytyy. Työmarkkinajärjestöjen valta on asiantuntijavaltaa ja sitäkin lähinnä silloin, kun työnantaja- ja palkansaajajärjestöt saavuttavat neuvotteluissaan yksimielisyyden.

Palkansaajajärjestöt ovat aika ajoin turvautuneet poliittisiin työtaisteluihin painostaakseen hallitusta tai eduskuntaa jossain lainsäädäntöhankkeessa. Näin tapahtui viimeksi syksyllä 2018 hallituksen irtisanomislain valmistelun yhteydessä. Kovin usein poliittisia työtaisteluja ei ole ollut. Tämän mahdollisuuden lainsäätäjä on aikanaan työmarkkinaosapuolille työrahalainsäädännössä jättänyt.



Sama oikeus painostukseen on myös työnantajapuolella työsulkua käyttäen, mutta sitä ei ole koskaan käytetty poliittiseen tarkoitukseen. Työnantajaliitot ovat käyttäneet työsulkua kyllä työriidoissa painostaakseen vastapuolta sopimukseen. Yksi kuuluisimmista työsuluista on Metsäteollisuuden työsulku paperiteollisuudessa vuonna 2005. Sulku kesti kuusi viikkoa.

Kolmikantainen lainvalmistelu on ollut omiaan estämään poliittisten työtaistelujen syntyä. Tämä on yksi syy, miksi kolmikantaa ei mielestäni ole järkevää rapauttaa.

Poliittisia työtaisteluja voidaan kritisoida, koska niissä kärsijöinä ovat sivulliset yritykset ja suuri yleisö. Kolmikantainen lainvalmistelu on ollut omiaan estämään poliittisten työtaistelujen syntyä. Tämä on yksi syy, miksi kolmikantaa ei mielestäni ole järkevää rapauttaa.

Poliittiset mielenilmaukset liittyvät yhdistymis- ja kokoontumisvapauteen. Oikeuden käyttämistä voidaan lainsäädännössä säädellä. Työmarkkinajärjestelmä, mukaan lukien järjestäytymisvapaus, perustuu perustuslain takaamaan yhdistymisvapauteen. Sopimusvapaus on taas länsimaisen oikeusjärjestyksen kulmakiviä.

¹ Työmarkkinajärjestöjen valtaa enemmän olen huolestunut puolueiden piilovallasta, puutteellisesta asiantuntemuksesta, toiminnan lyhytjänteisyydestä ja poliittisten avustajien kasvaneesta vaikutusvallasta lainsäädäntötyössä. Poliittisessa vallankäytössä jää usein piiloon, mitä on tapahtunut valmistelussa ennen hallituksen ja eduskunnan päätöksiä. Valmisteluun vaikuttaminen ei ole ainakaan avoimempaa kuin kolmikantaisessa komiteassa, toimikunnassa tai työryhmässä. Suosittelemme luettavaksi toimitusjohtaja Suvi-Anne Siimeksen kolumnin "Valtio olemme me" Kanavassa no 1/2019. Lainaan häntä tarkemmin kirjoitukseni lopussa.

Pääministeri Juha Sipilän hallitus törmäsi niin sanotussa pakkolakihankkeessaan juuri keskeisiin oikeusperiaatteisiin. Sopimusvapauden vallitessa tehtyjä sopimuksia ei voida lähteä lainsäädännöllä muuttamaan. On sopijapuolten asia päättää, mitä sopimuksille tehdään.

Työmarkkinajärjestöt edustavat olennaisesti pitkäjänteisempää toimintaa kuin vaalikausien rytmissä elävät puolueet ja vaalikausittain vaihtuvat hallitukset ja eduskunnat. Työmarkkinajärjestelmällä on yhteiskuntaa vakauttava ja konflikteja torjuva vaikutus. Parhaassa tapauksessa työmarkkinajärjestöt ovat kulloisellekin hallitukselle hyviä yhteistyökumppaneita tavoiteltaessa kansantalouden vakautta, kasvua ja korkeaa työllisyyttä.

Eri järjestöillä on yhteyksiä poliittisiin puolueisiin. Jokaisella henkilöllä on oma poliittinen näkemyksensä. Työmarkkinajärjestöjen ei kuitenkaan pidä olla puolueiden jatkeita, vaan niiden on pystyttävä itsenäisiin kannanmäärityksiin, neuvotteluihin ja sopimisiin. Poliittisilla suhdanteilla kikkailtaessa hävitetään nopeasti pitkäjänteiseltä yhteistyöltä edellytettävä luottamus. Tästä on ollut merkkejä loppuillaan olevalla vaalikaudella, kuten esimerkiksi suhtautumisessa mainittuihin pakkolakeihin tai irtisanomissuojalakiin.

***Yhteistyökyvyn,
neuvottelutaidon ja
sopimisen tarve ei ole
vähentynyt.***

Yhteiskunta tarvitsee poliittisen järjestelmän täydentäjänä mekanismeja, jotka sovittavat erilaiset näkemykset toimiviksi ratkaisuiksi. Työmarkkinakysymyksissä tähän soveltuu hyvin kolmikanta. Kokemuksia ja näyttöjä on riittämiin.



***Työmarkkinajärjestöt
edustavat olennaisesti
pitkäjänteisempää
toimintaa kuin vaali-
kausien rytmissä elävät
puolueet ja vaalikau-
sittain vaihtuvat halli-
tukset ja eduskunnat.***



Kolmikannasta luopumista on perusteltu sillä, että maailma on muuttunut, kansainvälistynyt ja muutostarve nopeutunut. Tämä pitää paikkansa, mutta se on vain asian toinen puoli. Yhteistyökyvyn, neuvottelutaidon ja sopimisen tarve ei ole vähentynyt. Ihminen ei ole muuttunut. Mikään taho ei demokratiassa pääätä yksin.



JOHTOPÄÄTÖS:

Työmarkkinakeskusjärjestöjen kannattaisi yhdessä pohtia työmarkkinaroolinsa, asemointinsa puolueisiin, yhteistyön muodot suhteessa hallitukseen ja arvioida työmarkkinajärjestelmän kehittämistarpeet. Kehittämisen näkökulmasta keskeisiä ovat sopimisen tasot, sopimusten joustot ja työrauhan kattavuus. Tällainen pohdinta on mahdollista tehdä myös sopimusryhmittymien jaolla teollisuus, palvelualat ja julkinen sektori. Alakohtaisten työehtosopimusten kehittäminen on toimialaliittojen vastuulla. Keskusjärjestöillä ei ole siihen mandaattia.

Työmarkkinajärjestelmän ajalehtiminen joko tarkoituksella tai tahattomasti sekavaan tilaan ei ole kansantalouden etujen mukaista. Työmarkkinoille syntyy silloin todennäköisemmin työrauhahäiriöitä.

Työmarkkinakeskusjärjestöt eivät ole kuluneella vaalikaudella juuri kyenneet yhteisiin aloitteisiin hallitukselle työelämän kehittämiseksi. On passivoiduttu. Tilan ovat täyttäneet hallituspuolueet sekä järjestöistä Suomen Yrittäjät ja Keskuskauppakamari, ainakin mediassa.

Sopimusten ja työläinsäädännön sisältökysymyksissä työmarkkinajärjestelmän pitää uudistaa työelämän normistot vastaamaan paremmin kansainväliseen kilpailuun ja kotimaiseen palvelutarpeeseen ja näin tukemaan myönteistä työllisyyskehitystä. Esimerkkeinä uudistamista kaipaavasta sääntelystä voi mainita työaikoihin ja työnteon muotoihin liittyvät normit. Tämän kehitystyön pitää olla jatkuvaa prosessia, koska kilpailun vaatimukset muuttuvat koko ajan. Onnistuminen työllisyyden edistämässä on työmarkkinajärjestelmän ja kolmikannan parasta puolustamista.



4. TYÖEHTOSOPIMUSPOLITIikka MURROKSESSA

Työmarkkinoiden murros johtuu useammastakin syystä. Yhteiskunnassa on erilaisia käsityksiä työmarkkinoiden jäykkyyksistä, niiden syistä ja vaikutuksista kansantalouden tilaan yleensä. Erityisesti murros näkyy työllisyyteen liittyvissä käsityksissä, työllisyyden ratkaisukeinoissa ja työmarkkinajärjestelmän asemassa yhteiskunnallisessa päätöksenteossa suhteessa poliittisiin päättäjiin.

Osana muutoksen tarvetta Elinkeinoelämän Keskusliitto EK kielsi vuonna 2015 säännöissään itseltään keskitetyt palkkaratkaisut. Kielto ei koskenut kolmi-kantaista työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelua, mutta viime vaalikaudella keskusjärjestöjen asema siinäkin heikkeni selvästi. Hallituksen suuntaan yhteis-työkumppaniksi nousi Suomen Yrittäjät aktiivisuutensa ja ministeriavustajiensa kautta. Keskuskauppakamari puolestaan pyrki korostamaan itseään mediassa yhtenä päätöksiin vaikuttavana järjestönä. Valtatyhjiöt täyttyvät aina. Poliittinen päätöksentekovalta on ollut luonnollisesti hallituksella ja eduskunnalla.



Kehitys työmarkkinoilla on kuluneella vaalikaudella ollut sekava. Työnantajapuoli on sisäisesti hajallaan, ja työmarkkinajärjestelmän osapuolten sopimushakuisuus on rajautunut liittotasolle.²



Valtatyhjiöt täyttävät aina.

EK:n muutettua sääntöjään tuskin enää palataan keskusjärjestötasoiseen, keskitettyyn palkkasopimiseen. Painopiste on suoraan liittokohtaisissa neuvotteluissa. Laajahko yhteisymmärrys vallitsee siitä, että vientiteollisuus määrittää palkkalinjan. Tosin keskusjärjestötasollakin keskeiset vientialojen liitot olivat taustoissa aina mukana haarukoimassa palkkaratkaisua.

Keskitetty palkkaratkaisu soveltuu parhaiten kriisiajan ratkaisuksi. Kipeitäkin ehtoja sisältävä ratkaisu on helpompi hyväksyä, kun se koskee kerralla kaikkia. Toivottavasti tällaisiin kriiseihin ei jouduta. Keskitetty palkkaratkaisu olisi kannattanut pitää työmarkkinoiden työkalupakissa pahan päivän varalta. Keskitetty ratkaisu on tietenkin tehtävissä liittojen valtakirjalla, jos siihen tarvetta nähdään.



Keskitetty palkkaratkaisu olisi kannattanut pitää työmarkkinoiden työkalupakissa pahan päivän varalta.

EK:n uudessa työehtopoliitikassa on käytännössä vaikeasti ratkaistava ristiriita. Miten sovittaa yksilöllinen vapaus ja kollektiivinen vastuu yhteen? Liittokohtaista sopimista on perusteltu - sinänsä aivan oikein - eri alojen erilaisilla tarpeilla ja sopimisen asteittaisella ulottamisella työpaikoille. Kuitenkin vuoden 2007 liittokierroksella alakohtaiset palkkaratkaisut karkasivat ilman koordinaatiota hallitsemattomaksi palkkakilpailuksi. Silloin nähtiin myös, mikä vaikutus poliitikkojen sekaantumisella palkkapolitiikkaan on: sairaanhoitajien palkkaus kokoomuksen vaalitäkynä oli palkkakilpailun lähtölaukaus. Yleisesti yli kymmenen prosentin palkkaratkaisut olivat kohtalokas virhe kansantalouden näkökulmasta. Vaalivoitolle

² Viittaan tämän kirjoituksen lopussa emeritusprofessori Sixten Korkmanin kolumniin viime syksynä Helsingin Sanomissa. Korkmanin mukaan pitkän taantumän syyt olivat etupäässä muissa ongelmissa kuin työmarkkinoissa. Olen hänen kanssaan samaa mieltä. Työmarkkinoissa on uudistettavaa, mutta on perusteetonta syyttää työmarkkinajärjestelmää kaikista ongelmista.

tuli kallis hinta. Osittain palkkaratkaisujen hintaa nosti EK:n tavoite saada eri alat ajallisesti erimittaisiin sopimuksiin.

Vuoden 2007 epäonnistunutta palkkakierrosta paikattiinkin sitten kahdella eri keskitetyllä ratkaisulla eli raamisopimuksella ja työllisyys- ja kasvusopimuksella. Kolmaskin ratkaisu tarvittiin vielä vahinkojen korjaamiseksi eli Sipilän hallituksen aikainen kilpailukyky sopimus. Vientiliittojen sopima palkkalinja koordinoitiin ratkaisuisissa niin tiukasti, että palkkakierrokset olivat kustannusvaikutuksiltaan yhtenäisempiä kuin tulopoliittiset kokonaisratkaisut konsanaan. Sen sijaan palkkaratkaisujen rakenteessa oli hajontaa.

Liittokohtaisten ratkaisujen jatkuva ongelma on se, miten toisaalta hoidetaan riittävä koordinaatio palkkaratkaisujen tason yhdenmukaisuudesta päänavaajan



Liittokohtaisten ratkaisujen ongelma on se, miten toisaalta hoidetaan riittävä koordinaatio palkkaratkaisujen tason yhdenmukaisuudesta päänavaajan aseman turvaamiseksi, ja miten toisaalta mahdollistetaan alakohtaiset poikkeamistarpeet sortumatta hallitsemattomaan palkkakilpailuun.

aseman turvaamiseksi, ja miten toisaalta aidosti mahdollistetaan alakohtaiset poikkeamistarpeet sortumatta hallitsemattomaan palkkakilpailuun. Koordinointi tuskin on muuten järjestettävissä kuin keskusjärjestöjen toimesta. Liittojen jäsenyys keskusjärjestöissä antaa niille valtakirjan koordinointiin. Jokaisen työmarkkinamallin pitää lunastaa hyväksyttävyytensä tulosten perusteella.

Metsäteollisuus ei ole enää EK:n jäsen. EK:n asema on tältäkin osin heikentynyt. On mielenkiintoista nähdä, millaiseksi metsäteollisuuden työmarkkinapolitiikka muotoutuu. Pysyykö metsäteollisuus osana muun vientiteollisuuden sopimusprosessia vai lähtekö se hakemaan omia ratkaisujaan? Keskusjärjestöjäsenyys ei ole enää esteenä, mutta toki palkansaajapuolellakin sopijakumppaneina on prosessointiin sanansa sanottavana.

Valtakunnansovittelijan sovintoehdotukset ovat keskeisessä asemassa päänavaajan aseman turvaamisessa työtaistelu-uhkatilanteissa. Valtakunnansovittelija



on virkamies ja häntä sitoo sovittelutointa koskeva lainsäädäntö. Sovittelija ei voi poiketa ilman painavia perusteita päänavaajan palkkalinjasta tai muista keskeisistä työehdoista. Päänavaajan aseman suojeleminen sovittelussa on osa työrauhan edistämistä ja ylläpitoa pidemmällä tähtäimellä. Se on laajasti tulkiten sovittelijan virkavelvollisuus. Sovittelija itse luonnollisesti viime kädessä tekee arvionsa tarvittavista toimista.

Päänavausta seuraavien liittojen on myös kunnioitettava päänavauksessa eri etuuksille sovittuja edellytyksiä. Jos muut alat sopivat laajasti esimerkiksi paikalliset palkkaerät osaksi yleiskorotusta, käy vientiliittojen edistämä paikallinen palkanmuodostus jatkossa mahdottomaksi. Oman alan paineet kasvavat tällöin liiaksi. Suomen työmarkkinat ovat pienet, ja eri aloilla toisten sopimusten käyttäykselle sopimisen perusteena on vahvat perinteet. Päänavauksen kunnioittamisessa työnantajapuolen ryhdin on pysytävä koossa työmarkkinasektorin koko leveydellä.

Alakohtaisen sopimisen lähtökohta on sinänsä oikea: liittojen on vastattava työehtojen osalta alansa kilpailukyvyistä ja työllisyydestä. Vastuun pitäisi näkyä niin palkkaratkaisun tasossa ja muodoissa kuin myös työehtojen jatkuvassa kehittämisessä. Vientialoja lukuun ottamatta liittokohtaiset ratkaisut eivät ole näitä tavoitteita kunnolla täyttäneet. Heikompi kannattavuus ja kilpailukyky eivät ole näkyneet sopimusratkaisuisissa.

Paikallisesta sopimisesta on puhuttu paljon ja sitä on mahdollistettu koko ajan lisää keskeisissä työehtosopimuksissa. Teknologiateollisuus on ollut erityisesti palkka- ja työaikatarkoituksissa edelläkävijä. Myös Kemianteollisuuden paikalliset työaikasovellukset ovat varsin monipuolisia. Sopimisen mahdollisuuksia ei kuitenkaan ole työpaikoilla täysimääräisesti hyödynnetty. Kehitys etenee hitaasti puheista käytännöksi. Työehtosopimusten kehittäminen enemmän perälautatyypiksi voisi olla toimiva kehityssuunta. Perälautakirjauksella tes-normi tulee sovellettavaksi, jos asiasta ei ole paikallisesti muuta sovittu. Työehtosopimus takaisi työntekijöille minimiturvan ja työnantajille myös paikallisen sopimisen kattavan työrauhan.



***Työehtosopimusten
kehittäminen enemmän
perälautatyypiksi
voisi olla toimiva
kehityssuunta.***

Paikallisen sopimisen edistäminen edellyttää liittojen keskinäistä luottamusta ja toisen osapuolen kunnioittamista. Paikallisessa sopimisessa luottamusmiesjärjestelmä on keskeisessä roolissa. Luottamusmiesten asemasta ja oikeuksista tehtyjä sopimuksia on kunnioitettava niin paikallisella kuin valtakunnankin tasolla.

Työmarkkinajärjestelmässä kummankin osapuolen järjestäytymisellä on arvonsa. Selkeä järjestäytyminen ja vahvat osapuolet pystyvät vastaamaan sopimuksista ja työrauhasta paremmin kuin heikot toimijat. Tiedän monien työnantajapuolella ajattelevan järjestäytymisestä toisin. Paitsi työntekijöiden myös työnantajien järjestäytymistä pidetään pahana.

Työnantajapuolelta esitetään aika ajoin kaiken sopimisen siirtämistä työpaikoille. Sellaisen kehityksen nopea eteneminen tuskin on realismia. Kaikki yritykset eivät sitä edes halua. Työmarkkinaosapuolet voisivat kuitenkin arvioida työpaikkatason yhteistyömuotojen toimivuutta ja tehdä uusia kehittämisratkaisuja. Esimerkiksi henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa on ollut laki voimassa jo yli neljännesvuosisadan. Joustava laki antaa hyvät puitteet avoimeen yhteistoimintaan yrityksissä.

Työehtosopimusten väljentäminen helpottaisi järjestäytymättömien työnantajien yleissitovuutta. Paikalliselle sopimiselle jäisi enemmän tilaa. Työmarkkinaosapuolten kannattaisi pohtia yleissitovuuden kehittämistä niin, että yleissitovaa työehtosopimusta noudatettaisiin järjestäytymättömässä kentässä etuineen ja haittoineen, joustoineen ja velvoitteineen. Työrauhaa ei yleissitovaan työehtosopimukseen liity. Sitä Suomen Yrittäjät ei ole pitänyt kuitenkaan ongelmana.

Pidän yleissitovuutta parempana vähimmäisehtojen turvaajana kuin sen monissa maissa korvaavaa minimipalkkalakia. Minimipalkkalaki veisi alimman palkanmuodostuksen poliitikkojen päätettäväksi ja politiikanteon välineeksi. Yleissitovuudessa minimityöehdot määräytyvät alakohtaisesti ja ainakin periaatteessa markkinaehtoisesti. Työllistämisen edistäminen pitäisi olla alakohtaisesti vakavasti pohdittavana minimiehdoista työehtosopimuksessa sovittaessa.



Selkeä järjestäytyminen ja vahvat osapuolet pystyvät vastaamaan sopimuksista ja työrauhasta paremmin kuin heikot toimijat.



Minimipalkat voivat olla myös työllistymisen este: ihmisten on toki elettäväkin palkallaan.



Pidän yleissitovuutta parempana vähimmäisehtojen turvaajana kuin sen monissa maissa korvaavaa minimipalkkalakia.

Normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen käsitteet menevät usein sekaisin. Normaalisitova työehtosopimus on järjestäytyneiden työnantajien omalla alallaan työehtosopimuslain nojalla noudattama valtakunnallinen työehtosopimus. Normaalisitovasta työehtosopimuksesta tulee työsopimuslain nojalla yleissitova, kun se on tarpeeksi edustava eli järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa on noin puolet alan palkansaajista. Yleissitovien työehtosopimusten piirissä

olevien työntekijöidenkin järjestäytymisaste on yleensä korkea. Yleissitovuus säädettiin työsopimuslakiin vuonna 1970 eduskunta-aloitteen pohjalta. Ratkaisu oli poliittinen.

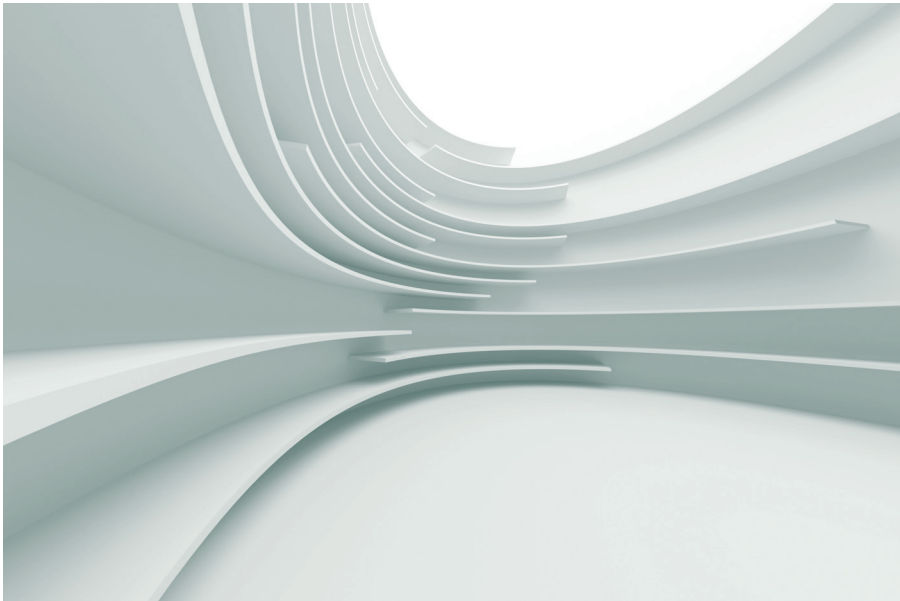
JOHTOPÄÄTÖS:

Liittokohtaisen sopimisen malli kaipaa tähänastista selkeämpiä menettelytapoja kansantalouden kannalta välttämättömän palkkakoordinaation, päänavauksen varjelemisen ja alakohtaisen liikkumatarpeen yhteensovittamiseksi. Palkkaratkaisut eivät saa johtaa inflaatioon.

Jos malli on julkinen ja selkeä, se myös paremmin hyväksytään yleisiksi pelisäännöiksi. Joko keskusjärjestöjen tai teollisuus-, palvelu- ja julkissektorin sopimusryhmittymien olisi ratkaistava koordinoinnin ongelma. Vientiteollisuusvetoisen työmarkkinamallin on lunastettava laaja poikkisektoraalinen hyväksyttävyyys kilpailukyvyyn, työllisyyden ja työehtojen kehittymisen kautta. Näin on tapahtunut Ruotsissa.

Työmarkkinoilla olisi järkevää pyrkiä edelleen paitsi suurempiin liittokokonaisuuksiin myös suurempiin sopimuskokonaisuuksiin. Tämä edesauttaisi työmarkkinoiden vakautta ja mahdollistaisi paremmin sopimusten sisällöllisen kehittämisen nykyaikaan sopiviksi.

Yleissitovuutta pitäisi kehittää niin, että yleissitovaa työehtosopimusta noudatetaan sellaisenaan myös joustojen osalta. Tämä on parasta yleissitovuuden puolustamista. Joustoilla tarkoitetaan paikallisen sopimisen mahdollistamista esimerkiksi työaikojen osalta. Tällöin järjestäytymätön yrityskehitys olisi tasapuolisessa asemassa ja yleissitovuus olisi työehtojen osalta kilpailussa neutraali. Suomessa ay-liike on niin vahva, että se kyllä tällaisen muutoksen kestäisi. Ay-liike on jo kertaalleen ollut valmis hyväksymään tällaisen mallin kilpailukyky sopimuksen yhteydessä, mutta silloin se kaatui Suomen Yrittäjien vastustukseen.



5. KOLMIKANTAPERIAATE

Kolmikantaperiaatteella tarkoitetaan työelämän lainsäädännön valmistelua, jossa työmarkkinajärjestöt ovat keskeisesti mukana. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimus edellyttää työmarkkinaosapuolten kuulemista työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelussa. Suomessa on kuitenkin ollut pitkäaikaisena käytäntönä, että työmarkkinaosapuolet ovat tasavertaisesti virkamiesten kanssa valmistelussa lainsäädäntöä komiteoissa, toimikunnissa, työryhmissä tai epävirallisissa neuvotteluissa. Kolmikannaksi on vakiintunut kuulemista olennaisesti tiiviimpi valmisteluyhteistyö hallituksen kanssa.

Suomessa lähes kaikki sodanjälkeiset hallitukset puoluepohjasta riippumatta ovat kunnioittaneet kolmikantaperiaatetta ILO:n kuulemisvelvoitetta laajempana yhteistyönä. Käytännössä poikkeuksena on ollut vain kaksi hallitusta. Pääministeri Harri Holkerin hallitus 1980-luvun lopussa uudistaessaan työelämää muun muassa irtisanomissuojaan ja yhteistoimintalakiin liittyen rajoittui vain työmarkkinaosapuolten kuulemiseen. Silloin palkansaajapuolella oli suuri vaikutusvalta hallitukseen

poliittisten puolueiden kautta. Työnantajapuoli puolustautui voimakkaalla julkisella hyökkäyksellä hallitusta vastaan. Holkerinkin hallitus palasi tämän taistelun jälkeen perinteiseen kolmikantaiseen lainvalmisteluun.

Kolmikantainen lainvalmistelu on pitänyt joukot pois kaduilta esimerkiksi 1990-luvun vaikeana lama-aikana, eläke-etuuksia leikattaessa useampina vuosi-



***Kolmikantainen
lainvalmistelu on pitänyt
joukot pois kaduilta.***

kymmeninä ja eläkeikää nostettaessa 2010-luvulla. Työmarkkinajärjestöt ovat ratkaisullaan puskuroineet paineet hallittaviksi. Monissa Euroopan maissa on käynyt toisin.

Sipilän hallitus toimi Holkerin hallituksen tavoin uudistaessaan esimerkiksi työttömyysturvaa aktiivimallin mukaisesti ja lieventäessään irtisanomissuojaa pienissä yrityksissä. Poliittinen vaikutusvalta oli Holkerin hallituksen peilikuva. Nyt poliittinen vaikutusvalta puolueiden kautta hallitukseen oli työnantaja- ja yrittäjäjärjestöillä. Ay-liike pakotti hallituksen perääntymään laajoilla työtaisteluilta. Viimeinen riita irtisanomissuojaan liittyen ratkesi, kun lopullinen irtisanomissäännös perusteluineen valmisteltiin taas perinteisen kolmikantaisesti.

Pidän työmarkkinajärjestöjen sortumista poliittisen kortin käyttöön erittäin huonona työmarkkinapolitiikkana. Ensinnäkin sillä tuhoaan työmarkkinajärjestöjen keskinäinen luottamus ja mahdollisuus pitkäjänteiseen yhteistyöhön. Toiseksi pelaaminen kulloisenkin hallituksen kautta tuo työmarkkinoille vaalikausittain laidasta toiseen heilahtelevat tavoitteet ja taistelut. Työmarkkinoilta katoaa avoimuus ja vakaus. Kolmikantavalmistelussa eri osapuolet panevat lainvalmistelussa korttinsa avoimesti pöytään. Poliittisessa valmistelussa ei tiedetä, mitä kukakin järjestötaho suhmuroi päätöksiksi puolueiden tai virkamiesten kautta.

Kolmanneksi työelämän lainvalmistelun taso on ollut kolmikantain sivuuttaneissa valmisteluissa selvästi huonompi. Holkerin hallituksen aikaiset säännökset on



***Työelämän
lainvalmistelun taso
on ollut kolmikantain
sivuuttaneissa
valmisteluissa selvästi
huonompi.***



monilta kohdin kirjoitettu kolmikannassa uudelleen. Sipilän hallitus ei taas selvästikään tuntenut nykyistä oikeuskäytäntöä. Tarvittiin kolmikantaa löytämään tie ulos umpikujasta.

Työmarkkinajärjestöjen on syytä kolmikantaisessa valmistelussa muistaa kolme hyvää sääntöä: Ensinnäkin pitää aidosti pyrkiä nykytilaa parempaan ratkaisuun sisällöllisesti. Mittarina voi olla esimerkiksi uudistuksen työllistämistä tukeva vaikutus. Toiseksi valmistelutilanne ei ole paikka esittää uhkavaatimuksia. Tarvitaan neuvottelutaitoa. Kolmanneksi lainsäädännön lakitekniinen hiominen kannattaa jättää lainvalmistelun vaatimukset osaaville virkamiehille.

TEM julkisti helmikuussa 2019 ministeriönsä virkamiestavoitteet ja toimenpidesuosituksukset seuraavalle vaalikaudelle työmarkkinoiden ja työllisyyden osalta. Virkamiesten mukaan kolmikantaiselle lainvalmistelulle on annettava entistä vahvempi rooli. Kannanotto on merkittävä, koska Sipilän hallituksen kahakat ilman kolmikantaa on käyty ay-liikkeen kanssa juuri TEM:n vastuualueella.



Kolmikannan vaihtoehtona eivät ole täysin säätelämättömät työehdot, vaikka jotkut tahot niin kuvittelevat.

Kolmikantaa kohtaan noussut julkinen kritiikki nojaa yleensä väitteeseen, että kolmikanta on jäykistänyt työmarkkinat tai että kolmikannassa eri osapuolilla olisi veto-oikeus. Kummatkaan väitteet eivät pidä paikkaansa. Yksilöityjä kohtia työmarkkinoita jäykistävästä laeista ei ole esitetty. Eri asia on, että kaikki lainsäädäntö vanhenee ajallaan. Jos kolmikantavalmistelu jää erimieliseksi, hallituksella on yhteistyönkin näkökulmasta vapaat kädet esitykseensä. Juridisesti hallituksella on aina vapaa harkintavalta. Näin on silloinkin, kun järjestöt ovat keskenään yksimielisiä.

Suomea sitovat kansainväliset sopimukset velvoittavat noudattamaan työntekijän suojeluperiaatetta. Samaa edellyttää osittain myös perustuslaki. Kolmikannan vaihtoehtona eivät ole täysin säätelämättömät työehdot, vaikka jotkut tahot niin kuvittelevat. Sellaisia työmarkkinoita ei ole missään sivistysvaltiossa.

Suomea sitovat kansainväliset sopimukset velvoittavat noudattamaan työntekijän suojeluperiaatetta. Samaa edellyttää osittain myös perustuslaki. Kolmikannan vaihtoehtona eivät ole täysin säätelämättömät työehdot, vaikka jotkut tahot niin kuvittelevat. Sellaisia työmarkkinoita ei ole missään sivistysvaltiossa.

Kolmikannan arvostelijoilla on harvoin omakohtaista lainvalmistelu- ja neuvottelukokemusta. Heidän puheissaan sekoittuvat usein myös yleissitovuus ja työehto-

sopimusten normaalisitovuus keskenään. Kriitikki on tervetullutta, mutta silloin edes peruskäsitteiden pitäisi olla hallinnassa. Tällaista voi edellyttää erityisesti istuvilta kansanedustajilta.

EK:n sääntömuutos palkkaneuvotteluista vetäytymisestä on näkynyt kolmikantaisessa lainvalmistelussa. Keskusjärjestöjen työmarkkinapolitiikasta on kadonnut tärkein osa. Se on vaikuttanut siihen, että kolmikantaisesta pöydästä on pihvi kadoksissa. Keskusjärjestöt ovat etäännyneet toisistaan. Työmarkkinajärjestelmän ja kolmikannan uskottavuus on heikentynyt radikaalisti. EK vahvana työmarkkinatoimijana on väistynyt, ja tilalle ovat julkisuudessa nousseet Suomen Yrittäjät ja Keskuskauppakamari. Tätä EK:n linjanmuutoksessa on ilmeisesti osin tavoiteltukin. Painopiste vaikuttamisessa on siirtynyt poliittiseen päätöksentekoon.

En ole vakuuttunut linjanmuutoksen viisaudesta. Ay-liike ei katoa mihinkään työnantajapuolen vetäytymisellä. Ay-liikkeen vaikutusvalta ei edes heikkene. Sekin hakee toiminnalleen uudet muodot tai ehkä radikalisoituu. Vaalit voivat olla sille

otolliset. Ay-liikekin voi hakea ratkaisut politiikan kautta tai politiikasta haetaan vähintäänkin vääntö kolmikantayhteistyön uudelleen viritämiseksi. Mitä silloin työnantajapuolella on linjanmuutoksella saavutettu? Ei mitään. Asioiden pitäminen omilla käsillä ja omiin neuvottelutaitoihin luottaminen poliitikkoihin turvautumisen sijasta on parasta edunvalvontaa molemmin puolin.

Jos keskusjärjestöt vetäytyvät kolmikannasta, lainmuutosvaatimukset nousevat

neuvottelupöytäliittokohtaisissa neuvotteluissa. Varsinkin päänavausta hakevissa työehtoneuvotteluissa tällaisia vaatimuksia on vaikea sivuuttaa väitteellä, että ne ovat neuvottelupöytäliittokohtaisia kuulumattomia. Ne joudutaan tavalla tai toisella silloin ratkaisemaan tai sopimus jää syntymättä. Olisi parempi toimintatapa, että keskusjärjestöt omilla prosesseillaan selvittävät ja valmistelevat lainsäädännön muutostarpeet liittoneuvottelujen edistämiseksi.



Ay-liike ei katoa mihinkään työnantajapuolen vetäytymisellä.



Jos keskusjärjestöt vetäytyvät kolmikannasta, lainmuutosvaatimukset nousevat neuvottelupöytäliittokohtaisissa neuvotteluissa.



JOHTOPÄÄTÖS:

Jos kolmikanta on alkanut ahdistaa, kolmikanta pitää keksiä uudelleen. Näin on tehnyt TEM virkamiesraportissaan helmikuussa 2019 todetessaan, että kolmikantaiselle lainvalmistelulle on annettava entistä vahvempi rooli. Työmarkkinakonflikteilla ei hyvinvointia rakenneta. Seuraavan hallituksen olisi suositeltavaa palata työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen rakentavaan kolmikantaiseen yhteistyöhön työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelussa. Samalla kolmikannalta on vaadittava tuloksia lainsäädännön ajanmukaistamiseksi. Olemassa olevien rakenteiden puolustaminen ei riitä. Tärkein mittari onnistumiselle on työllisyyskehitys.

Uusien työpaikkojen sanotaan syntyvän pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tämä pitää paikkansa. Näistä yrityksistä tulee myös kovin työelämän normiston kritiikki. Työelämän lainsäädäntö ja työehtosopimukset koetaan kankeiksi ja vaikeaselkoisiksi. Pk-yritysten kritiikki on syytä noteerata uudistusten valmistelussa. Pk-edustuksen lisääminen yritystasolta lainvalmistelussa on perusteltua. Käytännön näkemykset ovat usein tärkeämpiä kuin juridiikan osaaminen. Elinkeinoelämän järjestöt voisivat säännöissään nostaa pk-yritysten vaikutusvaltaa järjestötasolla. Työelämän normistoa voisi hyvin yksinkertaistaa soveltamisen helpottamiseksi tinkimättä työntekijän suojeluperiaatteesta.

5.1. Työlainsäädännön valmistelu

Kaikki suuret työlainsäädäntöuudistukset on valmisteltu komiteoissa, joissa ovat olleet edustettuina paras työoikeuden virkamiesosaaminen, työoikeuden professorit, työmarkkinajärjestöt ja muut asianosaistahot. Muun muassa Suomen Yrittäjät on ollut komiteoissa jäsenenä. Näin on valmisteltu esimerkiksi työaikalainsäädäntö, työsopimuslaki, yhteistoimintalaki, työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki. Työmarkkinajärjestöjen edustajat ovat olleet poikkeuksetta kokeneita työoikeuden asiantuntijoita. Monilla heistä on ollut lisäksi pitkäaikainen kokemus työtuomioistuintuomareina.

Lopputuloksena on ollut työmarkkinoiden molemminpuolinen hyväksyntä uudelle lainsäädännölle ja lakiteknisestikin hyvää lainsäädäntöä. Haluaako joku uskoa, että sote-uudistuksen kaltaisen poliittisen lainvalmistelun kautta voitaisiin päästä parempiin tuloksiin? Tähän uskova ei silloin ymmärrä alkuunkaan suurten lainsäädäntöuudistusten vaativuutta ja niiden prosessoinnin merkitystä. Aika ajaa kuitenkin maailman muuttuessa hyvänkin työlainsäädännön ohi. Työlainsäädäntö pitää laajasti ajanmukaistaa vastaamaan muutuneen työelämän tarpeita.

Komiteavalmistelua ei tarvita kaikessa työlainsäädännön valmistelussa. Osittais-uudistukset tai muuten pienemmät uudistukset voidaan valmistella toimikunnissa, työryhmissä tai muuten virkamiesvetoisissa neuvotteluprosesseissa. Olennaista on, että kaikissa tapauksissa virkamiespuheenjohtajalla on hyvän asiantuntemuksen ja neuvottelutaidon perusteella eri osapuolten arvostus. Toinen olennainen seikka onnistumisen kannalta on työmarkkinaosapuolten keskinäinen luottamus ja pyrkimys hakea yhteisiä linjauksia myös keskenään neuvotellen virallisen valmistelun tukemiseksi.



Olennainen seikka onnistumisen kannalta on työmarkkinaosapuolten keskinäinen luottamus ja pyrkimys hakea yhteisiä linjauksia.



JOHTOPÄÄTÖS:



Kolmikantaisella lainvalmistelulla on saavutettu työlainsäädännön uudistamiseksi hyviä tuloksia, parannettu työmarkkinoiden toimivuutta ja ylläpidetty yhteiskuntarauhaa. Tälle tielle on suositeltavaa palata ja käynnistää työelämän lainsäädännön modernisointi. Työmarkkinajärjestöjen pitäisi rohkeasti tarttua keskinäisiin neuvotteluihin myös vaikeimmin uudistettavaan lainsäädäntöön eli työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelulain uudistamiseen. Niissä yhteisymmärryksen löytäminen vahvistaisi työmarkkinajärjestöjen keskinäistä luottamusta ja lisäisi työmarkkinajärjestelmän uskottavuutta ja arvovaltaa suhteessa poliittisiin päättäjiin.

5.2. Sosiaalilainsäädännön valmistelu

Kolmikantaisen lainvalmistelun arvo korostuu vielä työlainsäädäntöäkin tärkeämpänä sosiaalilainsäädännön valmistelussa. Työlainsäädännön normihierarkiassa alakohtaiset, valtakunnalliset työehtosopimukset korvaavat monin osin lainsäädännön normit. Työehtosopimusosapuolilla on sopimusautonomia. Ne päättävät itsenäisesti, milloin neuvotellaan, mistä neuvotellaan, milloin sovitaan ja



***Työehtosopimus-
osapuolilla on
sopimusautonomia.
Ne päättävät
itsenäisesti, milloin
neuvotellaan,
mistä neuvotellaan,
milloin sovitaan ja
mistä sovitaan.***

mistä sovitaan. Toki työlainsäädännössä on myös paljon normeja, joista ei voi toisin sopia edes työehtosopimuksin.

Sosiaalilainsäädännön merkitys työmarkkinaosapuolille perustuu erityisesti kahteen näkökulmaan. Ensinnäkin kysymys on palkansaajien toimeentulosta työttömyyden, työkyvyttömyyden tai vanhuuden aikana. Toiseksi kysymys on työnantajan palkkasivukustannuksista ja palkansaajan sosiaaliturvamaksuista etuuksien rahoittamiseksi. Lainsäädännössä tältä osin kysymys on työeläke-, työttömyysturva-, tapaturma- ja sairausvakuutuslainsäädännöistä.

Työeläkejärjestelmä ja -lainsäädäntö on sosiaalipolitiikassa rahalla mitattuna ylivoimaisesti tärkein lohko niin palkansaajien kuin työnantajienkin näkökulmasta. Työeläkejärjestelmä luotiin 1960-luvun alussa työmarkkinajärjestöjen sopimuksella, joka saatettiin lainsäädännöksi eduskunta-aloitteen pohjalta. Pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöt ovat varsin vahvasti ohjanneet työeläkejärjestelmää koskevaa lainvalmistelua. Poikkeuksiakin on.

Pääministeri Martti Miettusen hallitus päätti poliittisin ratkaisuin 1970-luvun puolivälissä ryhtyä hoitamaan työttömyyttä eläkepolitiikalla. Silloin säädettiin työttömyyseläkkeestä varsin alhaisella 55 vuoden ikärajalta. Vastaavanlaisen poliittisen ratkaisun teki pääministeri Kalevi Sorsan IV hallitus 1980-luvun puolivälissä säätäessään yksilöllisestä varhaiseläkkeestä (kevennetty työkyvyttömyyseläke) niin ikään 55 vuoden ikärajalta. Näillä lainmuutoksilla luotiin mielikuva, jonka mukaan 55-vuotiaat ovat liian vanhoja työelämään. Suomen työelämään



luotiin näin eläkehakuiset asenteet. Poliittisen tien kokeileminen työeläkejärjestelmässä kävi kalliiksi. Maksutaso nousi varhaiseläkkeiden vuoksi.

Työeläkejärjestelmää ja muutkin sosiaalipoliittikkaa koskeneet uudistukset valmisteltiin pääsääntöisesti komiteoissa aina 1990-luvun alkuun saakka. Uudistustyö oli hidasta ja komiteoilla oli tapana jäädä erimielisiksi. Palkansaajien omasta työeläkemaksuosuudesta sovittiin työmarkkinajärjestöjen välillä vuonna 1992. Maksu oli osa silloisen laman voittamiseen tähdättyä sisäistä devalvaatiota.

Palkansaajien oma maksuosuus alkoi välittömästi näkyä myös työeläkepolitiikan hoidossa. Työmarkkinajärjestöt siirtyivät komiteoiden sijasta neuvottelemaan uudistukset keskenään.³

Työmarkkinajärjestöjen 1990-luvun alussa alkanut keskinäinen yhteistyö työeläkejärjestelmän saattamiseksi taloudellisesti kestäväälle pohjalle on ollut paljon merkittävämpi prosessi kuin yleisesti tajutaan. Edellä mainittuja poliittisin päätöksin säädettyjä alhaisia varhaiseläkeikiä aluksi nostettiin, ja lopulta vanhat varhaiseläkejärjestelmät kumottiin kokonaan. Vuoden 2014 eläkeuudistuksessa nostettiin yleistä vanhuuseläkeikää. Hallituksen työeläkeuudistukselta edellyttämät kestävyysvajeen hoitotavoitteet täytettiin tarkalleen. Työllisyystilastoista voi päätellä, että ikääntyvien työntekijöiden työllisyysaste on merkittävästi parantunut. Asenteet ovat muuttuneet.

Eläkerahastojen sijoituspolitiikkaa ohjaavia normeja on niin ikään uudistettu määrä ajoin parempien sijoitustuottojen mahdollistamiseksi ja maksupaineen hillitsemiseksi. Riskinottomahdollisuutta on lisätty, mutta hallitusti. Yksityissektorin työeläkejärjestelmän yhteisvastuu ei mahdollista rajatonta riskinottoa sijoituspolitiikassa. Työeläkejärjestelmää on yhdessä pyritty säätämään jatkuvana prosessina rahoituksen kestävyuden varmistamiseksi. Työeläkejärjestelmän hoito

³ Neuvottelujen pyydettyinä puheenjohtajana toimi ensin pitkään Ilmarisen toimitusjohtaja Kari Puro ja hänen jälkeensä ETK:n toimitusjohtaja Jukka Rantala. Vuoden 2014 suuren eläkeuudistuksen järjestöt neuvottelivat keskenään ilman ulkopuolista puheenjohtajaa. Silloinkin VM:n ylijohtaja Jukka Pekkarisen ja ETK:n toimitusjohtaja Jukka Rantalalan asiantuntijarooli oli merkittävä ratkaisun aikaansaamisessa. Neuvotteluissa hyödynnettiin asiantuntijana myös STM:n ylijohtaja Outi Antilaa.

on vahvin osoitus kolmikannan toimivuudesta. Olen varma, ettei mikään hallitus väristä riippumatta olisi pystynyt vastaavaan järjestelmän tervehdyttämiseen kuin mihin työmarkkinajärjestöt ovat keskinäisin neuvotteluin pystyneet.



Mikään hallitus väristä riippumatta ei olisi pystynyt vastaavaan järjestelmän tervehdyttämiseen kuin mihin työmarkkinajärjestöt ovat keskinäisin neuvotteluin pystyneet.

Työttömyysturvajärjestelmä on koettu kansaajapuolella tärkeäksi. Järjestelmää ja erityisesti ansiosidonnaisen turvan kestoa on kritisoitu paitsi työnantajapuolelta, myös VM:n, OECD:n ja taloudellisten tutkimuslaitosten toimesta. Itse olen nähnyt työttömyysturvan eri valossa. Ensinnäkin nykyinen työttömyysturvajärjestelmä on työnantajille olennaisesti parempi vaihtoehto kuin irtisanomiskynnyksen nostaminen taloudellisten ja tuotannollisten ongelmien kohdatessa. Vaikeuksiin ajautunutta yritystä ei pidä rangaista, vaan työpai-

kat pitää pyrkiä pelastamaan. Työttömyysturvassa työttömyyden riski kannetaan kollektiivisesti.

Toiseksi ansiosidonnaisen turvan piirissä olevat työntekijät työllistyvät suhteellisen lyhyiden työttömyysjaksojen jälkeen, jos työllisyystilanne on tyydyttävä ja työvoimalla on normaalia kysyntää. Työttömyysturvajärjestelmän ja koko yhteiskunnan ongelma ovat työmarkkinatuella ja peruspäivärahalla olevat pitkäaikais-työttömät. Heidän työllistymisensä on yhteiskunnalle iso haaste.

Seuraavan hallituksen työlistalla lienee kaikissa tapauksissa sosiaaliturvan kokonaisuudistus. Suurin haaste on löytää keinot työelämästä syrjäytyneiden takaisin työelämään auttamiseksi, syrjäytymisen kasvun estäminen erityisesti nuorten osalta ja yleensä sosiaaliturvan aktivoivien elementtien kehittäminen.

Suurin poliittinen linjanveto on kuitenkin se, hyväksytäänkö uudistuksen lähtökohdaksi vastikkeeton perustulo vai edellytetäänkö sosiaaliturvassa työn ensisijaisuutta ja syyperusteisuutta. Kysymys on siitä, nähdäänkö työ yhteiskunnan rakentamisessa ja hyvinvoinnin ylläpidossa keskeisenä arvona. Itse olen ehdottomasti työn ensisijaisuutta korostavan ja syyperusteisen järjestelmän kannalla.



Sosiaaliturvan uudistamista varten asetettaneen komitea. Näin oli myös pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen aikana. Silloin sosiaaliturvan niin sanotun Sata-komitean piti uudistaa koko sosiaaliturva. Komitea työsti osittaisuudistuksia. Kokonaisuudistuksessa se epäonnistui.

Työmarkkinajärjestöjen on syytä olla valppaana ja varmistaa edustuksensa sosiaaliturvalainsäädännön valmistelussa. Muussa tapauksessa voi käteen jäädä vain maksajan rooli. Sata-komitean kokemuksista viisastuneena sosiaaliturvaa olisi järkevää uudistaa osa-alueittain pitäen tavoitteena toimivaa ja rahoituksellisesti kestävästä sosiaaliturvakokonaisuutta.

Edellä mainitut linjaukset koskevat muutakin sosiaaliturvalainsäädännön valmistelua, esimerkiksi tapaturmavakuutuksen ja sairausvakuutuslain uudistamista.

JOHTOPÄÄTÖS:



Työmarkkinajärjestöjen kannattaa pitää yhteinen vahva ote ansiosidonnaisen sosiaaliturvan kehittämisessä ja rahoituksen hallitsemisessa. Erityisesti tämä koskee työeläkejärjestelmää, mutta myös muuta sosiaaliturvajärjestelmää. Perusturvan osalta järjestöillä on yhteinen intressi puolustaa työn ensisijaisuutta ja syyperusteisuutta suhteessa perustulojärjestelmään. Sosiaaliturvajärjestelmä kaipaa varmasti yksinkertaistamista ja läpinäkyvyyden parantamista, mutta sen kulmakivinä pitää olla työn ensisijaisuus ja kustannusten kohtuullisuus.



6. YHTEISET HALLINTO-ORGANISAATIOIT

Työmarkkinajärjestöillä on vuosikymmenet ollut pariteettiperiaatteeseen nojaava yhtäläinen edustus useissa eri organisaatioissa. Tärkein yhteinen toiminta-alue on ollut työeläkejärjestelmän toimeenpanosta vastaavat työeläkeyhtiöt, -säätiöt ja -kassat. Työeläkeyhtiöissä on säännöllisesti työmarkkinaedustuksen lisäksi edustus asiakasyrityksistä ja joskus myös ulkopuolisia asiantuntijajäseniä.

Pidän työmarkkinajärjestöjä työeläkejärjestelmän takuumiehinä ja -naisina sen olennaisen tavoitteen varmistamiseksi, että kaikessa toiminnassa tähdätään työeläkevarojen varjelemiseen työeläketurvan maksamisen takaamiseksi ja maksutason pitämiseksi vakaana. Tämän vuoksi on tärkeää, että työeläkeyhtiöiden hallinnoissa on niin palkansaaja- kuin työnantajapuoleltakin ykkösketjut, vaikutusvaltaisimmat päätöksentekijät. Työeläkevaroja ei pidä käyttää poliittisen päätöksenteon välineenä yhteiskunnan muiden menojen kattamiseksi eikä myöskään järjestelmän ulkopuolisten sijoitusorganisaatioiden pelinappulana. Työeläkejärjestelmän riskinotto pitää olla järjestelmän itsensä hallinnassa.



Muita työmarkkinajärjestöjen yhteisiä hallinto-organisaatioita ovat työttömyys-turvaa ja aikuiskoulutusetuuksia hallinnoiva Työllisyysrahasto, työsuojelututkimusta rahoittava Työsuojelurahasto ja työturvallisuuskoulutusta järjestävä Työturvallisuuskeskus. Merkitykseltään nämä ovat olennaisesti työeläkejärjestelmää vähäisempiä. Ne ovat kuitenkin omalla alueellaan tärkeitä toimijoita. Niihin kohdistuu myös julkinen valvonta. Organisaatioiden pitää olla esimerkillisiä sekä hallinnolliselta toimivuudeltaan, kustannustehokkuudeltaan että läpinäkyvyydeltään. Tältä osin niissä on varmasti jatkuvasti kehittämisen varaa.

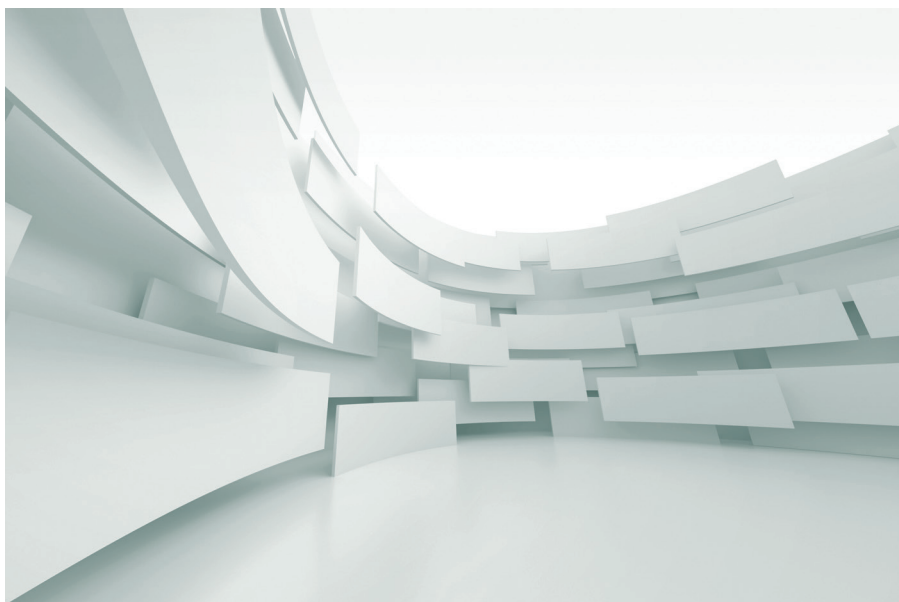
Työmarkkinajärjestöillä on lisäksi lakiin perustuvat jäsenyydet Kelan hallituksessa. Kelaan eduskunnan alaisena perusturvalaitoksena kohdistuu paljon - ja perustellusti - poliittisia intressejä, mikä luonnollisesti näkyy myös Kelan hallituksen kokoonpanossa. Työmarkkinajäsenten rooli hallituksessa on tärkeä työelämän asiantuntemuksen esiintuomiseksi laitoksen toimintaa kehitettäessä. Työmarkkinajärjestöjen yhteistyö eri organisaatioissa on toiminut kohtuullisen hyvin, vaikkei kaikissa asioissa yhteistä linjaa aina ole löytynytkään.

JOHTOPÄÄTÖS:



Työmarkkinajärjestöillä on erittäin suuri intressi ja vastuu työeläkejärjestelmän jatkuvassa kehittämisessä. Kansantalouden ja sen rahoituksen kannalta keskeinen työllisyysaste elävät koko ajan. Järjestelmää joudutaan tarkasti sopeuttamaan muuttuviin olosuhteisiin. Toimeenpanojärjestelmä on asiantuntemuksensa perusteella keskeinen osa työmarkkinajärjestöjen eläkepoliittista neuvotteluprosessia. Samoin ministeriöistä VM ja STM, asiantuntijaorganisaatioista ETK ja valvovana viranomaisena Finanssivalvonta ovat työeläkejärjestelmän kannalta keskeisen tärkeitä toimijoita.

Työeläkejärjestelmän itsessään pitäisi jo riittää perusteeksi työmarkkinaosapuolille kolmikannan toimivuuden varjelemiseen. Isot yhteiset intressit ovat erilaisia poliittisia painotuksia olennaisesti tärkeämpiä. Työeläkejärjestelmän perusteet on osattava hahmottaa oikein. Työeläkeyhtiöiden hallinnoissa pitää niin palkansaaja- kuin työnantajapuoleltakin olla tärkeimmät päätöksentekijät.



7. LOPPUYHTEENVETO SOPIMISEN EDISTÄMISESTÄ

Kaikki sopiminen perustuu osapuolten hyvään keskinäiseen luottamukseen. Se taas vaatii jatkuvaa yhteistyötä, toista osapuolta arvostavaa neuvottelusenttettä ja määrätietoista ponnistelua yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Luottamus rakentuu yhteisille onnistumisille. Kovaa työntekoa ei voi korvata Twitter-viestittelyllä. Tärkein sopimisen edistämisen väline on osapuolten keskinäinen neuvottelu. Parhaimman tuloksen takaa pääneuvottelijoiden keskinäinen luottamus.

Työehtopolitiikassa avainsanat ovat oman alan kilpailukyky ja työllisyys, turvalliset työsuhteet ja työehtojen vähimmäisturva. Työehtopolitiikasta ei pidä tehdä muotojen osalta oppiriitaa. Menettelytavat ovat tarkoituksenmukaisuuskysymyksiä. Tärkeintä on onnistuminen kannattavassa työllistämisessä kannustavin työehdoin.

Keskusjärjestöjä ei väkisin voi saada palautettua työmarkkinapolitiikan vetäjiksi, vaikka tehtävä luontevimmin niille kuuluisi. Sen vuoksi suosittelen sopimusryh-



mittymille (teollisuus, palvelut ja julkinen sektori) toimintamallien harkintaa ja kehittämistä niin, että ne tarvittaessa ottaisivat vastuuta myös kolmikantaisen lainvalmistelun toteutumisesta. Jo nyt monilla liitoilla on tähän työhön riittävästi hyviä asiantuntijoita.

Toimialakohtaiset tarpeet otettaisiin näin paremmin huomioon lainsäädännössä. Lainsäädännön muuttaminen enemmän puiteluontoiseksi voisi olla yksi tapa, joka mahdollistaisi nykyistä paremmin reagoinnin alakohtaisiin tarpeisiin.

Työ- ja sosiaalilainsäädännön valmistelussa kolmikantaperiaate on historiassa osoittanut voimansa. Työmarkkinakonsensuksen avulla on pystytty rauhanomaisesti viemään läpi poliittisesti vaikeita uudistuksia kuten etuuksien sopeu-

tuksia ja lakkauttamisia tai eläkeiän nostoa. Työeläkejärjestelmän kestävyuden vaaliminen jatkuvana neuvotteluprosessina on paras esimerkki kolmikannan voimasta.



**Komitealaitos
kannattaisi päivittää
2020-luvulle
sopivaksi.**

Luontevimmin kolmikantavalmisteluvastuu sopii keskusjärjestöille, mutta se voidaan kyllä rakentaa sopimusryhmittymienkin varaan. Kolmikannan muodot voivat tällöin olla entiset. Ministeriöt pyytävät komitea-, toimikunta- tai

työryhmänimet suoraan sopimusryhmittymien osapuolilta. Vastaavasti nämä osapuolet voivat tehdä lainsäädäntöesityksiä suoraan ministeriöille tai hallitukselle. Vientiteollisuuden asema työmarkkinapolitiikan linjanvetäjänä korostaa sen asemaa myös kolmikantavalmistelussa. Jo käytännön syyt estävät kolmikannan jakamisen lainvalmistelussa kaikille työehtosopimusaloille. Ministeriöt joutuvat tekemään valintoja jäsenehdotuksia pyytäessään.

Komitealaitos kannattaisi päivittää 2020-luvulle sopivaksi. Komitean tehokkuus edellyttää pienehköä kokoa. Suurten komiteoiden jakautuminen jaostoihin tuottaa harvoin hyviä tuloksia. Suuret kokoonpanot soveltuvat lähinnä parlamentaarisii puolustuskomiteoihin ja muihin vastaaviin parlamentaarisiin pohdintoihin. Normaali lainvalmistelu on tehokkainta. Myös lakiteknisesti virkamiesjohtoinen valmistelu tuottaa parempaa tulosta. Suuren asia- ja organisaatiokokonaisuuden uudistamisesta poliittisjohtoisesti käy sote-uudistus tuoreena ja surullisena esimerkkinä.

Sixten Korkman kirjoitti kolumnissaan Helsingin Sanomissa lokakuussa 2018 hallituksen irtisanomisriidan ollessa kuumimmillaan: ”Suomen pitkä taantuma johtui enemmän muista ongelmista kuin työmarkkinoista.”⁴ Siinä oli kansantaloustieteen eturivin asiantuntijan vastaus kolmikannan arvostelijoille.

Korkman kirjoitti samassa kolumnissa toisenkin suuren viisauden sopimisen muodoista: ”Tuore eläkeuudistus oli periaatteellisesti mielenkiintoinen. Hallitus määritteli uudistuksen reunaehdot ja järjestöt sopivat valtiovarainministeriön edustajan Jukka Pekkarisen patistelemina sen sisällöstä. Työeläkeuudistus oli sikälikin poikkeuksellinen, että se oli hyvin valmisteltu. Onko tämä yleisemminkin käyttökelpoinen malli?”

Eläkeneuvotteluissa mukana olleena vastaan Sixten Korkmanille: tämä malli sopii erittäin hyvin laajojen ja vaikeiden asiakokonaisuuksien valmisteluun hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen tavoitteiden yhteensovittamiseksi kansantalouden parhaaksi. Suosittelen tätä valmistelumuotoa.



Olennaisinta on, että on yhteinen pöytä, jossa neuvotellaan.

Professori Anu Kantola puolestaan kirjoitti Helsingin Sanomien kolumnissaan joulukuussa 2018 seuraavaa: ”Eryteisesti suurissa uudistuksissa voisi olla tarpeen, että on yksi pöytä, jossa asioita neuvotellaan.”⁵ Kirjoituksessaan Kantola viittasi erityisesti komiteoihin.

Tulkitsen Korkmanin ja Kantolan olevan ajattelussaan lähellä toisiaan. Olennaisinta on, että on yhteinen pöytä, jossa neuvotellaan. Tarkempi menettelytapa on valittava asioiden suuruuden, vaikeusasteen ja osapuolten määrän perusteella. Neuvottelujen muodosta huolimatta on olennaista, että lainsäädäntöneuvotteluilla on asiantunteva, arvostettu ja neuvottelukykyinen puheenjohtaja. Yhtä olennaista on, että työmarkkinaosapuolet pystyvät samanaikaisesti myös keskinäisiin, luottamuksellisiin neuvotteluihin. Näin valmisteluprosessi pysyy koossa.

Työeläkelaitosten Liiton Telan toimitusjohtaja Suvi-Anne Siimes kirjoitti alkuvuoden kolumnissaan Kanavassa vuonna 2019 osuvasti: ”Huolet lainvalmistelun

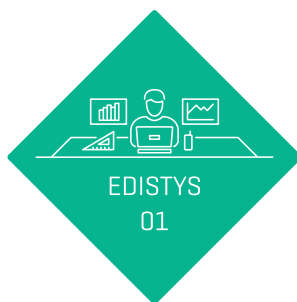
⁴ Helsingin Sanomat 16.10.2018.

⁵ Helsingin Sanomat 11.12.2018.



tasosta ja kiireisessä valmistelutyössä syntyvistä virheistä ovat lisääntyneet parin viime vaalikauden aikana. Ne kertovat siitä, että halu viedä kulloinkin vallassa olevien puolueiden näkemyksiä läpi ajatuksella ”voittaja ottaa kaiken” on vahvistumassa myös Suomessa.”

Olen Siimeksen arviosta samaa mieltä. Työmarkkinasopimista tarvitaan poliittisen päätöksenteon apuna, mutta myös vastapainona ja vallan vakauttajana. Voittajan ei useinkaan ole järkevää ottaa kaikkea. Hävinneellä voi olla pitkä muisti.



EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Sarjan aiempia julkaisuja:

Edistys-Analyysi: KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA
Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä
(maaliskuu 2019)

Edistys-raportti: KOULUTUKSEN DIGILOIKKA
Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä
(joulukuu 2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

www.tpry.fi/edistys



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee noin 440 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi

KUVAT

www.123rf.com

© maxkrasnov

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

978-952-7324-04-2 (nidos)

978-952-7324-05-9 (pdf)

Taitto: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Top-Mainos Oy

Painettu Espoossa 2019



EDISTYS

01



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**