

**LAUSUNTO 18.11.2024**

**Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle**

**HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI TYÖRIITOJEN SOVITTELUSTA JA ERÄIDEN TYÖTAISTELUTOIMENPITEIDEN EDELLYTYKSISTÄ ANNETUN LAIN MUUTTAMISESTA (HE 146/2024 vp)**

Hyvinvointiala Hali ry pitää hallituksen esityksessä esitettyjä muutoksia tarpeellisina ja kannattaa niiden hyväksymistä esityksen mukaisesti.

Esityksen mukaan työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetussa laissa säädettäisiin sovittelijan velvollisuudesta menetellä sovittelutoimissaan kansantalouden kokonaisedun turvaamiseksi siten, että palkanmuodostus toimii mahdollisimman hyvin eikä työmarkkinoiden toimivuus vaarannu.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että valtakunnansovittelija tai hänen määräämänsä sovittelija toimisi sovittelulautakunnan puheenjohtajana. Sovittelulautakunta olisi menettelyssään sidottu sovittelijaa velvoittavaan sääntelyyn, jolla edistetään työmarkkinoiden toimivuutta.

Hyvinvointiala Hali ry:n näkemyksen mukaan sovittelulautakunnan nimeämistä ja roolia koskevat muutokset selkiyttävät nykytilannetta. On kannatettavaa, että sovittelulautakunnan toiminta säädetään nykyistä kiinteämmäksi osaksi sovitteluprosessin kokonaisuutta.

On myös kannatettavaa, että esityksellä vahvistettaisiin lain tasolla sovittelijan jo nykyisin noudattamaa käytäntöä niin sanotun palkantarkistuksen yleisen linjan huomioimisessa. On työmarkkinaosapuolten ja myös sovittelutoiminnan kannalta hyvä asia, että tosiasiallisesti noudatetut periaatteet tuodaan avoimesti lainsäädännön tasolle, eivätkä ne ole voimassa vain jonkinlaisina kirjoittamattomina – ja siksi myös osin epämääräisinä - toimintatapoina. Sovintoehdotuksessa voidaan palkantarkastuksia kohdentaa myös tarvittaessa tehtäviin, joissa on erityisiä palkkauksen kehittämistarpeita, kunhan yleinen linja huomioidaan ratkaisun kokonaisuudessa.

Esityksellä ei muuteta työmarkkinaosapuolten mahdollisuuksia sopia keskenään palkoista ja muista työsuhteen ehdoista. Neuvottelut siirtyvät sovittelujärjestelmän piiriin vasta sen jälkeen, kun neuvotteluosapuolet eivät ole keskenään saavuttaneet neuvotteluratkaisua. Konkreettisenä esimerkkinä neuvotteluosapuolten sopimasta alan tarpeet ja toimintaedellytykset huomioivasta ratkaisusta voidaan nostaa vuonna 2022 neuvoteltu yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus 2022-2025. Ratkaisulla

alalle sovittiin merkittävistä palkankorotuksista. Neuvotteluosapuolten tavoitteena oli yhdessä tunnistetun työvoimapulan helpottaminen sekä alan veto- ja pitovoiman vahvistaminen.

Työehtosopimuksilla taataan alan yleinen palkkakehitys ja palkantarkistusten yleisen linjan seuraaminen takaa sen, ettei alan palkkakehitys jää jälkeen muiden alojen yleisestä palkkakehityksestä. Työehtosopimuksilla sovitaan ainoastaan palkkauksen ja palkkakehityksen minimitaso sekä palkkausjärjestelmän rakenteet. Työntekijöiden palkanmuodostukseen vaikuttavat useat muutkin tekijät kuin työehtosopimusratkaisut. Tilanteessa, jossa työntekijöistä kilpaillaan, tekevät yksittäiset työnantajat omia toimenpiteitään henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi. Tämä koskee sekä yksityistä että julkista sektoria - on tosiasia, että myös hyvinvointialueiden palkkatasot poikkeavat toisistaan ja myös sote-alalla on nk. palkkaliukumaa yli työehtosopimusratkaisuihin sovittujen korotusten. Esimerkiksi työtehtävien vaativuuden muutokset, osaamisen kehittyminen ja urapolkujen luominen mahdollistavat palkkauksen kehittymisen työuran aikana. Näiden elementtien kehittäminen tapahtuu työpaikkatasolla ja niiden kehittäminen jatkossakin vahvistaa kokemusta oikeudenmukaisesta palkkauksesta ja turvaa työntekijöiden hakeutumisen kaikille aloille.

Hyvinvointiala Hali ry katsoo, että esitettävä lainsäädäntö selkeyttäisi sovittelijan ja erityisesti sovittelulautakunnan toimintaa ja roolia sekä tukisi sovittelu- ja työmarkkinajärjestelmän toimivuutta ja vakautta.

Kati Virtanen  
Työmarkkinajohtaja, VT, OTL  
Hyvinvointiala Hali ry