

## Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Kuulemistilaisuutenne 8.10.2024

### HE 85/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

### LA 26/2023 vp Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

#### Aluksi

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry kiittää mahdollisuudesta tulla kuulluksi ja lausua paikallisen sopimisen edistämistä koskevassa asiassa sekä kommentoida työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeutta koskevaa lakialoitetta.

#### Alojen erityispiirteet määrittävät paikallisen sopimisen kokonaisuuksia

PAM vastustaa paikallisen sopimisen laajentamista esitetyssä muodossa. Esitetyt muutokset asettavat työntekijöiden suojelun alisteiseksi yritysten yhdenvertaisille sopimismahdollisuuksille, mikä on vastoin työlainsäädännön peruslähtökohtaa. Ne murentavat työntekijöiden vähimmäissuojaa, heikentävät työ- ja palkkaehtojen tasoa liiton järjestämialoilla ja puuttuvat työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan.

PAM tuo jäljempänä esille esityksen merkittävimmät ongelmat yksityisten palvelualojen työntekijöiden näkökulmasta ja esittää välttämättömimmät muutostarpeet. Niihin vaikuttavat seuraavat yksityisten palvelualojen erityispiirteet ja niiden pohjalle rakentuneet työehtosopimusten paikallisen sopimisen kokonaisuudet:

- Työntekijöiden edellytykset valvoa oikeuksiaan ja sopia työehdoistaan yksin tai työyhteisönä ovat monin osin heikot. Alat ovat voimakkaasti kilpailtuja ja työvoimavaltaisia. Yritys- ja toimipaikkarakenteet ovat pirstaleisia. Työntekijät ovat muita aloja tyypillisemmin nuoria, naisia tai maahanmuuttajia. Merkittävä osa työsuhteista on matalapalkkaisia, osa-aikaisia ja vuokratyösuhteita. Moni työntekijöistä työskentelee yksin työvuorossaan yksin, moni myös alihankintaketjun viimeisenä lenkinä. Aloilla on korostunut työehtojen rikkomisen ja työperäisen hyväksikäytön riski.
- PAM solmii 33 työehtosopimusta. Niiden soveltamisaloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa. Työehtosopimusten pisimmälle menevät paikallisen sopimisen mahdollisuudet koskevat työ- ja lepoaikoja ja edellyttävät tyypillisesti luottamusmiestä

sopijaosapuoleksi. Esimerkiksi kaupan alalla voidaan tietyin edellytyksin sopia 12 tuntia ja vartiointialalla 16 tuntia pitkistä työvuoroista. Vastaavasti matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa voidaan sopia 150 tunnin enimmäistyöajasta kolmiviikkoisjaksossa. Tyypillisesti vuorokausilepoa voidaan sopia lyhennettäväksi lain tarkoittamasta 11 tunnista. Lisäksi useissa työehtosopimuksissa voidaan sopia vapaapäivien sijoittamisesta ja siirtämisestä viikolta toiselle ja työvuoroluettelon ilmoitusajan lyhentämisestä.

Jousten pitkälle menevää luonnetta korostaa se, että alojen työehtosopimuksissa työnantajalla on säännöllisen järjestämisessä erittäin laaja liikkumavara ilman sopimistakin. Esimerkiksi kaupan alalla työnantaja voi ottaa käyttöön 26 viikon tasoitumisjakson ja teettää sen sisällä työtä kuutena päivänä ja yhteensä 48 tuntia viikossa. Matkailu- ja ravintola-alalla yksittäinen työvuoro voi olla 10 tuntia ja vartiointialalla 12 tuntia pitkä. Useimmilla aloilla työvuorot voidaan varsin vapaasti sijoittaa kaikille viikonpäiville ja vuorokaudenaikoihin.

## Muutoksilla murennetaan yleissitovuutta

Esitys, joka koskee poikkeamismahdollisuutta ns. semidispositiivisista lain määräyksistä myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla lisää suurella todennäköisyydellä yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimista yksityisillä palvelualoilla. Samalla se vähentää yritysten kannusteita järjestäytyä.

Muutos avaa houkuttelevia vaihtoehtoja erityisesti sellaisille palvelualojen yrityksille, joilla on resursseja työnantajakohtaisten työehtosopimusten neuvottelemiseen. Lisäksi monilla globaaleilla palvelualan yrityksillä, jotka eivät vielä ole laajentaneet toimintaansa Suomeen, on tahtoa kieltäytyä sopimisesta kokonaan.

Työnantajien järjestäytymisen heikkeneminen murentaa työehtosopimusten yleissitovuutta. Erityisesti keskittyneillä toimialoilla jo muutaman ison yrityksen valinta olla järjestäytymättä voi johtaa samaan. Tämä jättäisi erityisesti yksityisillä palvelualoilla suuria työntekijäryhmiä kokonaan vaille toimeentulon takaavia ja toimialan palkanmuodostuksen ominaispiirteet tunnistavia palkkaehtoja. Se lisäisi työssäkäyvien köyhyyttä ja haitallista palkkakilpailua.

**PAM esittää, että työehtojen vähimmäissuojan vahvistamiseksi mahdollisuutta poiketa yrityskohtaisin työehtosopimuksin työlainsäädännön säännöksistä rajataan niin, että ulkopuolelle jäävät toimialat, joilla on korostunut työehtojen polkemisen riski.**

**Vaihtoehtoisesti yleissitovuutta tulee vahvistaa vastaavin vaikutuksin.**

## Sopiminen laajenee valvonnan ulottumattomiin

Esitys laajentaa oikeuden tehdä paikallisia sopimuksia tuhansiin järjestäytymättömiin yrityksiin yksityisillä palvelualoilla. Niiden palveluksessa työskentelee arviolta 80 000 työntekijää. Tämän mittavan joukon osalta paikallinen sopiminen jää käytännössä työehtosopimusosapuolten valvonnan ulkopuolelle. Tosiasiassa esitykset saattavat näiden yritysten työntekijät työnantajaliittoon kuuluvien yritysten työntekijöitä heikompaan asemaan, kun joustomahdollisuuksien vastapainoksi ei yleissitovuuskenttään esitetä yhtä vaikuttavia velvoitteita kuin mitä yritykselle seuraa sen kuulumisesta työnantajaliittoon.

Yleissitovassa kentässä vaikuttaa olevan korostunut työehtosopimusten ja työlakien rikkomisen riski, sillä PAMin hoidettavaksi tulevista erimielisyystapauksista arviolta 70 % koskee järjestäytymättömiä yrityksiä. On myös ilmeistä, että työehtosopimusosapuolten ja luottamusmiesten valvonnan ulottumattomissa toimiminen lisää riskiä työperäiselle hyväksikäytölle.

PAM pitää siksi välttämättömänä esitettyä velvollisuutta toimittaa yleissitovassa kentässä solmitut paikalliset sopimukset tiedoksi työsuojeluviranomaiselle sekä velvoitteen tehostamista laiminlyöntimaksulla. PAM katsoo kuitenkin, että työsuojeluviranomaiselle esitetyt lisäresurssit (3 htv, 200 000 €:n lisämääräraha vuodelle 2025) ovat täysin riittämättömät sopimisen valvontaan yleissitovassa kentässä. Lisäksi laiminlyöntimaksut (1 000 € – 10 000 €/15 000 €) ovat liian matalia ehkäisemään tehokkaasti ilmoittamisvelvollisuuden laiminlyöntiä.

**PAM esittää, että paikallisen sopimisen valvonnan tehostamiseksi yleissitovassa kentässä työsuojeluviranomaisen resursseja lisätään esitettyä olennaisesti enemmän ja laiminlyöntimaksuja korotetaan esitetystä. Vaihtoehtoisesti yleissitovassa kentässä solmitut paikalliset sopimukset tulee toimittaa työsuojeluviranomaisen lisäksi työehtosopimusosapuolille.**

## Työehtojen taso heikkenee

Työehtosopimusten puitteissa tapahtuvan sopimisen laajentaminen voi heikentää yksityisten palvelualojen työehtojen tasoa ja työolosuhteita kokonaisuutena monen eri mekanismin kautta.

Ensinnäkin kotimarkkinoilla pääosin toimiva yksityisen palvelualan yritys voi pyrkiä hankkimaan työehtopoikkeamista etua. Hyöty jää kuitenkin useimmiten tilapäiseksi, kun tuhansien kilpailevien yritysten on pakko ottaa käyttöön samat poikkeamat pärjätäkseen kilpailussa. Työehdot kuitenkin heikkenevät pysyvästi poikkeamien sallimalle tasolle.

Toiseksi erityisesti työaikapoikkeamien nykyistä laajempi käyttö heikentää yhä laajemman työntekijäjoukon hyvinvointia sekä mahdollisuutta yhdistää työtä ja muuta elämää. Työaikajoustot alentavat myös ansiotasoa, kun niillä voidaan välttyä lisä- ja ylityön korotetun palkan maksamiselta.

Muutosten myötä jo valmiiksi heikossa asemassa olevien työntekijöiden asema uhkaa heiketä entisestään, sillä heillä ei usein ole tietoa, osaamista tai asemasta johtuvaa neuvotteluvoimaa vaikuttaa sopimuksen sisältöön.

Paikallisen sopimisen laajentaminen voi myös laillistaa työperäistä hyväksikäyttöä nostaessaan tosiasiallisesti viranomaisen puuttumiskynnystä: jos yleissovossa kentässä on tehty paikallinen sopimus esimerkiksi työajan tasaamisesta ja sopimus on tehty muodollisesti työehtosopimuksen puitteissa, ei viranomaisen yksin voi tehokkaasti valvoa sitä, että ylipitkät työaikajaksot tulevat tasatuiksi tai lisä- ja ylityökorvaukset maksetuiksi.

**PAM esittää, että paikalliseen sopimiseen säädetään yleinen kohtuullisuussäännös, jonka mukaan yksinomaan työntekijän etuja heikentävä sopimus on mitätön. Säännöstä sovelletaan ainakin silloin, kun paikallisen sopimisen osapuolena ei ole valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen edustaja.**

## Myös sopimisen rakenteita ollaan heikentämässä

Valmisteltavana olevat muutokset yhteistoimintalakiin (hallituksen esitysluonnos, lausuntopyyntö VN/29568/2023) kaventaisivat yhteistoimintalain soveltamisalaa siten, että noin 37 000 yksityisten palvelualojen työntekijää tippuisi vuoropuheluun velvoittavien rakenteiden ulkopuolelle. Muutokset murentaisivat olennaisesti paikallisen sopimisen puitteita heikentäessään mm. henkilöstön tiedonsaantioikeuksia näissä yrityksissä.

**PAM esittää, että paikallisen sopimisen rakenteiden vahvistamiseksi ja sopimisen edellyttämän vuoropuhelun tukemiseksi yhteistoimintalain soveltamisalan kaventamisesta luovutaan.**

## Tulkintaetuoikeudella tasapainoa sopimiseen

Paikallisen sopimisen onnistumisen keskeisenä edellytyksenä on kokemus sopijaosapuolten tasavertaisuudesta. Tätä on edistetty työehtosopimuksissa tyypillisesti edellyttämällä sopimista luottamusmiehen kanssa.

Lakialoitteessa ehdotettu työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus olisi merkittävä keino lisätä sopijaosapuolten tasavertaisuutta etenkin nyt, kun paikallista sopimista laajennetaan yleisittövaan kenttään ja sivuuttaen osin sopijaosapuolia koskevat edellytykset.

Erityisen tarpeen tulkintaetuoikeus olisi silloin, kun paikallisen sopimisen tavoitteena on lisätä työnantajan tarpeista lähteviä ja työntekijöiden työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia joustoja. Se kannustaisi paikallisia osapuolia käymään nykyistä laajempaa ja syvempää vuoropuhelua sopimisen tavoitteista, vaikutuksista ja sisällöistä, mikä madaltaisi paikallisten osapuolten kynnystä paikalliseen sopimiseen.

Työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus voisi myös tehdä mahdolliseksi työehtosopimusten paikallisen sopimisen asiapiirin laajentamisen tulevaisuudessa.

**PAM kannattaa lakialoitteen ehdotusta työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. PAM pitää työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeutta merkittävänä tekijänä arvioidessaan työehtosopimusten paikallisen sopimisen asiapiirin laajentamista tulevaisuudessa.**

## Muita huomioita

Lopuksi PAM haluaa vielä tuoda esille, että pitää paikallista sopimista sinänsä positiivisena asiana ja rohkaisee ja kouluttaa jatkuvasti järjestämisalojensa luottamusmiehiä yhteiseen kehittämiseen työnantajensa kanssa.

Paikallisen sopimisen laajentaminen työehtosopimusosapuolten sopimat kokonaisuudet sivuuttaen on kuitenkin omiaan jäykistämään suomalaista työmarkkinasopimista. Muutokset eivät myöskään ole PAMin järjestämisalojen yritysten eivätkä kansantalouden etu, sillä yksityisillä palvelualoilla yhtäläiset työsuhteiden vähimmäisehdot ovat välttämättömiä yritysten reilulle kilpailulle ja tuottavuuden kehittämiselle.



Yhdessä  
parempaa

Lausunto

7.10.2024

## Helsingissä 7. lokakuuta 2024

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

Sirpa Leppäkangas  
työehtojohdaja  
050 382 6759, [sirpa.leppakangas@pam.fi](mailto:sirpa.leppakangas@pam.fi)

Lisätietoja:  
Juha Ojala  
sopimuspäällikkö  
050 584 1488, [juha.ojala@pam.fi](mailto:juha.ojala@pam.fi)

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](mailto:ajanvaraus@pam.fi)

  
@pamliitto