

JUHLAJULKAISU

URHO KALEVA
KEKKONEN

1900 · 3/9 · 1975

SUOMALAINEN LAKIMIESYHDISTYS

Vammala 1975, Vammalan Kirjapaino Oy

ISBN 951-9068-43-0 (1/2 nahk.)

ISBN 951-9068-44-9 (sid.)

ISBN 978-951-855-874-6 (PDF)

Kaarlo Sarkko

Työmarkkinoidemme sopimusmekanismeista

I Johdanto

Tähän artikkeliin on antanut aiheen työmarkkinoidemme sopimusmekanismien viime aikoina tapahtunut erittäin voimakas kehittyminen. Aikaisemmista palkkatariffeista on tullut laajoja yhteiskunnan sektoreita ja kaikkia kansalaisia koskevia tulopoliittisia kokonaisratkaisuja. Sopimusmekanismien voimakas kehittyminen on johtanut myös siihen, että valtiolta on yhä enenevässä määrin joutunut osallistumaan mekanismien toimintaan. Valtiovallan osallistuminen koskee ennen kaikkea maan hallitusta, eräitä ministeriöitä, Suomen Pankkia jne., mutta myös tasavallan presidentti on eräissä tapauksissa puuttunut työmarkkinajärjestöjen välisiin suhteisiin. Esimerkkinä viimeksi mainitusta valtiiovallan osallistumisesta voidaan mainita kahdeksan työmarkkinain keskusjärjestön joulukuun 8 päivänä 1970 allekirjoittama presidentti Urho Kekkosen saman kuukauden 4 päivänä järjestöille jättämän sovitteluehdotuksen hyväksymistä merkinnyt sopimus työmarkkina- ja talouspoliittisesta kokonaisratkaisusta.

Nykyistä sopimusmekanismiamme on sen suuresta yhteiskunnallisesta merkityksestä huolimatta tutkittu melkoisen vähän. Tässäkin artikkelissa voidaan huomiota kiinnittää vain eräisiin tärkeimpiin näkökohtiin. Tulopolitiikkaan liittyvät kansantaloudelliset yms. aspektit on kokonaan jätetty huomiotta. Myöskään työmarkkinaratkaisujen aineelliseen sisällykseen ei ole ollut mahdollista puuttua. Esitys on jouduttu rajoittamaan *sopimusmekanismiemme rakenteelliseen analyysiin*. Tällöin kiinnitän erityistä huomiota niihin muutoksiin, joita sopimusmekanismeissa on tapahtunut aikaisempaan työehto- ja virkaehtosopimuskäytäntöön verrattuna. Aiheesta johtuen on tämän esityksen tarkastelu-

kulma deskriptiivinen. Normatiivisiin seikkoihin on voitu kiinnittää huomiota vain varsin rajoitetusti. Niinpä tässä yhteydessä ei pyritä selvittämään, ketkä voivat sopimusmekanismin eri tasoilla oikeudellisesti pätevällä tavalla tehdä sopimuksia tai ketä ja miltä osin solmitut sopimukset velvoittavat jne.

II Sopimusmekanismien kehittyminen

Vaikka Suomessa on työehtosopimuksia solmittu aikaisemminkin, lähti työehtosopimustoiminta meillä käyntiin vasta toisen maailmansodan jälkeen. Lähtökohtana on pidetty STK:n ja SAK:n välistä ns. tammikuun kihlausta (24. 1. 1940), jossa keskusjärjestöt sopivat tulevana luottamuksellisesti neuvottelemaan kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä näiden ratkaisemiseksi mikäli mahdollista yhteisymmärryksessä. Vaikka alku olikin hieman hankalaa, solmitaan Suomessa nykyään noin 200 valtakunnallista työehtosopimusta vuosittain. Virkaehtosopimusjärjestelmä luotiin meillä vasta vuonna 1970 voimaan tulleilla virkaehtosopimuslaeilla. Työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmien luomisella pyrittiin lähinnä kahden päämäärän toteuttamiseen. Toisaalta pyritään saavuttamaan *sopimustasapaino* osapuolten välillä työ- ja virkasuhteen ehtojen määräämisessä. Toisaalta päämääränä on *työrauhan* turvaaminen sopimusten voimassaoloajaksi. Tosin näistä päämääristä työrauhan turvaaminen on varsinkin viime aikoina onnistunut melkoisen huonosti.

Alkuaan työehtosopimukset olivat vain eräänlaisia »palkkatariffeja». Niissä ei toisin sanoen sovittu kovinkaan monista työsuhteen ehdoista. Aikaa myöten sovittavien asioiden piiri on huomattavasti laajentunut. Nykyään työehtosopimukset ovatkin niin laajoja, että työsuhteen ehtojen selvittäminen niiden määräysten perusteella on asiantuntemusta vaativa tehtävä.

Työehtosopimusjärjestelmän käyttöön ottaminen johti myös kahden siihen liittyvän instituution luomiseen. Perustettiin *työriitojen sovittelujärjestelmä* sekä *työtuomioistuin*. Työriitojen sovittelijoiden tehtävänä on yhteiskunnan etujen edellyttämällä tavalla pyrkiä sovittelemaan työmarkkinoilla syntyvät työriidat ilman, että riidan selvittämiseksi olisi pakko turvautua työnseisaukseen. Työriitojen sovittelu tulee lähinnä kysymykseen silloin, kun vanhan työ- tai virkaehtosopimuksen osapuolet eivät pääse keskinäisissä neuvotteluissaan yksimielisyyteen uudesta työ- tai virkaehtosopimuksesta. Työtuomioistuin on puolestaan työ- ja

virkaehtosopimuksista aiheutuvia oikeusriitoja käsittelemään perustettu erikoistuomioistuim. Sen tehtävät siis toisin kuin työriitojen sovittelijoiden tehtävät kohdistuvat siihen aikaan, jolloin työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa. Tärkeimmät työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat riidat koskevat toisaalta työ- ja virkaehtosopimusten tulkintaa sekä toisaalta työehtosopimuslakiin ja virkaehtosopimuslakeihin sisältyvän työrauhavelvollisuuden rikkomista.

Viimeisen vaiheen työmarkkinoiden sopimusmekanismien kehityksessä muodostaa *tulopoliittisen neuvottelujärjestelmän* käyttöön ottaminen. Tulopolitiikan edelläkävijämaana pidetään yleensä Hollantia, jossa tulopolitiikkaa ryhdyttiin kokeilemaan jo vuoden 1945 aikoihin. Suomessa voitaneen tulopolitiikan alkuhetkenä pitää vuoden 1967 devalvaatiota, jonka toteuttamisen turvaamiseksi ja inflaation hillitsemiseksi solmittiin ensimmäinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu vuonna 1968 eli ns. *Liinamaa I*. Tulopolitiikan sen jälkeisestä kehityksestä voidaan aivan yleisesti todeta, että tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun sisällytettävien asioiden lukumäärä on jatkuvasti kasvanut. Voidaan puhua jopa ratkaisujen »ylikuormittamisen» vaarasta. Niinpä vuonna 1974 solmittuun kokonaisratkaisuun oli sisällytetty mm. valtion tuloverotus. Todettakoon tässä vielä, että tulopoliittisia neuvotteluja johtaa erityinen *tulopoliittinen virkamies*.

III Sopimustyyppit

Tässä alaotsikossa tarkastellaan työmarkkinoiden sopimusmekanismiin kuuluvia erilaisia sopimustyyppejä. Tässä ei kuitenkaan tarkastella solmittavien työ- ja virkaehtosopimusten perustana olevia tulopoliittisia kokonaisratkaisuja tai ns. keskitettyjä työmarkkinaratkaisuja, joita käsitellään seuraavassa alaotsikossa. Sopimusmekanismiin kuuluvat sopimukset voitaisiin ryhmitellä usealla eri perusteella. Yhtenä kriteerinä voitaisiin pitää esimerkiksi sitä, liittyykö ko. sopimukseen työehtosopimuksen oikeusvaikutukset eli onko ko. sopimusta pidettävä työehtosopimuslain 1 §:n mukaisena sopimuksena. Tässä yhteydessä ei ole kuitenkaan mahdollista eikä nähdäkseen syytäkään tällaisiin juridiselta kannalta relevantteihin ryhmittelyihin. Kiinnitäinkin seuraavassa huomiota vain käytännön työmarkkinatoiminnan kannalta merkityksellisiin seikkoihin. Tällä en tietenkään tarkoita sitä, etteikö juridisesti relevanteilla seikoilla olisi merkitystä käytännön työmarkkinatoiminnan kannalta.

Sopimukset on syytä jakaa kahteen ryhmään, toisaalta *yleisiin sopimuksiin* ja toisaalta varsinaisiin työ- ja virkaehtosopimuksiin. Yleisillä sopimuksilla tarkoitetaan sellaisia sopimuksia, joissa sovitaan sellaisista työmarkkinaosapuolten välisistä tai työ- ja virkasuhteeseen sisältyvistä tai liittyvistä seikoista, joita ei niiden laadun vuoksi ole syytä muuttaa sopimuskausittain varsinaisia työ- ja virkaehtosopimuksia uudistettaessa. Niille on myös tästä syystä tyypillistä se, että ne solmitaan työmarkkinain keskusjärjestöjen välillä, vaikka ne ensisijaisesti vaikuttavatkin muissa relaatioissa. Varsinaiset työ- ja virkaehtosopimukset ovat puolestaan ne »kauppasopimukset», jotka työmarkkinaosapuolten välisten neuvottelujen ja mahdollisen työriitojen sovittelun jälkeen uudistetaan sopimuskausittain ja joiden ensisijaisena tarkoituksena on työ- ja virkasuhteen ehtojen säännöstäminen. Se, missä määrin ja mitkä työ- ja virkaehtosopimusten määräykset muuttuvat sopimuskaudesta toiseen siirryttäessä, riippuu luonnollisesti osapuolten välisten neuvottelujen ja sovittelun tuloksesta. Edellä mainittuja kahta sopimusryhmää on syytä tarkastella seuraavassa hieman tarkemmin.

Yleisiä sopimuksia on kahden tyyppisiä, vaikka näiden kahden ryhmän välille ei voidakaan vetää mitään selvää rajaa. Toisen ryhmän muodostavat ne yleiset sopimukset, jotka koskevat koko työmarkkinamekanismin kannalta keskeisiä »pelisääntöjä». Tarkoitin tällä sellaisia sopimuksia, jotka koskevat *neuvottelumenettelyä työmarkkinoilla* ja siihen läheisesti liittyviä kysymyksiä. Tällaisen sopimuksen tulisi sisältää määräykset eri tasojen neuvotteluista, siis keskusjärjestötason, liittotason ja paikallisen tason neuvotteluista. Näissä määräyksissä on myös otettava huomioon, että neuvottelumenettelyä on kahdenlaista, toisaalta ns. eturiitoihin liittyvät *työehtosopimusneuvottelut* ja toisaalta taas oikeusriitoihin liittyvät eli solmittuja työehtosopimuksia koskevat *soveltamisneuvottelut*. Myös neuvottelumenettelyyn liittyvästä *työrauhasta* saatetaan tällaiseen sopimukseen ottaa määräyksiä. Tällainen yleinen sopimus on STK:n ja SAK:n välillä 15. 5. 1946 solmittu nykyään jo vanhentunut ja puutteellinen *yleissopimus*.¹ Tähän ryhmään kuuluvana yleisenä sopimuksena on pidettävä valtion sektorilla 12. 10. 1970 valtion toiselta puolen ja Akava r.y:n, TVK:n Virkamiesjärjestöt TVK-V r.y:n ja Virkamiesten ja Työntekijäin Yhteisjärjestö VTY r.y:n toiselta

¹ Myös työmarkkinatoimikunta kiinnitti huomiota siihen, että vuoden 1946 yleissopimus ja siihen perustuvat muiden keskusjärjestöjen neuvottelumenettelyä koskevat sopimukset eivät neuvottelumääräyksiä koskevilta osiltaan vastaa nykyisiä tarpeita. Ks. työmarkkinatoimikunnan mietintö (Helsinki 1973) s. 6 ss.

puolen välillä solmittua *pääsopimusta valtion virkaehtosopimusten neuvottelumenettelystä*. Pääsopimus sisältää määräykset mm. virkaehtosopimusneuvotteluista, tulkinta- ja soveltamisriitaneuvotteluista, työtaisteluoikeuden käyttämisestä sekä menettelystä yhteiskunnalle vaarallisen työtaistelun uhatessa. Tähän ryhmään kuuluvat myös *luottamusmiessopimukset*. Ne sisältävät työmarkkinamekanismin toimintaa koskevia määräyksiä. Niinpä luottamusmiessopimuksessa on määräyksiä luottamusmiehen valitsemisesta, luottamusmiehen tehtävistä ja niiden hoitamisesta, neuvottelujärjestyksestä jne. Tämän lisäksi luottamusmiessopimukset sisältävät määräyksiä, joilla luottamusmiehen asema pyritään turvaamaan. Näitä määräyksiä on kahdenlaisia. Toisaalta pyritään turvaamaan luottamusmiehen työsuhteen jatkuvuus. Toisaalta sopimukseen on otettu määräyksiä, joilla korvataan luottamusmiehen ansionmenetykset. Tällaiset määräykset ovat välttämättömiä, jotta luottamusmiesjärjestelmä voisi täyttää sille asetetut tehtävät työmarkkinamekanismin osana. Luottamusmiessopimuksia on solmittu sekä yksityisellä että julkisella sektorilla.

Toisen ryhmän yleisiä sopimuksia muodostavat ne sopimukset, jotka sisältävät varsinaisten työ- ja virkaehtosopimusten tapaan työ- ja virkasuhteeseen sisältyviä tai niihin liittyviä määräyksiä. Syitä tällaisten sopimusten laatimiseen erillisinä varsinaisista työ- ja virkaehtosopimuksista on nähdäkseni kaksi. Ensiksikin nämä sopimukset sisältävät vain sellaisia määräyksiä, joita ei ole syytä tarkistaa sopimuskausittain. Toiseksi nämä määräykset ovat sellaisia, että niitä voidaan noudattaa yhtenäisesti työmarkkinoilla työalasta riippumatta. Tästä syystä niistä voidaan sopia keskusjärjestöjen välisillä sopimuksilla. Työalakohtaisia sovellutuksia edellyttävistä määräyksistä on sen sijaan mielekkäämpää sopia liittokohtaisissa sopimuksissa. Tyypillinen tähän ryhmään kuuluva yleinen sopimus on vuonna 1966 STK:n ja SAK:n välillä solmittu *yleissopimus irtisanomissuojasta*. Tämä sopimus sisältää määräyksiä irtisanomissuojasta eli työntekijän irtisanomisessa ja lomauttamisessa noudatettavista ehdoista ja menettelytavoista. Toisena esimerkkinä tällaisesta sopimuksesta voidaan mainita samojen keskusjärjestöjen välillä vuonna 1973 solmittu *lomapalkkasopimus*, joka sisältää määräyksiä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta. Koska tällaiset yleiset sopimukset solmitaan keskusjärjestöjen välillä, niiden voimaantulomääräys on yleensä laadittu siten, että jäsenliitot voivat ratkaista, haluavatko ne tulla sidotuiksi solmittuun yleiseen sopimukseen. Niinpä edellä mainitun lomapalkkasopimuksen 4 §:ssä todetaan, että »sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja,

jotka eivät ennen maaliskuun 27 päivää 1973 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.»

Varsinaiset työehtosopimukset solmitaan yleensä ko. työalan työnantaja- ja työntekijäliiton välillä. Virkaehtosopimukset solmitaan puolestaan valtion sektorilla valtion ja virkamiesyhdistysten välillä ja kuntasektorilla kunnallisen sopimusvaltuuskunnan ja virkamiesyhdistysten välillä. Nämä sopimukset sisältävät työ- ja virkasuhteen ehtoja sekä niihin liittyviä määräyksiä. Näistä ehdoista tärkeimmät ovat työ- ja virkaehtosopimusten palkkamääräykset. Palkkamääräysten lisäksi sopimukset sisältävät lukuisan määrän muita työ- ja virkasuhteen ehtoja. Tällaisista määräyksistä voidaan mainita erilaisia lisiä koskevat määräykset, työaikamääräykset, sosiaaliset määräykset kuten työturvallisuutta ja sairausajan palkkaa koskevat määräykset jne. Virkaehtosopimusten sisältämien määräysten piiri on suppeampi kuin työehtosopimuksissa sovittujen asioiden piiri. Tämä johtuu siitä, että virkaehtosopimuslaeissa on melkoisesti rajoitettu niiden asioiden piiriä, joista virkaehtosopimuksissa saadaan sopia. Sen sijaan työehtosopimuslain mukainen ns. säännöstämiskompetenssi on huomattavasti laajempi.

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat voimassa sopimuskauden ajan.² Suomessa sopimuskaudet ovat melkoisen lyhyet. Usein sopimuskausi on ollut vain vuoden mittainen. Sen sijaan muissa pohjoismaissa on yleensä käytetty pitempiä sopimuskausia kuin meillä. Lyhyiden sopimuskausien huonona puolena on se, että työmarkkinatoiminnasta muodostuu jatkuvaa neuvottelua. Tästä on myös haittaa työ- ja virkaehtosopimusten ehtoja kentällä toteutettaessa. Kun edellisen sopimuksen sovellutukset on saatu hädin tuskin toteutettua eri työpaikoilla, joudutaan jo varautumaan seuraavan sopimuskierroksen mukanaan tuomiin muutoksiin. Lyhyet sopimuskaudet ovatkin eräässä mielessä työ- ja virkaehtosopimusten tehokkaan toteuttamisen jarruna.³ Toisaalta on todettava, että pitkiin sopimuskausiin sisältyy molemmille osapuolille, mutta ennen kaikkea palkansaajapuolelle huomattavia epävarmuustekijöitä. Olosuhteet saattavat sopimuskauden kuluessa muuttua toisin kuin sopimusta solmittaessa edellytettiin. Tämä koskee ennen kaikkea

² Työ- ja virkaehtosopimukset voivat olla voimassa myös toistaiseksi. Yleensä meillä sovitaan työehtosopimusten voimassaolosta siten, että sopimus on voimassa määräajan ja sen voimassaolo jatkuu senkin jälkeen, ellei jompikumpi osapuoli sano sopimusta irti viimeistään ennen jotakin ajanjaksoa ennen sopimuskauden päättymistä. Käytännössä työehtosopimukset kuitenkin yleensä aina irtisanotaan päättyviksi sopimuskauden lopussa.

³ Laatusen on esittänyt ajatuksen, että suhdannekierto olisi luontevin perusta ja jakso tulopoliittisille pyrkimyksille ja niiden osana työmarkkinaratkaisuille. Ks. Timo Laatusen, Ajatuksen ympyrää, Päiviö Hetemäki 60 vuotta (Helsinki 1973), s. 164 ss.

odottamattomia hintakehityksen muutoksia. Pitkäaikaiset sopimukset edellyttävätkin sellaista mekanismia, jolla sopimusta voidaan kesken sopimuskauden tarkistaa määrättyjen edellytysten vallitessa. Vuoden 1974 tulopoliittinen kokonaisratkaisu sisälsikin kesken sopimuskauden toteutettavan »kurkistusmahdollisuuden».

Tässä yhteydessä lienee syytä sanoa myös pari sanaa ns. *paikallisista sopimuksista*. Käytännössä nimittäin joitakin asioita jätetään paikallisesti sovittaviksi. Tätä mahdollisuutta käytetään kuitenkin melkoisen vähän. Viime aikoina onkin esitetty vaatimuksia, että paikallisesti sovittavien asioiden piiriä tulisi laajentaa, jolloin paikallinen taso voitaisiin paremmin kytkeä mukaan työmarkkinakoneistoomme. Myös virkaehtosopimuspuolella on esitetty kritiikkiä liian keskitettyä sopimuskäytäntöä vastaan ja vaadittu sovittavien asioiden delegointia alemmalle tasolle. Esimerkkinä paikallisesta sopimuksesta voidaan mainita paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen edellyttämä paikallinen kausipalkkasopimus. Kausipalkkasopimukset tehdään kussakin teollisuuslaitoksessa erikseen määrätty työehtosopimuksessa mainitut tekijät huomioon ottaen. Sopimukset allekirjoittavat työnantaja ja osaston valitsema pääluottamusmies, jonka jälkeen ne on lähetettävä liitoille hyväksyttäväksi. Puuttumatta tässä yhteydessä tarkemmin paikallisiin sopimuksiin lienee syytä todeta, että käytännössä niiden kohdalla vallitsee melkoista kirjavuutta. Niiden oikeudellinen sitovuus ja niihin liittyvät oikeusvaikutukset ovat myös jonkin verran hämärät. Mielestäni työmarkkinain keskusjärjestöjen tehtävänä olisikin ryhtyä yhdessä selvittämään paikallisiin sopimuksiin liittyvää käytäntöä niihin liittyvien epäkohtien poistamiseksi.

IV Työ- ja virkaehtosopimuksen syntyminen

Työ- ja virkaehtosopimusten syntymiseen liittyy monia mielenkiintoisia ongelmia. Tässä yhteydessä on kuitenkin tarkoituksenani tarkastella lähinnä vain eräitä rakenteellisia kysymyksiä. Pyrin siis toisin sanoen selvittämään ja arvioimaan niitä erilaisia ratkaisumalleja, joiden pohjalta työ- ja virkaehtosopimukset syntyvät. Sen sijaan neuvottelumenettelyyn ja siihen liittyvään sovitteluun ei juuri voida tässä yhteydessä kiinnittää huomiota.

Kuten olen jo aikaisemmin todennut, työ- ja virkaehtosopimukset voivat syntyä kolmella tavalla. Ensiksikin ne saattavat perustua solmittuun *tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun*. Toiseksi niiden pohjana saat-

taa olla keskeisten työmarkkinajärjestöjen solmima *keskitetty työmarkkinaratkaisu*. Kolmantena mahdollisuutena on se, että sopimukset syntyvät suoraan *liittokohtaisten neuvottelujen* tuloksena. Näitä kaikkia kolmea ratkaisumallia on syytä tarkastella seuraavassa hieman tarkemmin.

Silloin kun tulopoliittinen kokonaisratkaisu onnistutaan saamaan aikaan, muodostaa työmarkkinaratkaisu osan kokonaisratkaisusta. Tulopoliittiset neuvottelut hoidetaan siten, että kaikki kokonaisratkaisun kannalta relevantit eturyhmät ja julkisen vallan käyttäjät pyritään saamaan neuvotteluihin mukaan. Neuvotteluihin osallistuvista eturyhmistä voidaan mainita sekä yksityisen että julkisen sektorin työmarkkinaosapuolet ja maatalouden sekä teollisuuden etujärjestöt. Neuvotteluihin osallistuvista julkisen vallan käyttäjistä on syytä mainita ennen kaikkea maan hallituksen edustajat.⁴ Tulopoliittisia neuvotteluja johtaa erityinen *tulopoliittinen virkamies*. Osapuolilla ei tosin ole mitään velvollisuutta osallistua neuvotteluihin, kuten esimerkiksi työriidan osapuolilla on velvollisuus osallistua työriidan sovittelijan johdolla käytäviin neuvotteluihin.

Kuten jo edellä olen todennut, Suomessa on tulopolitiikkaa harjoitettu vasta melkoisen lyhyen aikaa. Siitä saadut kokemukset ovat vielä suhteellisen vähäiset. Tästä syystä ei myöskään voida ennustaa missä määrin ja missä muodossa tulopolitiikka tässä artikkelissa tarkoitettussa mielessä tullaan harjoittamaan tulevaisuudessa. Käsitykseni mukaan tähän mennessä harjoitetusta tulopolitiikasta on saatu melkoisen myönteisiä kokemuksia, vaikka kieltämättä voimakasta kritiikkiäkin on esitetty. Tulopoliittisen kokonaisratkaisun hyvistä ja huonoista puolista lienee syytä sanoa tässä pari sanaa. Koska kokonaisratkaisun toteuttamisessa hinta- ja palkkapolitiikka kytetään yhteen, voidaan kokonaisratkaisua käyttää välineenä *inflaation hillitsemiseksi*. Laajakantoisten *sosiaalisten uudistusten toteuttaminen* järjestöjen välisen ns. sosiaalipaketin muodossa on myös mahdollista kokonaisratkaisujen yhteydessä. Sen sijaan liittokohtaisten ratkaisujen yhteydessä näitä asioita voidaan hoitaa vain hyvin rajoitetussa määrin. Tulopoliittisissa kokonaisratkaisuissa voidaan *solidaarisen palkkapolitiikan* avulla kaventaa tuloeroja. Tämä on mahdollista tekemällä penni- tai sekalinjan mukainen palkkaratkaisu eikä antamalla kaikille prosentuaalisesti yhtä suurta palkankorotusta. Liittokohtaisissa ratkaisuissa tällaisen palkkapolitiikan

⁴ Työmarkkinatoimikunta kiinnitti erityistä huomiota siihen, että »kokonaisvaltaisten ratkaisujen eräänä edellytyksenä on etujärjestöjen ja valtiovallan yhteistoiminta.» Ks. työmarkkinatoimikunnan mietintö s. 2 ja 14.

kan hoitaminen ei ole mahdollista, vaan niiden kohdalla syntyy helposti sekä alan sisäisiä että eri työalojen välisiä vääristymiä.

Tulopoliittisen kokonaisratkaisun huonoista puolista on erityisesti kiinnitetty huomiota siihen, että syntyneitä *vääristymiä*, kuten esimerkiksi jonkin työalan palkkojen selvää jälkeenjääneisyyttä ei ole voitu korjata kokonaisratkaisujen yhteydessä.⁵ Tätä on omiaan korostamaan se seikka, että varsinkin viime aikoina eräillä työaloilla tapahtunut voimakas palkkaliukuma johtaa palkkoja koskevien vääristymien syntymiseen eri työalojen välillä. Tällainen kehitys johtaa helposti tulopoliittisen kokonaisratkaisun perustan murenemiseen. Uutta kehitystä tältä osin edustaakin vuonna 1974 tehty kokonaisratkaisu, joka sisälsi erityisen *ansiokehitystakuuta* koskevan määräyksen, jolla palkkaliukuman epätasaisuutta pyrittiin poistamaan.

Työ- ja virkaehtosopimukset voivat perustua myös keskitettyyn työmarkkinaratkaisuun. Tällainen ratkaisu tehdään keskitetysti työmarkkinain keskusjärjestöjen välillä, mutta siihen ei sisälly tulopoliittisen kokonaisratkaisun muita ainesosia. Myös keskitetyllä työmarkkinaratkaisulla voidaan harjoittaa solidaarista palkkapoliitiikkaa sekä aikaansaada sosiaalipoliittisia uudistuksia sosiaalipaketin avulla.

Niissäkin tapauksissa, joissa työ- ja virkaehtosopimukset perustuvat joko tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun tai keskitettyyn työmarkkinaratkaisuun, solmitaan työehtosopimukset liittojen välillä. Vastaavasti virkaehtosopimukset solmivat toiselta puolen valtio ja kunnallinen sekä kirkollinen sopimusvaltuuskunta ja toiselta puolen virkamiesyhdistykset. Niissä tapauksissa, joissa ei ole onnistuttu aikaansaamaan tulopoliittista kokonaisratkaisua tai keskitettyä työmarkkinaratkaisua, joudutaan työ- ja virkaehtosopimukset solmimaan suoraan liittotasolla ilman niiden sisällystä ohjaavaa »raamiratkaisua». Käytännössä liittokohtaiset ratkaisut syntyvät näissä tapauksissa siten, että jollakin työalalla —

⁵ Myös Liinamaa on kiinnittänyt huomiota siihen, että paitsi järjestöjen välillä myös järjestöjen sisällä näyttää syntyneen helposti jännitystiloja kokonaisvaltaisten tai keskitettyjen ratkaisujen vuoksi. Hänen mukaansa keskitetyt ratkaisut ovat rajoittaneet mahdollisuuksia liittotasolla ja sitä alemmalla sopimustasolla esiintyneiden paikallisten tai aloittaisten erityiskysymysten hoitamiseen. Hän toteaaakin, että »jos tällaiset kysymykset pitkään joudutaan sivuuttamaan, syntyy niistä vähitellen patoutumia, jotka purkautuvat tavalla tai toisella ja voivat rikkoa monia sellaisia tuloksia, jotka muutoin koetaan kokonaisuuden kannalta positiivisiksi.» *Keijo Liinamaa*, Tulopoliittinen neuvottelujärjestelmä, Päiviö Hetemäki 60 vuotta, s. 177. Myös työmarkkinatoimikunta totesi, että »kokonaisvaltaisen tai keskitetyn ratkaisun tulisi sisältää siihen kuuluvien kysymysten osalta kaikki ne poikkeamat, jotka ovat tarpeen todettujen epäkohtien oikaisemiseksi.» Ks. työmarkkinatoimikunnan mietintö s. 3 s. ja 14. Käytännössä tämä saattaa kuitenkin osoittautua hankalaksi tehtäväksi. Sitä voidaan kuitenkin nähdäkseni pitää yhtenä tulopoliitiikan onnistumisen perusedellytyksistä.

yleensä jollakin tärkeällä teollisuuden alalla kuten metalliteollisuudessa tai puunjalostusteollisuudessa – solmittava työehtosopimus »avaa pään» eli määrää ainakin suurin piirtein sen tason eli ns. yleisen linjan, jonka mukaan työ- ja virkaehtosopimukset sitten solmitaan. Tätä ratkaisumallia on mielestäni pidettävä huonoimpana vaihtoehtona kolmesta kysymykseen tulevasta mallista. Siltä puuttuvat tulopoliittisen kokonaisratkaisun ja keskitetyn työmarkkinaratkaisun hyvät puolet. Sen hyvänä puolena voidaan väittää olevan se, että liittokohtaisia ratkaisuja tehtäessä voidaan ainakin pyrkiä oikaisemaan eri työalojen välisiä ja niiden sisäisiä vääristymiä. Liittokohtaisten ratkaisujen tielle joutuminen merkitsee myös yleensä lukuisia työriitoja ja niistä aiheutuvia työnseisauksia. Hyvänä esimerkkinä tästä on kevät 1973, jolloin jouduttiin liittokohtaisten ratkaisujen tielle. Tällöin noin kahdestasadasta solmitusta valtakunnallisesta työehtosopimuksesta viisikymmentäseitsemän solmittiin valtakunnansovittelijoiden myötävaikutuksella. Näistä työriidoista kahdessakymmenessäkahdessa sovinto saavutettiin vasta työnseisauksen jälkeen. Sen sijaan vuonna 1974, jolloin työ- ja virkaehtosopimukset perustuivat solmittuun tulopoliittiseen kokonaisratkaisuun, työriitoja oli kaiken kaikkiaan kolmekymmentä ja vain kolmessa sovinto syntyi vasta työnseisauksen jälkeen. Vuoden 1973 kevään huonot kokemukset johtivatkin työmarkkinatoimikunnan asettamiseen, jonka tehtävänä oli työmarkkinoidemme sopimusmekanismien parannusehdotusten esittäminen.