



www.ytn.fi

Ylempien Toimihenkilöiden  
Neuvottelujärjestö YTN ry  
on AKAVAn yksityisen  
sektorin neuvottelujärjestö.

■ *Elinkeinoelämän Keskusliiton hallituksen päätettyä pyörtää kantansa tuloneuvotteluista ovat keskustelut työmarkkinajärjestöjen välillä käynnistyneet uudelleen. Nyt on kyse varsinaisista tuloneuvotteluista – ei enää tunnusteluista.*

*Suurimmat ongelmat liittyvät palkankorotuksiin, verotukseen ja irtisanomis-suojaan.*

Teksti: Ari Åberg

## Tupopiruetin seuraava kaarros

# Neuvottelut keskusjärjestöjen välillä aloitettiin sittenkin

**A**ikataulu tuloneuvotteluille on tosi tiukka. Marraskuun loppuun mennessä pitäisi neuvottelutulos saada aikaiseksi. Myös YTN osallistuu aktiivisesti neuvotteluihin keskusjärjestö AKAVAn kautta. Reilun kuukauden pöytälaatikossa olleet tupotavoitteet on taas kaivettu esiin. Valmistautumista liittokohtaiseen kierrokseen ei kuitenkaan keskeytetä.

### Soldaarinen palkkapolitiikka joutaisi historiaan

Osaajien heikko palkkakehitys ja eurooppalaisittain häntäpäässä oleva ansiotaso ovat solidaarisen palkkopolitiikan nimellä kulkevan jäykän, matalan tuottavuuden aloja suosivan tuporakenteen syytä. Tämän mallin vankimpia takuumiehiä ovat olleet SAK ja STTK. Keskituloinen toimihenkilö tai hyvätuloinen ammattimies eivät kuitenkaan ole enää vuosiin tästä hyötynyt. Kyse on pitkälle vasemmistolaisten työmarkkinamiesten juhlapuheissa esiintyvistä sanahelinästä, vaikka sillä valitettavasti on aiemmin ollut melkoinen vaikutus tulo ratkaisujen sisältöön.

Viimeksi tehty tulo ratkaisu oli pitkään aikaan ensimmäinen, jossa palkankorotukset kohdistuivat suhteellisen tasaisesti eri henkilöstöryhmille. Tästä ei ole mitään syytä palata takaisin vuosikymmenten

takaiseen menneisyyteen.

Kaikkein tasapuolisimmin ansiokehityksen kannalta toimii AKAVAn kehittämä pottimalli, jossa korotukset määriteltäisiin prosenttimääränä alan palkkasummasta. Tämän jälkeen korotuksista sovittaisiin alan työehtosopimuksissa. Kukin järjestö voisi sitten käyttää sellaista korotustapaa, joka sille itselleen parhaiten sopisi.

Tupon palkkarakenteen tulosiis olla osaamista ja työntekoa kannustava. Muunlaiseen palkkamalliin perustuva tupo ei ole suomalaisen yhteiskunnan ja kansantalouden kehityksen kannalta lainkaan myönteinen. Yrityskohtaisen sopimisen laajentamisessa ei pitäisi myöskään olla mitään periaatteellisia esteitä. Jo nykyisellään on paljon asioita, jotka sovitaan yrityskohtaisesti. Oleellista vain on, että sopimisen tulee tapahtua olemassaolevan valtakunnallisen työehtosopimuksen puitteissa. Näin varmistetaan, että neuvotteluasetelma työpaikalla on tasavahva. Mikäli työnantaja tästä poiketen haluaa siirtyä kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia, saa se varautua siihen, että myös työrauhasta neuvotellaan yrityskohtaisesti.

### Veroratkaisut eivät enää saa jyrkentää progressiota

Tulo ratkaisun merkitys kansanta-

louden ja kilpailukyvyyn kannalta perustuu siihen, että kytkemällä ratkaisuun verohelpotuksia nimelliskorotusten tasoa voidaan pienentää.

On kuitenkin epärealistista olettaa, että nimelliskorotukset painuisivat tulopoliittisen selvitystoimikunnan raportissa esitetylle tasolle.

Veroratkaisun tulee kohdistua tasapuolisesti kaikkiin tuloluokkiin eikä se saa enää jyrkentää progressiota. Suomen tuloverotus on tällä hetkellä Euroopan kärkipäässä kireydessään. Ylin tuloverotuksemme on peräti seitsemän prosenttiyksikköä muuta Eurooppaa korkeampaa. Asteikon alemmilla portailla olemme huomattavasti kilpailukykyisempiä. Mikäli jatkamme progression kiristämisen linjaa, osaajat karkaavat ulkomaille. Jo nyt koulutettujen muuttotase on jatkuvasti tappiollinen eikä jyrkän progression hii-moverotus myöskään houkuttele tänne osaajia ulkomailta – päinvastoin. Sellainen tupo, joka jyrkentää progressiota, toimii näin kaikkien suomalaisten etuja vastaan taannuttamalla maan talouskehitystä.

### Irtisanomissuojan parantamiseksi uusia eväitä

Toteutuneet irtisanomiset ja lomautukset ovat kohdistuneet voimakkaasti ylempiin toimihenkilöi-

hin. Monilla työpaikoilla ylempät ovat suurin henkilöstöryhmä, johon myös paineet kohdistuvat kovimmin. Siksi YTN:lle on tärkeää parantaa jäsentensä suojaa irtisanomis- ja lomautustilanteissa.

Tähän asti esiintyneet mallit (esimerkiksi irtisanomisraha) eivät kuitenkaan ole kovin toimivan tuntuja. Pikemminkin saattaa käydä niin, että ne nostavat työllistämiskynnystä vakinaisiin työsuhteisiin ja näin vievät ojas-ta allikkoon.

YTN:n puolella haluttaisiin kehittää koulutus- ja uudelleensijoitusjärjestelyjä. Koulutus pitäisi aloittaa jo yt-neuvottelujen alkuvaiheessa. Samalla siitä olisi apua itse neuvottelujen käymisessä.

Koulutuksen toteuttamisessa olisi hyvä olla verkosto, jossa työvoimaviranomaisten lisäksi olisivat paikalliset oppilaitokset sekä työnantaja- ja palkansaajapuoli. Tarvittaessa mukana voisivat olla myös työpaikan sijaintipaikkakunnan edustajat. Näin voitaisiin toteuttaa räätälöityä koulutusta, josta olisi mahdollisimman suuri apu työpaikan saannissa. Myöskään tutkimukseen tähtäävää koulutusta ei pitäisi sulkea pois. Koulutuksen rahoitus voitaisiin hoitaa Koulutus- ja erorahastoon kerätävillä maksuilla. □