



**Palvelualojen  
ammattiliitto**  
*Servicefacket*

Lausunto

08.01.2024

Asia: VN/30511/2023

## **Työ- ja elinkeinoministeriön lausuntopyyntö vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmän kehittämistä koskevista hallitusohjelmakirjauksista**

### Lausunnonantajan lausunto

#### **1. Näkemyksenne Suomen työmarkkinamallin kehittämisestä.**

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry solmii 33 yksityisen palvelualan työehtosopimusta. Niiden soveltamisaloilla työskentelee lähes 400 000 työntekijää eli useampi kuin joka kuudes palkansaaja. Toimialojen yritykset toimivat pääosin kotimarkkinoilla ja niiden työntekijät työskentelevät mm. tarjoilijoina, kokkeina, siivoojina, kiinteistöhoitajina, vartijoina ja kaupan myyjinä, logistiikkatyöntekijöinä ja toimihenkilöinä. He ovat muita tyypillisemmin nuoria, maahan muuttaneita tai naisia ja he työskentelevät muita useammin osa-aikaisina, vuokratyösuhteissa tai nollatuntisopimuksilla.

Hallitusohjelman kirjauksilla koskien vientivetoista työmarkkinamallia ja sovittelujärjestelmää olisi merkittävä negatiivinen vaikutus PAMin sopimusalojen työntekijöille ja yrityksille ja sitä kautta koko työmarkkinakenttään ja kansantalouteen. Voi olettaa, että esitykset heikentäisivät kansantalouden kokonaisuuskäyntä ja kannusteita kehittää kotimarkkinatoimialojen tuottavuutta. Ne kurjistaisivat jo valmiiksi heikossa asemassa olevien työntekijöiden tilannetta jäädyttäessään palkkaeroja nykytasolle ja kaventaessaan tilaa työehtojen parantamiselta. Työmarkkinaosapuolilla olisi aiempaa vähemmän tarvetta toimia molempien etuja yhteen sovittaen. Työriidat pitkittyisivät ja kärjistyisivät, mikä puolestaan rapauttaisi osapuolten välistä luottamusta ja heikentäisi liiketoiminnan ennakoitavuutta.

Yhteistyön ja luottamuksen heikkeneminen on ollut nähtävissä viime vuosina, kun Elinkeinoelämän keskusliitto on toteuttanut yksipuolista koordinaatiotaan yhden toimialan määrittämien sisältöjen ja

tasojen kautta. Toiminta on murtanut suomalaista sopimusyhteiskuntaa, joka aiemmin nojasi yhteistyöhön, luottamukseen ja molempien etuja yhdistäviin ratkaisuihin.

PAM katsoo, että Suomi ja palvelualat tarvitsevat työehtokoordinaatiota, jossa kilpailukyvyyn ja ostovoiman turvaavat työehtoratkaisut näyttäisivät suuntaa kaikkien alojen työmarkkinaratkaisuille. Toimivaa työehtokoordinaatiota ei kuitenkaan voida toteuttaa yksipuolisesti eikä pakottavalla lainsäädännöllä, vaan se edellyttää kaikkien osapuolten tarpeita huomioivaa kompromissia.

PAM on sitoutunut SAK:n yhteisiin tavoitteisiin ja osana sitä sopimaan koordinaatioon pohjautuvasta työmarkkinamallista reunaehdoin, joilla turvataan mm. riittävä joustavuus vastata alakohtaisiin erityistarpeisiin, työehtojen laadullinen kehittäminen ja heikkojen työehtojen kitkentä, samapalkkaisuuden edistyminen ja kustannusvaikutusten läpinäkyvyys ja yhteinen, jaettu kuva taloustilanteesta.

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

Hallitusohjelman kirjaus vientivetoisen mallin sisällyttämiseksi lainsäädäntöön työriitalain kirjauksilla ei Palvelualojen ammattiliiton näkemyksen mukaan ole neuvottelujärjestelmän kehittämistä, vaan sillä olisi päinvastainen vaikutus. Käytännössä se vaikeuttaisi tai jopa estäisi alakohtaisten työehtosopimusten palkka- ja työehtomääräysten kehittämisen.

Palvelualojen ammattiliiton sopimusalojeni palkkataso on jo nyt hyvin alhainen. Vuonna 2022 kaikkien palkansaajien säännöllisen kuukausiansioiden mediaani oli 3 625 €, kun se oli myyjillä 2 549 €, tarjoilijoilla 2 485 € ja kiinteistöhuollon työntekijöillä 2 534 €. Palvelualoille tyypillisestä osa-aikaisuudesta johtuen todellinen ansiotaso on vielä tätäkin matalampi. Korotustason sementointi jäädyttäisi suhteelliset palkkaerot ja kasvattaisi entisestään absoluuttisia palkkaeroja.

Liian matalat palkankorotukset toimialoilla, joilla olisi mahdollista kehittää ja ottaa käyttöön uusia työtä tukevia teknologioita, saattavat hidastaa tuottavuuskehitystä. Palvelualat ovat parhaillaan keskellä tällaista murrosta, kun robotiikka ja tekoäly ovat yleistymässä palvelutyön työkaluina. Jos vanhoja toimintamalleja tuetaan mahdollistamalla keinotekoisena matala palkkataso, hidastetaan toimialojen luovaa tuhoa ja tuottavampien työpaikkojen syntymistä.

On myös syytä huomioida jatkuvan vientivetoisen palkkamallin vaikutus absoluuttisten tuloerojen kasvuun ja edelleen kansantalouden kokonaiskysyntään. Matalapalkka-alojen työntekijöiden palkankorotuksilla on merkittävä kerrannaisvaikutus taloudessa, sillä valtaosa heidän ansioistaan suuntautuu välttämättömään kulutukseen. Jos heidän ansionsa jäävät puolestaan jatkuvasti ventialojen jälkeen, on vaarana kotimarkkinatoimialojen jatkuva kurjistuminen.

Palvelualoilla on jo nyt havaittavissa kehitystä, jossa yhä useampien työntekijöiden toimeentulo nojaa palkan ohella sitä tukeviin etuuksiin kuten asumistukeen, soviteltuun työttömyysetuuteen tai jopa toimeentulotukeen. Toimeentuloa tukevien etuuksien tarve korostuu korkeiden asumiskustannusten keskuksissa, joihin toisaalta syntyy myös valtaosa palvelualojen uusista työpaikoista. Merkittävä tekijä taustalla on työsuhteiden osa-aikaisuus, jolla työnantajat pyrkivät helpottamaan työvuorosuunnittelua. Etuuksia tarvitaan kuitenkin yhä useammin kohtuullisen toimeentulon saavuttamiseksi myös kokoaikaisesta työstä saadun palkan ohella.

Palvelualojen palkankorotustason pakottaminen vientialojen ratkaisujen alle uhkaa osaltaan vauhdittaa tätä kehitystä ja lisätä julkisen sektorin etuusmenoja.

Etukäteen tiedossa oleva sovintoehdotuksen kustannuskatto pakottaisi edistämään työehtoneuvottelujen tavoitteita painostamalla alan yrityksiä aiempaa järeämpien työtaistelutoimien avulla. Samalla sovitteluinstituution mahdollisuudet edistää osapuolten välistä sopua heikkenisivät.

Sovintoehdotuksen sisällön rajoittamista koskevassa hallitusohjelman kirjauksissa ei ole myöskään mainittu, miten tällainen yleinen linja määriteltäisiin. Olisi jo lainsäädäntöteknisesti mahdotonta nimetä työehtosopimusta tai -sopimuksia, joiden mukaisesti muiden alojen palkankorotusvara tai korotukset määräytyisivät.

Määräyksellä työriitalakiin myös puututtaisiin työmarkkinaosapuolten kollektiiviseen neuvotteluoikeuteen. Työntekijöiden ammatillinen yhdistymisvapaus ja siihen sisältyvä työtaisteluoikeus on turvattu Suomessa perustuslaissa sekä kansainvälisissä sopimuksissa. Järjestäytymisvapauden keskeisimpiä tavoitteita on taata ja mahdollistaa työnantajien ja työntekijöiden järjestäytyminen viranomaisista riippumatta ja kyky määrittää palkat ja muut työnteon ehdot vapaasti työehtosopimusten avulla.

Yhteisen hyväksynnän nauttiva työmarkkinamalli onkin mahdollista saada aikaan ainoastaan sopimalla. Sopimukseen pääsemiseksi tarvitaan aitoon vuoropuheluun ja avoimeen ja läpinäkyvään valmisteluun perustuvaa prosessia, jossa sovitetaan yhteen molempien osapuolten näkemykset ja tarpeet.

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

Palvelualojen työntekijöiden ja yritysten näkökulmasta on tärkeää pystyä osapuolten kesken kehittämään työehtosopimusten vähimmäispalkkojen tasoa, sillä alan työntekijät työskentelevät

pääasiassa työehtosopimusten taulukkopalkkoilla vailla merkittäviä palkkaliukumia. Palvelualoilla työskentelee paljon heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä (mm. nuoria ja maahan muuttaneita). Työntekijät työskentelevät tyypillisesti pienissä toimipisteissä – usein myös yksin – ja työntekijöiden vaihtuvuus on suurta. Siksi työntekijöillä ei ole aidosti mahdollista neuvotella yksin tai edes työyhteisönä omista palkkoistaan.

Toimialat ovat lisäksi voimakkaasti kilpailtuja, joten alakohtaiset työehtosopimukset yhtäläisine korotuksineen ehkäisevät negatiivista palkkakilpailua yritysten välillä.

Mallin olisikin huomioitava alakohtaiset tarpeet sekä mahdollistettava samapalkkaisuuden edistymisen ja matalapalkkaisuuden ehkäiseminen. Toimivia keinoja näiden toteuttamiseksi ovat esimerkiksi palkkaohjelmat, ansiotasoa parantavat palkkausjärjestelmäuudistukset sekä euromääräiset korotukset tai vastaavat mallit, joilla voidaan korjata naisvaltaisten ja matalapalkkaisten alojen palkkojen jälkeenyttä.

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

Yhteisen hyväksynnän nauttiva työmarkkinamalli on mahdollista saada aikaan ainoastaan sopimalla. Sopimukseen pääsemiseksi tarvitaan aitoon vuoropuheluun ja avoimeen ja läpinäkyvään valmisteluun perustuvaa prosessia, jossa sovitetaan yhteen molempien osapuolten näkemykset ja tarpeet.

Luonnollisena osana sopimisen prosessia on kuulla asiantuntijoita, jotka voivat tarjota objektiivista tietoa ja analyysijä eri mahdollisuuksista ja niiden vaikutuksista. Aikataulun tulee olla sellainen, että yhteinen näkemys on mahdollista neuvotellen saavuttaa.

### **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)?**

Edellisen hallituksen kaudella annettiin työriitalain muutoksia koskeva hallituksen esitys (HE 214/2022), joka perustui kolmikantaisen työryhmän yksimieliseen mietintöön (TEM 2021:50). Muutokset koskevat vapaaehtoista sovittelua ja työriidan osapuolten selvitysvelvollisuutta ja ne tulivat voimaan 1.3.2023.

Sen mukaan sovittelija voi ottaa soviteltavaksi työriidan osapuolen tai osapuolten yhteisestä pyynnöstä työriidan, vaikka siihen ei liittyisikään työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Sovittelu voidaan aloittaa, jos kaikki osapuolet siihen suostuvat. Vapaaehtoisen sovittelun tarkoituksena on estää työriidan kärjistyminen työtaisteluksi.

Muutoksen tavoite valtakunnansovittelijan roolin kehittämiseksi sopimustoiminnan avustamisessa ja tukemisena on ollut oikean suuntainen. Lain uusien määräyksien vaikutuksista ei kuitenkaan vielä ole juurikaan kokemuksia, minkä vuoksi on tärkeää, että muutosten toimivuutta tarkastellaan ja sen jälkeen arvioidaan kehittämistarpeita.

Ruotsissa työmarkkinaosapuolet voivat keskenään sopia sovellettavasta neuvottelumenettelystä, aikatauluista, sovittelijoiden valitsemisesta ja heidän toimivallastaan. Ruotsin valtiollinen sovitteluinstituutti Medlingsinstitutet voi vahvistaa tällaisen neuvottelun pohjalta syntyneen sopimuksen.

SAK:n sisällä on jo mahdollista sisäinen konsiliaation kaltainen menettely, joka on tarjonnut välineen ennakoiden käydä läpi tes-rajariitoihin liittyviä tilanteita. Se on perustunut jäsenliittojen vapaaehtoisuuteen, joten menettely on toimiva, kun osapuolet siihen luottavat ja sitoutuvat.

Liittojen vapaaehtoisuuteen perustuvan sovittelujärjestelmän kehittäminen on mahdollista yhteisesti sopien, jossa valtakunnansovittelijan kasvava rooli työmarkkinaosapuolten sopimustoiminnan konsulttoijana ja tukijana olisi edelleen oikean suuntainen kehitys.

## **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?**

Valtakunnansovittelijainstituutio on keskeinen osa suomalaista työmarkkina- ja sopimustoimintaa. Sen edelleen kehittäminen on tärkeää vakaan työmarkkinajärjestelmän ja toimivamman sopimuskulttuurin varmistamiseksi. Sopimukset kuitenkin syntyvät aina työmarkkinaosapuolten yhteistyön tuloksena. Siksi sovittelumekanismia koskevan lainsäädännön tulee nimenomaisesti turvata osapuolten itsenäinen asema ja autonomia.

Sopimusosapuolten itsenäistä asemaa ja yhteistyötä on mahdollista kehittää lisäämällä valtakunnansovittelijan toimiston resursseja. Sovittelijan toimistossa voitaisiin siirtyä usean valtakunnansovittelijan malliin, jossa vastuuvuorot jakautuisivat työnantajien ja työntekijäpuolien esittämien sovittelijoiden kesken. Työmarkkinajärjestöjen oikeus tulla kuulluksi sovittelijan valinnassa tulisi kirjataan lakiin, mikä edelleen vahvistaisi luottamusta sovittelijainstituutioon. Sovittelijan toimisto voisi myös tuottaa yhteistä tietopohjaa osapuolten neuvottelujen helpottamiseksi ja raamittamiseksi.

Mikäli sovitteluinstituution toimintaa sen sijaan rajoitettaisiin hallitusohjelmassa esitetyllä tavalla, olisi sovittelun kautta entistä vaikeampi saada ratkaisuja. Käytännössä se tarkoittaisi puuttumista työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sopimisoikeuteen. Tämä olisi omiaan kärjistämään työriitoja,

kun työtaisteluiden vaikuttavuutta olisi tarpeen kasvattaa työnantajaliittojen sovintohalukkuuden edistämiseksi.

**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?**

Ruotsissa perustettiin jo 2000-luvun taitteessa valtiollinen sovitteluinstituutti Medlingsinstitutet, jolle räätälöitiin työriitojen sovittelua laajempi työelämän asiantuntijatehtävä. Sen toiminnan painopiste on ennakoivassa työssä ja työelämän ja työmarkkinaosapuolten palvelemisessa. Tämän toteuttamiseksi yksi instituutin keskeisistä tehtävistä on vastata palkkatilastoinnista ja esimerkiksi samapalkkaisuuden raportoinnista.

Myös Suomessa painopisteen siirtäminen työmarkkinaneuvottelujen ennakoivaan tukemiseen ehkäisisi ennalta konfliktien syntymistä. Se edistäisi työmarkkinasopua sekä talouden ja yhteiskunnallisten arvojen kannalta kestävää palkanmuodostusta mahdollistamalla myös nykyistä tasapuolisemman ja hyväksyttävämmän palkkasopimisen koordinaation.

Esimerkiksi valtakunnansovittelijan toimistoon tulee perustaa yksikkö tai toiminto, jonka tehtävänä on tuottaa neuvotteluosapuolille yhtenäistä kuvaa taloustilanteesta ja ansioiden kehittymisestä koko kansantaloudessa ja eri toimialoilla. Osana tätä kuvaa yksikkö seuraisi samapalkkaisuutta sekä työsuhteiden osa-aikaisuuden vaikutusta ansiotasoon ja raportois näiden edistymisestä. Yksikkö tuottaisi myös yhtenäiset, vertailukelpoiset ja riittävän yksilöidyt palkkatilastot alakohtaisen neuvottelutoiminnan edistämiseksi.

**7. Muut mahdolliset kommentit.**

-

Lehtimäki Nora  
Palvelualojen ammattiliitto PAM ry