

Eduskunnan työelämä ja tasa-arvovaliokunta

Kuulemistilaisuutenne 19.11.2024

HE 146/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta

PAM vastustaa esitettyjä muutoksia

Palvelualojen ammattiliitto PAM kiittää mahdollisuudesta lausua ja tulla kuulluksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain (jäljempänä *työriitalaki*) muuttamisesta.

PAM katsoo, että **esitettyjä muutoksia työriitalakiin ei tule** toteuttaa. Esitys puuttuu osapuolten sopimusautonomiaan ja muuttaa sopimisen tasapainoa voimakkaasti työnantajapuolta suosien. Esityksellä vesitetään olennaisesti sovitteluinstituution keskeistä tehtävää eli osapuolten välisen sovun edistämistä työriidassa liittämällä siihen perustehtävää olennaisesti laajentavia velvoitteita kuten *kansantalouden kokonaisedun turvaaminen*. Se betonoi toimialojen ja samalla sukupuolten väliset palkkaerot, mikä pitää yllä keinotekoisen matalaa palkkatasoa, hidastaa tuottavampien työpaikkojen syntymistä ja heikentää kansantalouden kokonaiskysyntää. Lisäksi esitetyt muutokset kärjistävät työriitoja.

PAM kuvaa seuraavassa esityksen vaikutuksia erityisesti yksityisten palvelualojen työntekijöiden näkökulmasta. Taustaksi todettakoon, että PAMin solmimien työehtosopimusten soveltamisaloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa. He ovat muita tyypillisemmin nuoria, maahan muuttaneita tai naisia. Alojen yritykset operoivat pääosin kotimarkkinoilla.

Esitys vahvistaa työnantajien asemaa entisestään

Esitetyt muutokset kajoavat olennaisesti työmarkkinajärjestöjen sopimusautonomiaan. Työnantajaosapuoli voisi esimerkiksi neuvotteluhallittomuudella pakottaa työntekijät turvautumaan lakko-oikeuteen, jolloin työriitalain mukainen sovittelu ei ole ohitettavissa.

Muutokset kallistavat sopijaosapuolten välistä tasapainoa pysyvästi työnantajien eduksi. Jos työnantajat voivat jatkossa laskea ennalta määritetyn enimmäistason varaan, heikkenevät heidän kannusteensa sovittaa yhteen molempien osapuolten tarpeita.

Tästä seuraa, että sovitteluinstituutio asemoituu työriidan ratkaisijan sijasta pikemminkin sen osapuoleksi. Tämä heikentää luottamusta sovittelun tasapuolisuuteen ja siten sen keskeisimpään edellytykseen edistää sopua osapuolten välillä.

Moni palkansaajaryhmä jää pysyvästi palkkakuoppaan

Esitetty malli olisi omiaan kasvattamaan sellaisten palkansaajaryhmien kokoa, jotka eivät tule palkallaan toimeen. Palkankorotusten tason ja kustannusvaikutusten sementointi jäädyttäisi suhteelliset palkkaerot. Se kasvattaisi entisestään matalapalkkaisten alojen palkkojen euromääräistä eroa suhteessa muihin palkansaajiin sekä miesten ja naisten välisiä euromääräisiä palkkaeroja. Palkankorotusvaran allokaatio matalapalkkaisen sopimusalan sisällä ei ole mahdollista, koska kehittämisen tarve on ilmeinen kaikkien palkkojen osalta.

Edellä kuvattu käy ilmi seuraavasta, naisvaltaista siivousalaa (naisia lähes 80 % palkansaajista) koskevasta esimerkistä:

Vuonna 2023 siivoojien säännöllisen työajan ansion mediaani oli 2 310 €/kk, kun se kaikkien palkansaajien osalta oli 3 799 €/kk. Jos molemmilla ryhmillä ansiotaso kehittyisi seuraavan 10 vuoden ajan 2,5 % vuodessa, nousisi siivoojien mediaaniansio kyseisellä ajanjaksolla 650 eurolla, kun vastaava nousu kaikilla palkansaajilla olisi kaikkiaan 1 064 euroa. Mediaaniansioiden euromääräinen ero olisi kasvanut noin 1 500 eurosta lähes 2 000 euroon. (Lähde: Tilastokeskus)

Erot tyypillisesti kertautuvat muun muassa työntekijöiden neuvotteluasemaan sekä alojen sisäisiin tehtävärakenteiden muutoksiin liittyvien erojen vuoksi. Matalapalkkaisilla sopimusaloilla ansiokehitys onkin varsin riippuvainen työmarkkinakorotuksista ja vähimmäispalkkojen muutoksista, sillä liukumia ei juuri ole ja palkkojen hajonta on pientä.

Suotuisa tuottavuuskehitys ja tasapainoinen kasvu uhattuna

PAM katsoo, että esityksen vaikutukset talouteen ja työllisyyteen ovat todennäköisesti negatiivisia. 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.

Absoluuttisten tuloerojen kasvattamisella on kielteisiä vaikutuksia kansantalouden kokonaiskysyntään. Matalapalkka-alojen työntekijöiden palkankorotuksilla on merkittävä kerrannaisvaikutus taloudessa, sillä valtaosa heidän ansioistaan suuntautuu välttämättömään kulutukseen. Jos heidän ansionsa jäävät jälkeen vientialojen ansiotasosta, on vaarana kotimarkkinatoimialojen jatkuva kurjistuminen.

Epäselvät käsitteet vaarantavat sovittelun tasapuolisuutta

Esityksen mukaan sovittelijan tulisi jatkossa ottaa toimessaan huomioon *kansantalouden kokonaiset* sekä *palkanmuodostuksen ja työmarkkinoiden toimivuus*. Näitä erittäin painavia päämääriä avataan käsitteellisesti vain esityksen perusteluissa ja nojaten seikkoihin, kuten *yleiseen linjaan, päänavaajaan ja kokonaiskustannusvaikutukseen*, joista ei ole esimerkiksi taloustieteeseen nojaavaa universaaliala määritelmää eikä työmarkkinaosapuolten yhteisesti jaettua näkemystä.

Huomionarvoista on myös, että edes esityksen perusteluissa ei oteta kantaa siihen, miten sovittelija käytännössä varmistaisi näiden päämäärien toteutumisen. Sovitteluinstituution pienet henkilöresurssit ja valtioneuvoston asetuksella säädetty sovittelijan kelpoisuusehdot – *ylempi korkeakoulututkinto sekä hyvä perehtyneisyys työlainsäädäntöön ja työmarkkinoiden toimintaan* – vaikuttaisivat sellaisinaan riittämättömiltä arvioimaan esitettyjen päämäärien toteutumista.

Tähän saakka arviot esimerkiksi palkkarakenteiden ja tekstimuutosten kustannusvaikutuksista ovat nojanneet työriidan osapuolten omiin laskelmiin. Se, että sovittelija nojaisi vain jommankumman osapuolen arvioon esimerkiksi kansantalouden kokonaisedusta tai kestävästä palkanmuodostuksesta vaarantaisi olennaisella tavalla sovittelun tasapuolisuutta.

Työriidat uhkaavat kärjistyä

Tasapainon muuttuminen työnantajien eduksi ja sovittelun tasapuolisuuden vaarantuminen heikentävät työmarkkinaosapuolten välistä luottamusta ja luottamusta sovitteluun. Tästä seuraa, että työriidat voivat sekä pitkittyä että kärjistyä.

Tähän saakka työtaistelusta ilmoittamisella on usein suoran painostamisen sijasta pyritty pikemminkin signaloimaan riskiä työriidan kärjistymisestä. Pistemäisiä työnseisauksia koskevat lakkovaroitukset ovat tyypillinen esimerkki tästä. Jos sovittelijan liikkumavaraa rajoitetaan esitetyllä tavalla, on selvää, että painostustoimenpiteillä joudutaan hakemaan aiempaa mittavampaa suoraa vaikutusta jo työriidan ensi vaiheissa.

Jos työmarkkinaosapuolet eivät luota sovittelun tasapuolisuuteen, nousee työriidan ratkaisemiseksi annettavien sovintoehdotusten hyväksyttävyyden kynnyks. Tämä puolestaan on omiaan pitkittämään työriitoja.

Yhteinen tilastoaineisto edistämään sopimista

PAM katsoo, että **työriitalakiin esitettävien muutosten sijasta tulisi luoda edellytyksiä osapuolten yhteiseen sopimiseen perustuvan työmarkkinamallin rakentumiselle**. Se edistäisi esitettyä tehokkaammin työmarkkinasopua sekä taloudellisesti ja sosiaalisesti kestävämpää palkanmuodostusta mahdollistamalla tasapuolisen ja hyväksyttävän palkkasopimisen koordinaation.

Olennainen elementti tässä olisi kattava tiedontuotanto, joka tähtäisi yhtenäisen kuvan muodostamiseen taloustilanteesta, ansiokehityksestä ja samapalkkaisuudesta koko kansantaloudessa ja eri toimialoilla sekä tarjoaisi vertailukelpoiset ja riittävän yksilöidyt palkkatilastot alakohtaisen neuvottelutoiminnan edistämiseksi ja tukemiseksi. Esimerkiksi Tilastokeskus olisi luonteva ja luotettava taho tällaisen tiedon tuottajaksi.

Helsingissä 18. marraskuuta 2024
PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry



Yhdessä
parempaa

Lausunto

HE 146/2024 vp

18.11.2024

Juha Ojala
sopimuspäällikkö
juha.ojala@pam.fi
050 584 1488

Lisätietoja:

Sirpa Leppäkangas
työehtojohdaja
sirpa.leppakangas@pam.fi
050 382 6759

PAM Palvelualojen
ammattiliitto

PAM
Servicefacket

Jäsenyys ja liittyminen
030 100 600

Service på Svenska
030 100 640

Työttömyyskassa
020 690 211

Vaihde/Växel
020 774 002

Jäsenten työsuhteasiat
030 100 620

pam.fi
ajanvaraus@pam.fi


@pamliitto