

Työriitojen sovittelujärjestelmä vertailevasta näkökulmasta



Sisältö

Esipuhe	3
1. Taustaa	4
1.1. Yhteiskunnalliset ja historialliset lähtökohdat	4
1.2. Kansainvälisten sopimusten raamit	4
1.3. Suomen sovittelujärjestelmän pääpiirteitä lyhyesti	5
2. Vertaileva tarkastelu – Pohjoismaat	7
2.1. Sovitteluinstitutioidet	7
2.2. Milloin sovittelaa?	8
2.3. Sovitteluprosessin turvaamiseen tähtäävät säännökset	9
2.4. Ruotsin kokemuksia sovittelutoiminnan muutoksista	11
2.5. Yhteenveto	13
3. Viro	14
3.1. Tausta	14
3.2. Lainsäädännön keskeiset piirteet	14
4. Saksa	16
4.1. Tausta	16
4.2. Työriidan sovittelu työtaistelun uhatessa Saksassa	16
5. Belgia	18
5.1. Sovittelu Belgian työmarkkinajärjestelmän osana	18
6. Loppupäätelmät	20
6.1. Yleistä	20
6.2. Keskeiset yhteiset sovittelujärjestelmien piirteet	20
6.3. Uudet trendit	21
Lähdeluettelo	22

Esipuhe

Olen laatinut raportin työriitojen sovittelujärjestelmistä Akava Worksin toimeksiannosta.

Toimeksiannon mukaisesti selvitys tarkastelee pohjoismaisia sekä Viron, Saksan ja Belgian sovittelujärjestelmiä. Tarkastelussa ovat mukana pohjoismaiset järjestelmät lukuunottamatta Islantia. Islanti on rajattu tarkastelusta sillä sen työmarkkinajärjestelmässä on lukuisia maan elinkeinorakenteesta johtuvia erityispiirteitä. Selvityksessä käsitellään muun muassa, millaisia työriitojen sovittelujärjestelmät tarkasteluun valituissa maissa ovat lain ja käytännön tasolla, miten työriitojen sovittelujärjestelmiä hyödynnetään ja miten järjestelmiä on uudistettu viime vuosikymmeninä. Lisäksi selvityksessä tarkastellaan, millaisia kehitysehdotuksia työriitojen sovittelujärjestelmiin on viime aikoina esitetty.

Selvityksessä ei arvoteta eri maiden sovittelujärjestelmiä eikä ehdoteta muutoksia Suomen työriitojen sovittelujärjestelmään.

Helsingissä 20. 9. 2020

Niklas Bruun

Professori emeritus, Hanken

1. Taustaa

1.1. Yhteiskunnalliset ja historialliset lähtökohdat

Lähtökohtana on, että sovitteluinstituutiolla pyritään välttämään avoimia konflikteja ja lakkoja. Useimmissa järjestelmissä lähdetään siitä, että työelämän ristiriidat voidaan jakaa toisaalta eturistiriitoihin, toisaalta oikeusriitoihin. Sovittelu tulee ensisijaisesti kysymyksen eturistiriidoissa.

Sovittelutoiminta on yleensä kehittynyt kussakin maassa pitkän historiallisen kehityksen tuloksena ja liittyy keskeisesti sen perinteisiin sekä valtion rooliin palkanmuodostuksessa ja työmarkkinoiden sääntelyssä. Instituutiot ovat olleet varsin vakaita. Työelämän ja työoikeuden nopeat muutosprosessit eivät yleensä ulotu sovitteluun.

Pohjoismaissa on ollut varsin yhtenäinen tausta sovittelutoiminnalle siltä osin, että on säädetty valtiollisesta elimestä, valtakunnansovittelijasta, joka sovittelee ristiriitoja ennen kaikkea järjestäytyneessä kentässä. Lisäksi järjestelmä rakentuu perustavanlaatuisen jaotteluun etu- ja oikeusriitojen välillä. Varsinainen valtiollinen sovittelutoiminta on keskittynyt eturiitojen sovitteluun, yleensä tilanteessa, jossa neuvotellaan uudesta työehtosopimuksesta.

Muissa kuin Pohjoismaissa jako etu- ja oikeusriitoihin ei ole yhtä selvä. Esimerkiksi Virossa tällä jaottelulla ei ole kovinkaan olennaista merkitystä, kuten raportista havaitaan. Sovittelun asema ja merkitys oikeusriidoissa on mielenkiintoinen kysymys, mutta se jää tämän raportin ulkopuolelle.¹

1.2. Kansainvälisten sopimusten asettamat rajat

Tarkasteltaessa sovittelutoimintaa on lähtökohdaksi otettava kansainväliset työehtosopimustoimintaa koskevat sopimukset, jotka asettavat rajat sille, miten valtio voi puuttua vapaaseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan sekä rajoittaa työtaisteluvapautta. Merkittävimmät kansainväliset sopimukset ovat Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset 87, 98 ja 154. Erityisesti ILO:n sopimuksessa 154, joka koskee kolmikantaista neuvottelutoimintaa, otetaan kantaa sallitun sovittelutoiminnan lähtökohtiin.

¹ Ks. Koulu, Risto, joka on arvostellut sitä, että sovittelusta laajemmin työelämässä on keskusteltu varsin vähän. Oikeus 2009. 262–279. Ks. myös Sandersin klassinen artikkeli aiheesta (Sanders 1947).

Sop 154: The provisions of this Convention do not preclude the operation of industrial relations systems in which collective bargaining takes place within the framework of conciliation and/or arbitration machinery or institutions, in which machinery or institutions the parties to the collective bargaining process voluntarily participate (article 6)

ILO:n käytännössä on korostettu sovittelutoimen vapaaehtoisuutta työmarkkinaosapuolten kannalta. Myös ILO:n suositus 92 korostaa vapaaehtoisuutta. Vapaaehtoisuuden vaatimus ei kuitenkaan tarkoita, että valtio ei voisi edellyttää osapuolten osallistuvan sovitteluun ja että sovitteluun varataan kohtuullinen aika. Sen sijaan lopullisen solmittavan työehtosopimuksen tulee syntyä vapaan neuvottelutoiminnan tuloksena. Sovittelijan toimivaltaan ei voi kuulua sopimuksen sisällön saneleminen tai siitä päättäminen. Lisäksi valtion tulee vastata sovittelun kustannuksista.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan artiklassa 6:3, joka koskee kollektiivista neuvotteluoikeutta, on hyvin samanlaiset lähtökohdat.

Turvataksien oikeuden työehtosopimusten tekemiseen sopimuspuolet sitoutuvat:

*3. edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenet-
lyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä,*

On mielenkiintoista, että Euroopan sosiaalisen peruskirjan sovittelua koskeva määräys sisältyy artiklaan 6, joka koskee oikeutta solmia työehtosopimuksia ja jossa oikeus ryhtyä työtaisteluihin on vahvistettu artiklassa 6:4. Artiklan lähtökohta vaikuttaa myös 6:3 kohdan tulkintaan siten, että jäsenvaltioiden tulee sovittaa sovittelumenettelynsä sopimusvapauden ja työtaisteluoikeuden asettamiin raameihin.

”Asianmukainen ja vapaaehtoinen” välitysmenettely on riippumaton, tasapuolinen ja lopputulos viime kädessä osapuolten hyväksyttävissä.² Englanniksi käytetään tässä yhteydessä termejä ”conciliation”, ”mediation” ja ”arbitration”. Yleensä välimies eli arbitrator voi ratkaista osapuolten välisen riidan, kun taas sovittelijalla (conciliator) tai välittäjällä (mediator) ei ole tällaisia valtuuksia.³ Tältä osin ILO:n sopimuksen 154 terminologia ei kuitenkaan ole johdonmukainen.⁴

1.3. Suomen sovittelujärjestelmän pääpiirteitä lyhyesti

Suomen sovittelujärjestelmää koskeva nykyinen lainsäädäntö on perusteiltaan vuodelta 1962.⁵ Valtakunnansovittelija on itsenäinen virkavastuulla toimiva instituutio työ- ja elinkeinoministeriön alaisuudessa. Lain 1 §:ssä, joka sai nykyisen sanamuotonsa vuonna 2009, todetaan, että työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelua varten on valtakunnansovittelijan virka.⁶

Lisäksi voidaan määrätä tarvittava määrä sivutoimisia sovittelijoita, mutta nämä määrätään sovittelijan aloitteesta ja he toimivat sovittelijan alaisuudessa.

² Ks tarkemmin Mikkola (2010) 264–272 ja Bruun-Lörcher-Schömann and Clauwaert (2017), 261–62. Kansainvälisestä keskustelusta ks. myös Sanders (1947) ja Zaitseva (2019).

³ Ks. terminologiasta erityisesti de Roo-Jagtenburg (1994), luku 2 ”Conceptual framework of the settlement of labour disputes”.

⁴ Ks. Dorsemont Filip teoksessa Bruun-Lörcher-Schömann-Clauwaert (2017), 263.

⁵ Laki työriitojen sovittelusta 27.7.1962/420. Valtakunnansovittelijan nimittämisestä ja hänen sijaistensa määräämisestä, valtakunnansovittelijan kelpoisuusvaatimuksista sekä sovittelijoiden määräämisestä, sovittelijaksi määräämisen edellytyksistä ja sovittelijoiden toimikaudesta säädetään valtioneuvoston asetuksella.

⁶ Ks. Tiitinen, Kari-Pekka – Roponen, Ilkka (1998), Koskinen, Seppo (1986) ja (1988) sekä Salenius (2006).

Sovittelijan päätehtävänä on sovittaa työnseisauksia, joista hän on saanut ennakoilmoituksen. Lain mukaan työnseisaukseen tai sen laajentamiseen taikka sellaisen toimeenpanemiseen ei saa työriidan vuoksi ryhtyä, ellei viimeistään kahta viikkoa sitä ennen ole toimitettu valtakunnansovittelijan toimistoon ja vastapuolelle kirjallista ilmoitusta, jossa on mainittu aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus.

Joka rikkoo edellä mainittujen ilmoitusaikojen noudattamista, voidaan tuomita sakkoon työriitojen sovittelusta annetun lain rikkomisesta. Virallinen syyttäjä ei kuitenkaan saa nostaa syytettä, ellei asianomistaja ilmoita rikosta syytteeseen pantavaksi.

Valtakunnansovittelijan on pyrittävä saamaan riitapuolet täsmällisesti määrittelemään riitakohdat ja rajoittamaan ne mahdollisimman vähiin sekä pyrittävä johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella. Tarvittaessa hän voi esittää riitapuolille kirjallisen sovintoehdotuksen ja kehottaa osapuolia hyväksymään sen määräämässään lyhyessä ajassa. Sovittelijan sovintoehdotus ei kuitenkaan velvoita kumpakaan osapuolta hyväksymään sitä.

Valtakunnansovittelijan tehtävänä on lisäksi ennaltaehkäisevänä toimintana pyrkiä edistämään työnantajien ja työntekijöiden sekä näiden järjestöjen välisiä suhteita. Valtakunnansovittelijan tulee myös tarvittaessa määrätä sovittelija suorittamaan määrättyä sovittelu-tehtävää joko itsenäisesti tai valtakunnansovittelijan avustuksella.

Valtakunnansovittelija tai työriitaa hoitava sovittelija voi myös tehdä työ- ja elinkeino-ministeriölle esityksen erityisen sovittelulautakunnan asettamisesta, jolloin ministeriö voi määrätä lautakunnan puheenjohtajan ja muut jäsenet.

2. Vertaileva tarkastelu – Pohjoismaat

2.1. Sovitteluinstituutiot

Pohjoismaissa on pitkät perinteet työriitojen sovittelusta ja niissä pyritään takaamaan sovittelijan riippumattomuus ja toimintaedellytykset siten, että sovittelijoiden toiminta kustannetaan valtion varoista eikä sovittelutoiminnasta peritä maksuja.⁷ Lisäksi sovittelua koskeva sääntely on kattava ja se koskee lähtökohtaisesti kaikkia aloja ja työmarkkinoita. Pohjoismaiset sovitteluinstituutiot perustuvat lisäksi kahteen tärkeään lähtökohtaan: osapuolilla on velvollisuus ilmoittaa aikomuksista ryhtyä työtaisteluihin ja velvollisuus osallistua sovittelu-prosessiin.

Ruotsissa sovittelutoimintaa varten luotiin vuonna 2000 tehdyn sovittelutoiminnan uudistuksen yhteydessä erillinen viranomaisen Medlingsinstitutet eli sovitteluinstituutti, joka toimii itsenäisenä viranomaisena Ruotsin työmarkkinaministeriön (Arbetsmarknadsdepartementet) alaisuudessa.⁸ Sovitteluinstituutilla on kolme päätehtävää:

- Sen tulee toimia hyvin toimivan palkanmuodostuksen⁹ edistämiseksi
- Sen tulee vastata työriitojen sovittelusta Ruotsissa
- Sen tulee vastata tiedon tuottamisesta luotettavien palkkatilastojen aikaansaamiseksi.

Medlingsinstitutetin toimintaa on helppo seurata: se julkaisee vuosittain kattavan vuosikertomuksen toiminnastaan, josta ilmenee, miten palkat ja hinnat ovat kehittyneet Ruotsissa sekä myös edellisenä vuonna esiintyneet työmarkkinoiden ristiriidat ja sovittelutoimet.

Medlingsinstitutetin palveluksessa on useita työntekijöitä, jotka vastaavat palkkatilastoista ja työmarkkinoiden seurannasta Ruotsissa. Varsinaisesta sovittelutoiminnasta vastaavat projektikohtaisesti palkatut sovittelijat, jotka kuitenkin etukäteen ovat sitoutuneet tähän tehtävään. Paikallisten riitojen sovittelua varten on asetettu tai nimitetty neljä sovittelijaa. Tällöin on kyse riidoista, joissa ammattijärjestö vaatii yksittäisiä yrityksiä solmimaan työehtosopimuksia niiden kanssa. Lisäksi Medlingsinstitutetin piirissä on nimettynä noin kolmekymmentä sovittelijaa, jotka tarpeen vaatiessa voivat sovittaa tilanteita, joissa ammatiliitot vaativat solmittaviksi valtakunnallisia työehtosopimuksia.

⁷ Ks. erityisesti Nyström (1990) s. 53 ss, joka kuvaa kehitystä Ruotsista vuoden 1906 ”lag om medling” syntymisestä lähtien.

⁸ Ks. Medlingsinstitutetin perustamisen perusteluista komiteamietintö SOU 1998:141. S. 257 ss.

⁹ Kun Medlingsinstitutet perustettiin vuonna 2001, todettiin asiaa koskevassa hallituksen esityksessä, (1999/2000:32) että toimivan palkanmuodostuksen kriteereinä voidaan pitää, että lähtökohtana pidetään kansainvälisen kilpailun kohteena olevan (vientisektorin palkanmaksukykyä, että myönteinen reaali-palkkojen kehitys voidaan yhdistää hyvään työllisyyskehitykseen, että työmarkkinaselkkausten lukumäärää pidetään pienenä ja lisäksi, että palkanmuodostus osaltaan myötävaikuttaa Ruotsin elinkeinoelämän kansainväliseen kilpailukykyyn.

Ruotsissa on käytännössä varsin yleistä, että sovittelua varten asetetaan kaksi sovittelijaa vastaamaan yhdessä sovittelutoiminnasta.¹⁰ Joskus sovittelijoita on kolme, mutta tämä selittyy lähinnä sisäänajo- tai koulutustarpeella. Lähtökohtana on, että sovittelijan kokemus ja osaaminen soviteltavalla alalla ovat tärkeitä sovittelutoiminnan uskottavuutta lisääviä tekijöitä.

Tanskassa sovittelutoimintaa säännellään Forligsmandsloven¹¹-nimisessä laissa. Sen mukaan työministeriö nimeää kolme sovittelijaa koko Tanskaa varten työtuomioistuimen esityksestä siten, että yksi näistä joka vuosi on erovuorossa, joskin uudelleentalinta on mahdollinen. Nämä kolme sovittelijaa valitsevat vuosittain yhden sovittelijan esimieheksi eli sovitteluinstituution johtajaksi. Lisäksi voidaan valita yhteensä 21 sovittelijaa. He voivat saada sovittelutehtäviä, joita sovitteluinstituution johtaja voi antaa heille tarpeen mukaan.

Sovitteluinstituution tehtävänä on edistää sopimusten solmimista työmarkkinaosapuolten kesken ilman avoimia työmarkkinaselkkauksia ja lakkoja. Lähtökohtana on jo vuodesta 1910 ollut, että sovittelutoiminta kytkeytyy eturistiriitoihin, jotka liittyvät työehtosopimuksia koskeviin neuvotteluihin ja niiden syntyyn.

Sekä Ruotsissa että Tanskassa on paljon työtaisteluvaroituksia, jotka koskevat yksittäistä työnantajayritystä. Tällaisia työtaisteluvaroituksia annetaan merkittävilta osin siitä syystä, että muita tapoja vähimmäisetujen takaamiseksi ei ole, sillä näissä maissa ei ole vähimmäispalkka- tai yleissitovuussääntelyä.

Norjassa nimitetään päätoiminen valtakunnansovittelija (riksmeklingsmann) kolmeksi vuodeksi.¹² Lisäksi Norjassa nimitetään yleensä useita piirisovittelijoita, jotka toimivat osa-aikaisina.

2.2. Milloin sovittelaa?

Kuten edellä totesin, kaikissa Pohjoismaissa on lakiin perustuva ennako- ilmoitusvelvollisuus, jos työmarkkinaosapuoli suunnittelee työtaistelutoimia. Tämä velvollisuus koskee Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa kaikkia työtaistelutoimia, jotka liittyvät eturistiriitoihin. Ennakkoaika vaihtelee kuitenkin: Ruotsissa ennakkovaroitus on annettava seitsemän työpäivää ennen suunniteltua työtaistelua. Ennakkovaroituksesta tulee käydä ilmi työtaistelun syy ja sen laajuus.

Tanskassa ennakkoaika on yleensä määritelty työehtosopimuksissa ja yksityisen sektorin sopimuksissa se on yleensä seitsemän päivää. Ennakkovaroituksesta on toimitettava jäljennös sovitteluinstituutiolle.

Norjassa ennakkovaroitusaika on lain mukaan vähintään neljä päivää, mutta julkisella sektorilla on sovittu pidemmästä ajasta. Lisäksi Norjassa työntekijöiden tulee vapautua työntekovelvollisuudesta kollektiivisen irtisanoutumistoimeenpiteen kautta (plassoppsigelse¹³) ennen työtaisteluun ryhtymistä. Tällainen kollektiivinen irtisanoutuminen ei johda työsuhteen päättämiseen, vaan pelkästään siihen, että työntekijät voivat vapaasti ryhtyä työtaisteluun. Tästä johtuen ennakkovaroitusaika Norjassa on yleensä 14 päivää. Ennakkovaroitusilmoituksen sisällöstä säädetään yksityiskohtaisesti laissa. Siinä tulee olla:

- a) Jäljennös kollektiivisesta irtisanoutumisilmoituksesta
- b) Selostus työriidan kohteesta
- c) Selostus työtaistelun kohteena olevista yrityksistä ja työtaisteluun osallistuvista työntekijöistä
- d) Tiedot siitä, milloin irtisanoutumisilmoitusten määräaika päättyy
- e) Tiedot siitä, onko neuvotteluja käyty osapuolten välillä sekä ovatko ne edelleen vireillä vai päättyneet.

Ennakkoilmoitus on toimitettava myös vastapuolelle.

¹⁰ Ks. esim. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016. Medlingsinstitutets årsrapport 2016, 59.

¹¹ Lov nr 192 af 6. Marts 1997 med ændringer i lov nr. 1078 af 29. December 1999.

¹² Ks. Norjan Lov om arbeidstvister (arbeidstvistloven) 2012-01-27 kapittel 3: "Mekling".

¹³ Ks. Kap. 3 § 15.

Pohjoismaisessa lainsäädännössä lähdetään selvästi siitä, että sovittelu käynnistetään silloin, kun ennakkovaroitusilmoitus on annettu. Tästä on kuitenkin useita poikkeuksia.

Ruotsissa työmarkkinaosapuolet voivat keskenään sopia sovellettavasta neuvottelumenettelystä ja menettelyn aikatauluista sekä mahdollisten sovittelijoiden valitsemisesta ja heidän toimivallastaan. Medlingsinstitutet voi rekisteröidä tällaisen sopimuksen ”ennakolta”. Tällainen rekisteröinti johtaa siihen, että mahdollisessa riitatilanteessa noudatetaan osapuolten välistä sopimusta eikä sovitteluviranomainen voi määrätä sovittelijaa, elleivät molemmat sopijaosapuolet erikseen tähän suostu. Ruotsissa on varsin laajoja sopimusaloja, jotka noudattavat omaa sovittelujärjestystä ja myös valitsevat omia sovittelijoita sovitusjärjestyksessä (Medbestämmandelagen 47b §).¹⁴ Näillä sovittelijoilla on usein pitkälle menevät velvollisuudet ja toimivalta, mitä tulee alan kehityksen seurantaan koko sopimuskaudella. Joskus valitaan myös ns. ”opartisk ordförande” eli valitaan yksi tai useita puolueettomia puheenjohtajia johtamaan osapuolten välisiä neuvotteluja.

Medlingsinstitutet voi määrätä sovittelijan sovitteluun alkanutta työtaistelua siinäkin tapauksessa, että ennakkovaroitusta ei ole annettu. Sovittelija voidaan määrätä myös silloin, kun osapuolten välillä on työtaisteluun ryhtymisen uhka.

Tanskassa sovittelun voi käynnistää ennakkovaroituksella tai sovittelijan aloitteesta, kun työtaistelu uhkaa tai on jo aloitettu. Sovittelu voidaan aloittaa myös toisen osapuolen tai molempien osapuolten pyynnöstä. Tällöin sovittelun edellytyksenä on yleensä, että osapuolten välillä on käyty todellisia neuvotteluja. Tanskassa ei ole harvinaista, että osapuolet ovat sopineet neuvottelujärjestyksestä, jolloin sovittelija sen mukaisesti on jo osallistunut neuvotteluihin siinä vaiheessa, kun ennakkovaroitus annetaan.¹⁵

Norjassa on sama tyyppinen sääntely kuin Tanskassa. Sovittelu voidaan poikkeuksellisesti käynnistää sovittelijan aloitteesta myös tilanteissa, joissa ennakkovaroitusta (melding) ei ole annettu.

Norjassa ja Tanskassa lähdetään siitä, että työtaistelu on laitton kollektiivisen työoikeuden tarkoittamassa mielessä, jos siihen ryhdytään ilman ennakkovaroitusta. Ruotsissa ja Suomessa lähdetään siitä, että ennakkovaroitusvelvollisuuden laiminlyönti on erillinen rikkomus, josta voi seurata sakkorangaistus. Ruotsissa luotiin erillinen rikkomusmaksu (varselavgift) lainsäädännöllä, kun sovittelumenettelyä uudistettiin vuonna 2000. Maksun suuruus on vähintään 3 000 euroa (30 000 SEK) ja enintään 10 000 euroa (100 000 SEK), mutta jos työtaistelutoimenpiteeseen ryhdytään siitä huolimatta, että Medlingsinstitutet on päättänyt sen lykkäämisestä, maksu voi olla kymmenkertainen (MBL 62a §).¹⁶

2.3. Sovitteluprosessin turvaamiseen tähtäävät säännökset

Pohjoismaissa on lainsäädännöllä pyritty varmistamaan toimivan sovitteluprosessin perusedellytykset.¹⁷ Perussääntelyn tältä osin muodostaa sovitteluun osallistumisen pakko: työmarkkinakiistan osapuolen edustaja on velvollinen osallistumaan sovitteluun, kun sovittelija kutsuu hänet siihen. Työmarkkinaosapuoli tosin voi itse päättää, kuka häntä edustaa neuvotteluissa, mutta neuvotteluihin on osallistuttava. Ruotsissa sovittelija voi sakon uhalla määrätä osapuolen paikalle neuvotteluihin, jos tämä on jättänyt tulematta (MBL § 52).

Lisäksi kaikissa maissa sovittelijalle (tai sovittelijan aloitteesta) on annettu mahdollisuus lykätä työtaistelutoimia.

Ruotsissa Medlingsinstitutet voi sovittelijan pyynnöstä siirtää työtaistelun alkamista yhteensä 14 päivää, kun lykkäys on omiaan edistämään hyvää työriidan ratkaisua (”en god lösning av tvisten”) ja myös työtaistelutoimenpiteen laajentamista voidaan lykätä vastaavalla tavalla.¹⁸ Ennen lykkäystä sovittelijan on pyrittävä konsultoimaan osapuolia asiasta. Sovittelija

¹⁴ Ehkä merkittävin sopimus tältä osin on Industriavtalet, joka kattaa keskeisiä teollisuuden sopimusaloja Ruotsissa ja josta tehdään tarkemmin selkoa myöhemmin luvussa 2.4.

¹⁵ Ks. Stokke, *Mediation in Collective Interest Disputes* (2002), 145.

¹⁶ Ks. tarkemmin Glavå, Mats – Hansson, Mikael, *Arbetsrätt* (2020), 183–184.

¹⁷ Ks. Stokke 2001-2002 ja Stokke 2002.

voi myös esittää työriidan osapuolille, että ne ratkaisisivat riitansa välitysmenettelyssä.

Tanskassa sovittelija voi vaatia työtaistelun lykkäämistä kaikissa neuvottelujen vaiheissa, mutta vaatimus voidaan esittää vain kerran ja lykkäyksen enimmäispituus on kaksi viikkoa. Edellytyksenä on, että työtaistelun toimeenpaneminen uhkaa tärkeitä yhteiskunnan tehtäviä tai instituutioita taikka johtaa yhteiskunnallisesti vakaviin, kielteisiin seuraamuksiin. Työtaistelutoimenpide voidaan kuitenkin toimeenpanna aikaisintaan viisi päivää siitä, kun sovittelija on todennut neuvottelut päättyneeksi tai kahden viikon määräaika on umpeutunut. Kun on kyse yhteiskunnan kannalta hyvin merkittävästä työriidasta, sovittelijat voivat päättää, että kaikki kolme yhdessä osallistuvat sovitteluun.¹⁹ Sovittelijalla on oikeus pyytää tietoja, kun tosiasioiden selvittäminen on tärkeää sovittelutoimen kannalta. Hän voi myös pyytää, että työtuomioistuin kuulee todistajia asiassa. Erityinen tanskalainen piirre on, että sovittelija voi esittää sovintoesityksen omasta aloitteestaan ja alistaa sen järjestöjen jäsenten jäsenäänestykseen.

Norjassa valtakunnansovittelijan tulee saatuaan tiedon tai ennakoilmoituksen alkavasta työtaistelusta, joka voi vahingoittaa yleistä etua, antaa työtaistelun toimeenpanoa koskeva väliaikainen kieltö, joka on voimassa kunnes lain mukainen sovittelutoiminta on päätynyt. Sovitteluvaihe päättyy Norjassa joko sovintoon tai siihen, että jompikumpi osapuoli vaatii sovittelun lopettamista. Tällainen vaatimus voidaan esittää aikaisintaan kymmenen päivää siitä, kun sovittelija päätti työtaistelutoimenpiteen väliaikaisesta kiellosta. Sovittelu on päätettävä viimeistään neljän päivän kuluttua siitä, kun sovittelu vaadittiin lopetettavaksi.²⁰

Pohjoismaiset sovittelua koskevat lait sisältävät varsin pitkälle yhdenmukaisia piirteitä. Suurimmat erot koskevat työmarkkinajärjestöjen jäsenäänestystä mahdollisesta sovittelun lopputuloksesta eli uudesta työehtosopimuksesta. Mahdollinen jäsenäänestys on yhdistymisvapautteen kuuluva asia Ruotsissa, samoin Suomessakin. Jäsenäänestyksen käytöstä päättää työmarkkinajärjestö ja sen jäsenistö itsenäisesti omissa säännöissään. Vallitsevan näkemyksen mukaan lainsäätäjän asia ei ole puuttua työmarkkinajärjestön sisäiseen päätöksentekoon tältä osin.

Norjassa työmarkkinaosapuolet päättävät itse, alistetaanko sovittelijan neuvottelutulos jäsenäänestyksiin, mutta näin tapahtuu varsin usein käytännössä. Siltä varalta on myös olemassa säännöksiä työriitoja koskevassa laissa (Arbeidstvistloven), jossa muun muassa todetaan, että äänestyksen kohteena pitää olla sovittelijan ehdotus sellaisenaan. Lisäksi edellytetään, että äänestys on suljettu (salainen) ja kirjallinen. Äänestyksessä on annettava puhtaita jaa- tai ei-ääniä.²¹ Osapuoli voi toteuttaa työtaistelutoimenpiteen neljän päivän varoitusajalla, jos sovittelijan ehdotus hylätään.

Tanskassa on yksityiskohtaiset neuvottelutuloksen jäsenäänestystä koskevat säännökset. Laissa on erikseen säädetty toisaalta jäsenkokouksessa tehtävästä äänestyksestä ja toisaalta ns. urnaäänestyksestä, joka tarkoittaa postitse tai muutoin äänestyslipuin tapahtuvaa äänestysmenettelyä. Laissa on myös säädetty, että sovitteluesityksen hylkääminen edellyttää, että kokousosallistujien enemmistö äänestää hylkäyksen puolesta. Urnaäänestyksessä hylkäävään lopputulokseen riittää puolet äänistä, mutta jos alle 40 prosenttia äänioikeutetuista on osallistunut äänestykseen, vaaditaan, että vähintään 25 prosenttia äänioikeutetuista on äänestänyt vastaan. Näin ollen, jos äänestysprosentti on alhainen, vaaditaan hyvin suuri enemmistö äänistä, jotta sovintoesitys hylättäisiin. Jos vain 25 prosenttia äänioikeutetuista on äänestänyt, vaaditaan siis, että kaikki äänet ovat hylkäämisen puolesta. Tällä pyritään estämään, että pieni vähemmistöryhmä jossakin ammattiliitossa voisi saada sovittelijan esityksen nurin hyvin organisoidun äänestyskampanjoinnin tuloksena. Jäsenkokouksissa ei pidetä tätä vaaraa yhtä suurena, koska sopimusneuvottelijoiden ja jäsenaktiivien välillä on yleensä läheinen vuorovaikutus, tosin jäsenäänestykset järjestetään nykyisin useimmiten ns. urnavaaleina.²²

Erityinen tanskalainen piirre on usean sopimusalan sovitteluesityksen paketoiminen yhteen liitetyksi sopimuskokonaisuudeksi, josta äänestetään kerralla. Taustalla on ollut Tanskan työmarkkinajärjestöjen pirstaleinen rakenne, jossa on ollut pieniä kilpailevia järjestöjä usealla sopimusosalalla. Tämä sovitteluesitysten paketoiminen tarkoittaa, että äänestetään yhdessä koko ”paketista”. Jos enemmistö äänestää puolesta, hyväksytään kaikki paketin osat. Sellainenkin työehtosopimus, jonka hyväksymistä on vastustanut 98 prosenttia sopimusosa-

¹⁸ Ks. MBL § 49.

¹⁹ Forligmandsloven § 4 stk 5–7.

²⁰ Lov om arbeidstvister § 25.

²¹ Lov om arbeidstvister § 25.

puolena olevan järjestön jäsenistä, voi tulla voimaan järjestöä sitovana työehtosopimuksena osana ”pakettia”. Tämä hypoteettinen esimerkki voi toteutua myös käytännössä: kevään 2020 sopimuskierröksellä 80 prosenttia jäsenäänistä oli sopimusesityksen hyväksymisen kannalla, mutta hyväksymisprosentti rautatieläisten liitossa (Dansk Jernbaneforbund) oli 5,1 prosenttia.²³ Paketoimismenettely sallii myös keskusjärjestöjä ylittävien sopimusalojen liittämisen yhteen, mikä voi rajoittaa tehokkaasti pienten järjestöjen mahdollisuuksia ryhtyä laillisiin työtaisteluihin.

Kansainvälinen työjärjestö ILO on useaan otteeseen arvostellut sopimusten yhteen niputtamista Tanskassa yhdistymisvapauden vastaisena käytäntönä.²⁴ Arvostelun seurauksena Tanskan laissa säädettiin, että sopimusten yhteen niputtamisen edellytyksenä on, että kaikilla sopimusaloilla, jotka kytetään mukaan äänestyspakettiin, on käyty perusteelliset neuvottelut ja todettu, että neuvottelumahdollisuuksia ei enää ole. Sovittelijan mahdollisuus ”niputtaa” yhteen sopimuksia ei ole rajaton, vaan pääsopijajärjestöt eli keskusjärjestöt voivat sopia asianomaisen vastapuolen kanssa, että heidän sopimusalansa ryhmitellään siten, että jokainen ryhmä on käsiteltävä erillisenä kokonaisuutena. Tällainen sopimus edellyttää kuitenkin yhteisymmärrystä asiasta työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestön välillä esimerkiksi Dansk LO:n (Landsorganisationen) ja DA:n (Dansk Arbejdsgiverforbund) välillä.

2.4. Ruotsin kokemuksia sovittelutoiminnan muutoksista

Ruotsi poikkeaa muista Pohjoismaista siinä, että Ruotsissa tehtiin vuonna 2000 merkittävä sovittelutoiminta säätelevän lainsäädännön kokonaisuudistus. Muissa Pohjoismaissa uudistukset ovat olleet hyvin maltillisia ja sovittelutoiminnan pitkiä perinteitä on vaalittu.

Yksi Ruotsin kaikkein kokeneimpia sovittelijoita, Rune Larson, joka toimi keskeisissä sovittelutehtävissä Ruotsissa 1990-luvun alusta lähtien, on todennut, että Ruotsissa tapahtui 1990-luvulla sovittelun ”systemsifte” eli järjestelmätason muutos.²⁵ Hänen mukaansa vuoden 2000 lakiuudistus lähinnä kirjasi lainsäädäntöön niitä lähtökohtia, joita oli alettu soveltaa jo 1990-luvun alusta erityisesti vuoden 1993 neuvottelukierroksella. Tällöin hyväksyttiin, että kansantalouden realiteetit myös avoimesti ja julkilausutusti otetaan huomioon neuvotteluissa eivätkä osapuolten vaatimuksen ole sovittelijan ainoana lähtökohtana. Tällöin sovittelijoiden tehtävänä oli myös huolehtia siitä, että työehtosopimuksiin ei enää tullut takuupalkkoja ja hintalausekkeitä. Takuupalkat antoivat sopimuskierröksen päänaavaajalle takuut siitä, että muille tulevat mahdolliset korkeammat palkat kompensoidaan heille. Samoin oli sovittu kompensatiosta hintojen korotusten varalta. Tällaisista inflaatiota edistävästä mekanismeista haluttiin päästä eroon, koska Ruotsissa haluttiin siirtyä matalan inflaation talousmalliin. Nämä toimivan palkanmuodostuksen lähtökohdat kiteytettiin siten vuoden 2000 lain uudistuksessa käsitteen ”en väl fungerande lönebildning”²⁶ alle.

Vuoden 2000 uudistusta edelsi myös teollisuusalojen sopimus (Industriavtalet) vuodelta 1997. Industriavtaletin osapuolet ovat keskeiset Ruotsin teollisuuden järjestöt Ruotsin insinöörit, toimihenkilöjärjestö Unionen sekä metalliteollisuuden, elintarviketeollisuuden ja paperi- ja metsäteollisuuden työntekijät. Yhteensä Industriavtalet tulee sovellettavaksi neuvoteltaessa noin viittäkymmentä työehtosopimusta. Tällä sopimuksella pyrittiin siihen, että vientiteollisuuden kilpailukykyisen palkkatason pitää toimia koko Ruotsin työmarkkinoiden normina. Industriavtalet sisälsi myös sovittelua koskevat menettelytavat ja sovittelutoiminta sisällytettiin itse asiassa työehtosopimusneuvottelujen osaksi. Sopimuksen mukaan valitaan

²² Näin Kristiansen (2014), 497.

²³ Ks. Afstemningsresultat overenskomst 2020. Forligsmands Pressemeldelse: Resultat av afstemningen av Forligsmandens medlingsforslag. Forligmandens hemsida: <http://www.forligsinstitutionen.dk/media/1242078/afstemningsresultat%20ok20.pdf>

²⁴ Ks. Kristiansen (2014), 502.

²⁵ Ks. Larson, Rune, Ett systemsifte i medlingsverksamheten. Teoksessa ”Hundra år av medling i Sverige”, 86.

²⁶ Suomeksi ”hyvin toimiva palkanmuodostus”.

kuusi puolueetonta puheenjohtajaa, joiden tehtävänä on seurata alan kehitystä, osallistua sovitteluun ja joiden toimivaltuudet on määritelty sopimuksessa. Nämä ”puolueettomat” sovittelijat ovat kuitenkin osapuolten valitsemia. Työntekijäpuoli valitsee kolme ja työnantaja-puoli kolme sovittelijaa, jotka valitsevat joukostaan oman johtajansa.

Vuoden 2000 lainsäädäntöuudistus sai virikkeitä ja malleja Industriavtaletin mallista. Monella alalla pelättiin, että tehokkaampi sovittelutoiminta voisi Ruotsissa johtaa valtiojohtoiseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan. Sen vuoksi luotiin uudistuksella kaksi erillistä sovittelujärjestelmää. Ensinnäkin yleinen valtiollisen sovitteluinstituutin Medlingsinstitutet (MI) johtama sovittelun järjestelmä, joka tulee sovellettavaksi kaikilla aloilla, joilla työmarkkinaosapuolet eivät ole sopineet poikkeavasta mallista. Toisena järjestelmänä on työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sovittelumenettely. Jos työmarkkinaosapuolet haluavat sopia omista neuvottelumenettelyistä, aikatauluista, ”omista” sovittelijoista jne., tämä on mahdollista, mutta sopimusten tulee tällöin täyttää tietyt perusedellytykset. Tällöin ne voidaan rekisteröidä MI:ssa, jolloin sen sovittelijat eivät ole toimivaltaisia sovittelemaan näiden osapuolten riitoja.

Jo vuonna 2001 oli solmittu 16 neuvottelu- ja sovittelumenettelyä koskevaa sopimusta sovitteluinstituutin sovittelutoiminnan välttämiseksi. Erityisesti toimihenkilöjärjestöjen TCO:n ja SACO:n liittojen ja yksityisen sektorin työnantajajärjestöjen välillä solmittiin²⁷ tällaisia sopimuksia. Myöhemmin sovitteluinstituutti on vakiinnuttanut asemansa: vuoden 2019 lopussa oli voimassa 14 neuvottelu- ja sovittelutoimintaa koskevaa itsenäistä työehtosopimusta.

Vuoden 2000 lainsäädäntö valmisteltiin komiteassa, joka antoi mietintönsä vuoden 1998 lopussa.²⁸ Lähtökohtana oli edistää tehokkaalla sovittelulla työrauhaa ja hyvin toimivaa palkanmuodostusta. Medlingsinstitutet sai merkittävät lisätoimivaltuudet verrattuna edeltäjäänsä, joka oli ”förlikningsmannarexpeditionen” eli työriitojen sovittelijain keskustoimisto. Toimivaltuuksien laajennus koski sitä, että sovittelija voi kutsua osapuolet neuvonpitoon jo ennen kuin lakkovaroituksia on annettu. Medlingsinstitutetin tehtävänä on myös koordinoita sopimusaikatauluja. Se voi tarvittaessa lykätä työtaistelutoimia 14 päivää. Lisäksi se kerää työehtosopimuksia ja tekee palkka- ja muita tilastoja sekä selvityksiä. Vuoden 1998 mietinnössä ehdotettiin myös tiukennuksia työrauhavelvollisuuteen, mutta näitä ei otettu lopulliseen lainsäädäntöön.²⁹

Komitean esityksessä ehdotettiin merkittäviä henkilöstöresursseja uudelle sovitteluinstituutille. Hallitus päätyi kuitenkin siihen, että päätoimiset henkilöstöresurssit tulivat tilasto- ja hallintotehtäviin. Sovittelijat ovat sen sijaan sivutoimisia. Tällä hetkellä neljä sovittelijaa vastaa työriidoista, jotka koskevat ay-liikkeen vaatimuksia työehtosopimuksen solmimisesta järjestäytymättömien työnantajien kanssa. Näiden sovittelijoiden toimivaltuudet koskevat tiettyä aluetta ja Ruotsi on jaettu neljään sovittelualueeseen. Merkittävimmät riidat koskevat järjestöjen välisiä riitoja, joita varten on nimitettyinä noin 30 sovittelijaa. Medlingsinstitutet määrää yleensä erikseen näistä kaksi sovittelijaa sovittelemaan työriitaa, kun tähän on tarvetta. Sovittelijat eivät välttämättä saa sovittella alaa, josta heillä on kokemusta ja osaamista. Kun sovittelutehtävä on suoritettu, sovittelijat laativat raportin siitä sovitteluinstituutille. Sen jälkeen sovittelutehtävä on päättynyt. Sovittelijat eivät osallistu sopimuksen toteutumisen seurantaan. Medlingsinstitutet sen sijaan pyrkii seuraamaan tilannetta ja myös arvioimaan sovittelun tuloksia. Sovittelijat osallistuvat sovitteluinstituutin vuosittaiseen konferenssiin ja saavat näin tietoja neuvottelu- ja sopimustoiminnan kansantaloudellisista reunaehdoista. Ruotsin keskuspankki, Konjunkturinstitutet ja muut keskeiset talouspolitiikan vaikuttajat osallistuvat tähän konferenssiin.

Kolme kokenutta sovittelijaa³⁰ piti haastatteluissani kahden sovittelijan järjestelmää tarkoituksenmukaisena. Erityisesti silloin, kun sovittelijan tausta on työnantaja- tai työntekijäjärjestöstä, uskottavuutta lisää se, että toinen sovittelija on vastapuolelta. ”Neljä korvaa kuulee enemmän kuin kaksi”, todettiin haastatteluissa.

Kaksi haastateltavaa on toiminut teollisuussopimus Industriavtaletin mukaan valittuina ns. ”opartiska ordförande” eli sovittelijoina. Sopimuksen mukaan työehtosopimuksen osapuolten tulee viimeistään kolme kuukautta ennen sopimuksen päättymistä jättää uutta

²⁷ Ks. Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019. Medlingsinstitutets årsrapport 35.

²⁸ Medling och lönebildning (SOU 1998:141). Komitean puheenjohtajana toimi Svante Öberg.

²⁹ Ks. Öberg, Svante (2011), 23.

³⁰ Haastattelut: Erland Olausson (eläkkeellä oleva LO:n entinen neuvottelupäällikkö), Jan-Peter Duker (eläkkeellä oleva entinen työnantajien keskusjärjestön toimitusjohtaja) ja Kurt Eriksson (sovittelija ja entinen MI:n päälakimies).

sopimusta koskevat vaatimuksensa vastapuolelle ja yhteensä kuudelle puolueettomalle sovittelijalle tai Industriavtaletin käsitteistön mukaan puheenjohtajille. Tämän jälkeen järjestöt neuvottelevat kahden kuukauden aikana vastapuolensa kanssa. Tänä aikana ”puheenjohtajat” seuraavat osapuolten neuvotteluja ja heidät voidaan tarvittaessa kutsua mukaan. Mikäli osapuolten neuvottelut eivät ole johtaneet sopimukseen, kun neuvottelut ovat kestäneet kaksi kuukautta ja sopimuksen päättymiseen on jäljellä kuukausi, puolueettomat puheenjohtajat alkavat johtaa neuvotteluja.

Ruotsin sovitteluinstituutti arvioi vuonna 2019, että Ruotsissa oli 683 työehtosopimusta, jotka päättyvät 2020. Niistä noin 400 on sellaisia, että osapuolet eivät ole solmineet erillisiä neuvotteluja koskevia sopimuksia, vaan sovittelu tapahtuu MI:n toimivallan puitteissa.

Medlingsinstitutetin ja sovittelusta aiheutuvat kustannukset maksetaan Ruotsin valtion varoista. Mikäli osapuolet ovat sopineet ”omasta neuvottelumenettelystä” ja sovittelijoista, ne myös vastaavat tästä aiheutuvista kustannuksista.

2.5. Yhteenveto

Norjassa, Tanskassa ja Ruotsissa vallitsee pitkälle yhteneväiset lähtökohdat sovittelutoiminnalle. Kyse on ensisijaisesti valtakunnallisten ja alakohtaisten järjestöjen työehtosopimusten solmimiseen tähtäävästä toiminnasta ja sen palvelemisesta valtiollisella sovittelutoiminnalla. Ruotsissa ja Tanskassa sovittelu tulee myös kuvaan, kun ammattijärjestöt vaativat yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimista järjestäytymättömien yritysten kanssa. Tällöin solmitaan usein ns. ”hängavtal” eli liityntäsopimus. Se tarkoittaa, että liittojen välisen alakohtaisen sopimuksen keskeiset yksittäistä työntekijää koskevat ehdot tulevat sovellettaviksi erillissopimuksen kautta eli kyseessä on alan työehtosopimuksen ”kevytversio”. Pohjoismaisissa sovitteluinstituution toiminta keskittyy hyvin johdonmukaisesti ns. intressiriitoihin.

Kaikissa kolmessa maassa sovittelijan toimintaa on vahvistettu viime vuosina. Suurin muutos oli Ruotsissa, jossa Medlingsinstitutet perustettiin keskeiseksi työmarkkinainstituutioksi. Myös sovittelijoiden lukumäärä ja profiili on muuttunut: sovittelijoilta edellytetään työmarkkina-asiantuntemusta mielellään soviteltavasta alasta. Vaikeita selkkauksia sovitelemaan voidaan asettaa kolme sovittelijaa. Myös Tanskassa sovittelijan aktiivista roolia korostetaan ja voidaan käyttää kolmen sovittelijan kokoonpanoa.

Erityisesti Ruotsissa ja Tanskassa sovittelijalla on myös vastuuta sovittelutuloksen sisällöstä. Ruotsissa sovittelun tavoitteena on huolehtia ”hyvästä ja toimivasta palkanmuodostuksesta”, mikä tarkoittaa, että sovittelun tarkoituksena on pitää huolta vientiteollisuuden kilpailukyvyistä. Näin keskeisten teollisuusliittojen palkankorotustasoa eli ”märketiä” pidetään sitovana palkankorotustason ylärajana. Sovittelijan ei sovi esittää sovintoesitystä, jonka palkankorotukset ylittävät märketin asettaman rajan, mutta sinänsä osapuolet voivat halutessaan sopia paremmista eduista. ”Märket” on toiminut varsin hyvin palkankorotusten yleisen linjan määrittäjänä Ruotsissa. Joskus osapuolten välillä on tulkintaerimielisyyksiä siitä, miten sellaiset etuudet, joilla ei ole suoranaista hintalappua, voidaan ”hinnoitella”. Teollisuuden ulkopuolella ”märketiä” on arvosteltu myös siitä, että se jäykistää palkkarakenteita ja vaikeuttaa palkkavääritysten oikaisemista.

Tanskassa pienten alojen ”ylimitoitettuja palkkavaatimuksia” estetään sovittelijan toimivallalla paketoita eri alojen sovittelutuloksia yhdeksi kokonaisuudeksi, josta äänestetään kerralla.

Norjassa sovittelijan toimivalta on perinteisemmin puolueettoman välittäjän asema. Toisaalta Norjassa ei ole aivan harvinaista, että lainsäätäjä eli Stortinget viime kädessä lainsäädännöllä puuttuu työmarkkinakonfliktiin päättämällä lailla työehtosopimuksen sisällöstä. Tämä käytäntö on useita kertoja todettu yhdistymisvapauden vastaiseksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n valvontakäytännössä. Myös Tanskassa lainsäädännöllä on joskus ratkottu työmarkkinaselkkauksia – yleensä siten, että tiettyjen voimassa olleiden työehtosopimusten voimassaoloaikaa on pidennetty lailla, jolloin on syntynyt työrauhavelvollisuus. Tanskan käytäntö ei ole sopusoinnussa yhdistymisvapauden kanssa, mutta ratkaisua on pitkään puollettu sillä, että perinteisesti on katsottu, että Tanskan perustuslain 78 §:n yhdistymisvapauden käsite ei käsitä kollektiivisia oikeuksia.

3. Viro

3.1. Tausta

Viron nykyinen sovittelujärjestelmä on hyvin nuori. Maan itsenäistymisen jälkeen säädettiin 1990-luvulla nopeasti länsimainen työlainsäädäntö. Lähtökohtina ja malleina olivat silloin keskeiset Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset, mutta myös muun muassa Suomen työlainsäädäntö, erityisesti työsopimuslakimme. Vuonna 1993 säädettiin ”Kollektiivisten työriitojen sovittelulaki” ja lisäksi erillinen ”Yksilöä koskevien työriitojen sovittelulaki”. Jälkimmäinen kumottiin vuonna 2017, jolloin ”Kollektiivisten työriitojen sovittelulaki” uudistettiin perusteellisesti.

Viron sovittelujärjestelmää tarkasteltaessa on pidettävä mielessä, että työntekijöiden järjestäytymisaste on hyvin matala. Työehtosopimukset kattavat arviolta noin 25 prosenttia työmarkkinoista ja yrityskohtaiset työehtosopimukset muodostavat työehtosopimustoiminnan keskeisen osan.

Viron 2000-luvun työmarkkinahistoriassa laajat työtaistelut ovat harvinaisia. Opettajat olivat lakossa vuosina 2003 ja 2012. Junankuljettajat olivat kuuden päivän lakossa vuonna 2004. Lisäksi terveydenhoitoalan henkilökunta ryhtyi vuonna 2012 työtaisteluun ja on vaatinut parempia palkkoja ja työn kuormittavuuden vähentämistä. Lakkojen lisäksi on ollut lakkovaroituksia ja lyhyitä varoituslakkoja sekä yrityskohtaisia työtaisteluja.³¹ Työtaisteluoikeus on taattu lailla, mutta se ei koske julkisen sektorin virkamiehiä.

3.2. Lainsäädännön keskeiset piirteet

Kaikissa edellä tarkastelluissa Pohjoismaissa tehdään selvä ero etu- tai intressiristiriitojen ja oikeusriitojen välillä. Valtiollinen sovitteluinstituutio on tarkoitettu vain ja ainoastaan eturistiriitojen sovittelua varten. Oikeusriitoja voidaan myös sovittaa ja niissä voidaan esimerkiksi käyttää välimiesmenettelyä riitojen ratkaisuun, mutta tällainen sovittelu on työmarkkinaosapuolten ja yksittäisten toimijoiden varassa. Vaatimuksena on, että pohjoismaisiin työtuomioistuimiin voidaan viedä ainoastaan sellaisia riitoja, joista on käyty neuvotteluja sekä paikallis- että liittotasolla, mikä toimii eräänlaisena takeena siitä, että sovintoon on pyritty neuvotteluteitse.

³¹ Varsin paljon huomiota sai suomalaisen tytäryhtiön HKScan'in lihateollisuudessa käyty työriita, jossa merkittävä osa henkilökunnasta oli lakossa useita kuukausia. Sovittelija vetäytyi riidan sovittelusta, koska hän ei nähnyt edellytyksiä sovitteluun. Ks. tarkemmin Teichmann (2019), 71–72.

Virossa ei tehdä eroa intressi- ja oikeusriitojen välillä ja sovittelija on lähtökohtaisesti toimivaltainen kaikenlaisissa kollektiivisissa riidoissa. Kollektiiviset riidat määritellään laissa siten, että ne ovat erimielisyyksiä työnantajan tai työnantajajärjestön ja työntekijöiden tai ammattijärjestön välillä. Nämä riidat voivat koskea työehtosopimuksen solmimista, toteuttamista tai uusien työehtojen käyttöönottamista.³²

Teichmann kuvaa asian niin, että Viron sovittelutoiminnassa voidaan tehdä ero kolmen eri sovittelutoimenpiteen välillä:³³

Ensimmäinen mahdollisuus on yrityksen sisäisen sovitteluprosessin käynnistäminen, jossa työnantaja antaa sovittelutehtävän esimerkiksi henkilöstöhallinnon asiantuntijalle tai työntekijöiden edustajalle, joka ryhtyy sovitteluun sisäisiä ristiriitoja. Teichmann tuo esiin, että tällaisilla sovittelijoilla harvoin on sovittelun erityisosaamista ja lisäksi työnantajat suhtautuvat pidättyvästi ulkopuolisten tahojen käyttöön ristiriitatilanteissa. Tämän vuoksi hän pitää tätä ensi vaiheen sovittelutoimintaa huonosti toimivana Virossa.

Toinen vaihtoehto kytkeytyy työsuojelun valvontaan ja alueellisiin työsuojelun tarkastajiin. Nämä tarkastajat voivat toimia eräänlaisen työriitotoimikunnan (Labour Dispute Committee) puheenjohtajana. Sekä työntekijä- että työnantajapuoli voivat viedä työriidan ratkaisutavaksi tällaiseen toimikuntaan. Jos toimikunta ei onnistu riidan ratkaisussa, asia voidaan viedä toimikuntaan, jossa työmarkkinaosapuolia edustavat työntekijöiden ja työnantajien keskusjärjestöt. Kun kyse on oikeusriidoista, voimassa oleva lainsäädäntö sitoo toimikuntaa. Lisäksi tyytymätön osapuoli voi 30 päivän aikana toimikunnan ratkaisun jälkeen viedä riidan tuomioistuimen ratkaistavaksi.

Kolmas sovittelutoiminnan muoto käsittää julkisen valtakunnansovittelijainstituution hyödyntämisen. Tämä instituutio perustettiin vuonna 1995. Valtakunnansovittelija on puolueeton valtion virkamies, joka pyrkii auttamaan työmarkkinaosapuolia löytämään molempia osapuolia tyydyttäviä ratkaisuja. Hänet nimitetään tehtävänsä kolmeksi vuodeksi kerrallaan sen jälkeen, kun keskeisiä työmarkkinajärjestöjä on kuultu asiassa. Sovittelijan tehtävä on perehtyä riidan syihin ja olosuhteisiin sekä hakea ratkaisuja. Valtakunnansovittelija koordinoi alueellisten sovittelijoiden työtä. Alueelliset sovittelijat ovat toimivaltaisia käsittelemään alueellisia tai paikallisia työriitoja. Osapuolet ovat velvollisia osallistumaan valtakunnansovittelijan johdolla tapahtuviin neuvotteluihin. Jos sovittelija tekee sovintoesityksen osapuolten on vastattava siihen kolmen päivän sisällä. Sovittelija laatii aina raportin sovittelusta siihen katsomatta, johtaako sovittelu sovintoon. Kuten Eisner–Welz huomauttavat jo vuonna 2006, sovittelutoiminta niissä maissa, jotka tulivat EU:n jäseniksi vuonna 2004, on uutta ja vakiintumatonta.³⁴ Siksi se hakee muotoaan. Tämä koski myös Viroa ja pätee jossain määrin edelleen.

³² Näin asia määritellään "Collective Labour Dispute Resolution Act 2 § kohta (1) (englanninkielinen käännös): "A collective labour dispute is a disagreement between an employer or an association or a federation of employers and employees or an association or a federation of employees which arises upon the entry into or the performance of collective agreements or the establishment of new working conditions."

³³ Ks. Teichmann (2019), 77–79.

³⁴ Ks. Eisner – Welz (2006), 18.

4. Saksa

4.1. Tausta

Saksalaisen työoikeusjärjestelmän erityispiirteet selittyvät maan kovista historiallisista kokemuksista. Toisen maailmansodan jälkeen luottamus valtiovallan toimiin työmarkkinoilla oli hyvin vähäinen ja Saksan perustuslakiin kirjattiin, että työmarkkinajärjestöjen tuli olla itsenäisiä suhteessa valtiovaltaan. Vapaa oikeus solmia työehtosopimuksia eli ns. sopimusautonomia vahvistettiin Saksan perustuslain 9.3 §:ssä.³⁵ Sopimusautonomiasta johdetaan myös Saksassa vallitseva näkemys, jonka mukaan työmarkkinaosapuolten sopimussovintomenettelystä on ensisijainen ja syrjäyttää kaikki valtiolliset toimet. Sopimusautonomia ei kuitenkaan ulotu julkisen sektorin virkamiehiin.

Saksassa on säädetty laki työriitojen sovittelusta, mutta siinä todetaan, että valtiolliset sovintopalvelut ovat niiden työmarkkinaosapuolten käytettävissä, jotka sitä toivovat. Käytännössä valtion alueellisia sovittelijoita käytetään harvoin, koska eri alojen työmarkkinajärjestöt ovat alakohtaisesti sopineet siitä, miten sovittelu toteutetaan.³⁶

Saksan työriitojen sovittelujärjestelmä on varsin kehittynyt yritystasolla. Lähtökohtana on, että yrityksen työneuvosto eli Betriebsrat, joka on pakollinen työntekijöitä edustava elin suurissa yrityksissä, voi neuvotella työnantajan kanssa yritystason työolosuhteita koskevasta sopimuksesta. Sillä on Saksassa työehtosopimuksen status ja oikeusvaikutukset.³⁷ Tällaisia neuvotteluja käydään työrauhavelvollisuuden vallitessa ja erimielisyydet voidaan ratkaista sovittelulautakunnassa ”Einigungsstelle”. Laissa on varsin yksityiskohtaiset ja pakolliset säännökset tällaisesta sovintomenettelystä.

4.2. Työriidan sovittelu työtaistelun uhatessa Saksassa

Neuvoteltaessa sovittelumenettelyllä järjestöjen välisistä työehtosopimuksista on Saksassa kaksi merkittävää tavoitetta. Ensinnäkin pyritään välttämään lakkoja ja muita avoimia työtaisteluita sekä lopettamaan niitä. Toiseksi pyritään hakemaan osapuolten väliseen riitaan kompromisseja, jotka molemmat osapuolet voivat hyväksyä.

³⁵ Ks. Zachert (2006) 87 ja Harnack (2019), 100.

³⁶ Zachert (2006), 88.

³⁷ Zachert (2006), 84.

Alakohtaiset työehtosopimustason määräykset sovittelumenettelystä ovat yleisiä, koska valtiollinen sovittelu ei edellytä ennakkoilmoitusta työtaistelusta ja perustuu täydelliseen vapaaehtoisuuteen. Harnack kuvaa vuoden 2016–17 Saksan junankuljettajien työriidan.³⁸ Sen sovittelu tapahtui osapuolten vuonna 2015 sopiman pääsopimuksen määräysten mukaan. Sen mukaisesti osapuolten tulee, elleivät onnistu pääsemään sopuun uudesta työehtosopimuksesta, asettaa sovintolautakunta, jonka puheenjohtajina toimii kaksi puolueetonta henkilöä. Toinen heistä on ammattijärjestön nimeämä, toinen työnantajapuolen nimeämä. Tässä tapauksessa ammattijärjestö nimesi sovitteluelimen johtoon Bodo Ramelowin, joka toimi Thüringenin osavaltion pääministerinä ja työnantajajärjestö nimesi entisen Brandenburgin pääministerin Mattias Platzeckin. Työehtosopimuksen mukaan sovintolautakunnalla oli kolme viikkoa aikaa etsiä sovinto. Tänä aikana, jota voidaan osapuolten sopimuksella pidentää, työrauhavelvollisuus on voimassa. Tässä tapauksessa sovintoneuvottelut käynnistettiin tammikuun 11. päivänä 2017 ja ne päätettiin maaliskuun 9. päivänä 2017 sen jälkeen, kun osapuolet olivat sopineet useista sovitteluajan pidennyksistä. Sovintoneuvottelut päättyivät työehtosopimukseen, joten työriita ratkaistiin menestyksellä ja ilman lakkoo. Tapaus on esimerkki siitä, miten osapuolet pyrkivät edistämään ratkaisujen hyväksyttävyyttä nimeämällä arvovaltaisia henkilöitä sovintolautakunnan jäseniksi. Erityistä sovittelun ammattitaitoa tai osaamista sovittelijoilla ei sen sijaan ollut tässä tapauksessa.

Vertailevassa esityksessä kirjoittajat viittaavat Zachertin esitykseen ja tuovat esiin, että Saksan kokemukset osoittavat, että kolme tekijää on olennaista toimiville työmarkkinaosapuolten neuvottelusuhteille. Ensinnäkin molempien osapuolten tulee olla vahvoja ja luotettavia. Avoimet työtaistelut ovat usein osoitus järjestöjen heikkoudesta. Toiseksi työpaikkatasolla osapuolten välillä tulisi käydä jatkuvaa vuoropuhelua. Kolmanneksi tehokkaat sovittelun menettelytavat, johon tarvittaessa kytketään ulkopuoliset sovittelijat, ovat keskeisessä asemassa hyvässä neuvottelujärjestelmässä.³⁹

Saksan alakohtaisissa työehtosopimuksissa on kuitenkin varsin monenlaisia sovintomenettelyjä. Yhteistä niille näyttää olevan, että työrauhavelvoite jatkuu niin kauan kun sovittelu jatkuu ja että menettelytavoista on sovittu varsin yksityiskohtaisesti.⁴⁰ Saksan järjestelmä mahdollistaa näin erilaisia lähestymistapoja ja sovittelumenettelyn kehittämistä muuttuneiden tarpeiden mukaan.

³⁸ Ks. Harnack (2019), 99.

³⁹ De Roo & Jagtenberg (2006), 29.

⁴⁰ Ks. tarkemmin Zachert (2006), 89.

5. Belgia

5.1. Sovittelu Belgian työmarkkinajärjestelmän osana

Työehtosopimustoiminta on keskeinen instrumentti Belgian työmarkkinoilla ja sellaiset sopimukset, joiden solmimisessa on noudatettu valtion lainsäädännöllä vahvistettuja menettelytapoja tai kriteereitä, saavat yleissitovat oikeusvaikutukset ja tulevat sovellettaviksi muihinkin tahoihin kuin sopimusosapuoliin. Myös valtiollinen sovittelutoiminta on aktiivista ja Belgian kansallinen julkinen palvelu⁴¹ tarjoaa sovittelupalveluja ulkopuolisena osapuolena ns. sovittelukomiteassa (Conciliation Board), jonka taas asettaa ns. yhteinen komitea (Joint Committee). Tämä yhteinen komitea on alakohtainen (sektorikohtainen) työmarkkinaosapuolten elin, jonka johtoon valitaan ulkopuolinen puolueeton puheenjohtaja.

Näistä lähtökohdista on hieman yllättävää huomata, että Belgian työmarkkinajärjestelmässä ei ole varsinaisia rakenteeltaan kolmikantaisia elimiä tai instituutioita. Tähän on historiallisia syitä. Heti toisen maailmansodan jälkeen pyrittiin perustamaan kolmikantaisia elimiä, mutta työmarkkinaosapuolet perustivat keskeiset kansalliset elimet eli kansallinen työmarkkinaneuvosto (National Labour Council) ja kansallinen talousneuvosto (National Economic Council). Belgiassa on kuitenkin hyvin vahva kolmikantayhteistyö, joka perustuu valtion ei-muodolliseen mukanaoloon ja elinten johto tapa säännöllisesti Belgian valtiollista johtoa ja ministereitä. Belgian tässä kuvattu perinne koskee erityisesti maan yksityistä sektoria. Sen sijaan julkisella sektorilla valtio on vahvempi toimija.

Kansallinen työmarkkinaneuvosto voi solmia työehtosopimuksia, jotka saavat laajan soveltamisalan. Neuvostolla on näin ollen monta roolia: se on elin, jota konsultoidaan työmarkkina-asioissa, se on yhteinen työmarkkinaosapuolten elin sopimustoimintaa varten sekä hallinnollinen elin. Neuvostossa on 26 jäsentä, jotka edustavat laajasti työmarkkinajärjestöjä. Lisäksi siinä on pääsihteeri ja puolueeton puheenjohtaja.

Sektorikohtaiset työehtosopimukset solmitaan yhteisissä komiteoissa, joita siis on teollisuuden ja palvelun aloilla. Nämä komiteat ovat usein hallituksen asettamia, vaikka niihin kuuluvat edustavimpien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajat. Näiden yhteisten komiteoiden edustajana voi toimia valtion virkamies eli sovittelija, joka siis on mukana työehtosopimuksen solmimisprosessissa sen alusta alkaen. Yksityisellä sektorilla on 13 sovittelijaa, jotka siis ovat valtion edustajia ja toimivat näissä yhteisissä komiteoissa.⁴² Tämän

⁴¹ Besieux et al. (2019) käyttää tästä nimitystä ”The Belgian Federal Public Service Employment, Labor and Social Dialogue”.

⁴² Besieux et. al (2019), 31.

lisäksi on olemassa sivutoimisia sovittelijoita, joita tarpeen mukaan voidaan kutsua mukaan sovitteluun. Yhteisellä komitealla on neljä tehtävää:

- 1) Edesauttaa työehtosopimuksen syntymistä ja aikaansaada sopimus;
- 2) Ennalta ehkäistä ja sovittaa työriitoja;
- 3) Toimia elimenä, jota voidaan konsultoida alaa koskevissa kysymyksissä ja kansallinen työmarkkinaneuvosto ja talousneuvosto voivat pyytää lausuntoja yhteiseltä komitealta; ja
- 4) Suorittaa muut tehtävät, jotka kuuluvat sille lain tai käytännön mukaan.

Yhteinen komitea voi myös asettaa erillisen sovittelutoimikunnan, jos työriita uhkaa tai sovitteluun on erityistä tarvetta. Sovittelua johtaa silloin yleensä yhteisen komitean puheenjohtaja. Tällä tavoin sovittelu on sisään rakennettu työehtosopimusten neuvottelutoimintaan Belgiassa ja sovittelijat tuntevat hyvin sopimusosapuolia ja alan erityiskysymyksiä.

Sovittelua edesauttaa Belgiassa, että itse työehtosopimuksissa usein on sovittu etukäteen siitä, miten menetellään konfliktitilanteissa. Kirjallisuudessa esitetyt esimerkit viittaavat kuitenkin siihen, että sääntely ensisijaisesti koskee paikallisia konflikteja, joita saattaa syntyä työehtosopimuksen ollessa voimassa.

Vuonna 2019 julkaistua raporttia varten Besieux ja hänen kollegansa olivat haastatelleet Belgiassa toimivia sovittelijoita. Nämä henkilöt korostivat, että sekä järjestelmä että sovittelijat pyrkivät todelliseen puolueettomuuteen ja tasapuolisuuteen kaikessa toiminnassa.⁴³ Heidän asemansa valtion palkkaamina virkamiehinä edesauttaa myös tasapuolisuuden pysymistä. Sovittelijoiden rooli korostuu erityisesti silloin, kun neuvottelut ajautuvat umpikujaan, jolloin he voivat löytää uusia keskustelun lähtökohtia ja edesauttaa neuvottelujen jatkumista. Sovittelijat korostavat myös, että työmarkkinaosapuolet ovat avainasemassa sopimustoiminnassa ja että sovittelijat voivat lähinnä vartioida, että prosessi pysyy oikeilla raiteilla.

⁴³ Besieux et. al. (2019), 39

6. Loppupäätelmät

6.1. Yleistä

Yleisenä johtopäätöksenä tarkasteltavien maiden sovittelujärjestelmistä voi todeta, että sovittelutoiminta osana kansallista työmarkkinajärjestelmää on hyvin vakiintunutta ja vakaata. Instituutiot ovat pysyviä. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että sovittelujärjestelmään harvoin tehdään suuria muutoksia, enemmän huolellisesti harkittua hienosäätöä. Itse asiassa tarkastelluista järjestelmistä ainoastaan Ruotsin uudistusta, jolla perustettiin Medlingsinstitutet vuonna 2000, voidaan pitää merkittävänä muutoshankkeena.⁴⁴ Tietenkin myös sovittelujärjestelmän luominen Viroon 1990-luvulla oli merkittävä uudistus, mutta se oli välitön seuraus koko yhteiskuntajärjestelmän muutoksesta.

6.2. Keskeiset yhteiset sovittelujärjestelmien piirteet

Pohjoismaiden sovittelujärjestelmien ydin on varsin yhteneväinen ja vakiintunut. Sen mukaan työtaisteluun ryhtyvän on **ensinnäkin** annettava ennakoilmoitus tai varoitus asiasta vastapuolelle ja sovitteluinstituutiolle. **Toiseksi** työriidan osapuoli on velvollinen osallistumaan sovittelutoimintaan. **Kolmanneksi** sovittelijalla tai sovitteluinstituutiolla on mahdollisuus vaikuttaa työtaistelun siirtämiseen, jotta aikaa saataisiin neuvotteluille. Tämä mahdollisuus on kuitenkin ajallisesti rajattu niin, että työtaistelua ei voida siirtää vastoin työriidan osapuolen tahtoa uudestaan sen jälkeen, kun lainsäädännön määrittelemät siirtomahdollisuudet on hyödynnetty. Nämä kolme sovittelutoimen ytimeen kuuluvaa piirrettä rajoittavat jossain määrin työtaisteluvapautta, mutta kansainväliset valvontaelimet ILO:ssa ja Euroopan neuvostossa ovat lähteneet siitä, että tällaiset rajoitukset työrauhan turvaamiseksi ovat hyväksyttäviä.

Kansainvälisessä vertailussa myös Pohjoismaiden ulkopuolelta löytyy samanlaisia sovittelujärjestelmän peruspiirteitä. Esimerkiksi Saksassa, jossa lakiin perustuva sovittelutoiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja ennakoilmoitusvelvollisuutta ei ole, työehtosopimuksissa on usein sovittu varsin yksityiskohtaiset sovittelun menettelytavat, joita on noudatettava ennen kuin osapuoli voi ryhtyä työtaisteluun.

⁴⁴ Kuten edellä kävi ilmi Ruotsin uudistus osittain vahvisti aikaisemmin 1990-luvulla käytännössä tapahtuneita muutoksia.

6.3. Uudet ”trendit”

Selvityksessä ilmeni joitakin uusia sovittelutoiminnan painotuksia, joita on syytä yhteenvedonomaaisesti tuoda esiin.

Milloin sovittelijan toiminta alkaa?

Ensinnäkin tarkasteltavissa maissa on monin tavoin haluttu välttää sitä, että sovittelijan rooli alkaa vasta silloin, kun osapuolet ovat avoimen konfliktin partaalla ja työriidan ennakkovaroituksella on annettu. Useissa maissa on pyritty siihen, että sovittelutoimintaa integroidaan osaksi neuvottelutoimintaa ja että sovittelijat seuraavat ja ymmärtävät neuvottelun kohteena olevia riitakysymyksiä. Kaikkein selvemmin tämä ilmenee Belgian järjestelmässä, mutta myös työehtosopimukseen perustuva sovittelutoiminta Ruotsissa ja Saksassa perustuu ajatukseen siitä, että sovittelijat ovat riitakysymysten ”asiantuntijoita” ja myös voivat toimia puolueettomina välittäjinä neuvotteluissa jo hyvissä ajoin ennen sopimuskauden päättymistä tai työtaistelu-uhan olemassaoloa.

Sama trendi näkyy siinä, että sovittelija voi ryhtyä sovitteluun työriitoja ennen kuin ennakkoilmoitus mahdollisesta työneuvottelusta on annettu. Käytännössä tätä mahdollisuutta käytetään vaihtelevasti ja vaikuttaa siltä, että sovittelija yleensä ryhtyy sovitteluun tällaisia työriitoja lähinnä silloin, kun molemmat osapuolet tätä haluavat.

Työehtosopimuksissa sovittu neuvottelumenettely tarjoaa työmarkkinaosapuolille joustavuutta ja mahdollisuuksia sovittaa neuvottelumenettely alan erityistarpeisiin.

Sovittelijan vastuu neuvottelutuloksesta

Vertaileva katsaus osoitti selvästi, että sovittelijan rooliin liittyy hieman erisuuntaisia odotuksia. Toisaalta halutaan, että sovittelija on puolueeton, riippumaton henkilö, joka ennakkoluulottomasti voi etsiä kompromisseja osapuolten välillä. Toisaalta kilpailun kohteena olevien avointen talouksien riskinä on, että palkkakustannusten nousu voi vaikuttaa yritysten ja maan kilpailukykyyn. Tämän vuoksi Ruotsin lainsäädännössä asetetaan sovittelutoiminnan tavoitteeksi edistää hyvin toimivaa palkanmuodostusta, mikä tarkoittaa, että vientiteollisuuden määrittelemä palkankorotustaso (ns. märket) ei saa ylittää muilla aloilla. Sovittelija ei näin ollen saa antaa sovitteluesitystä, joka ylittää ”märketin” tason. Mutta kuten eräs kokenut sovittelija totesi, työehtosopimukseen sisältyy myös sellaisia tekstiosia, joiden kustannusvaikutukset ovat vaikeasti laskettavissa. Jos esimerkiksi lisätään työehtosopimuksen mukaisia asioita, joista työnantajan pitää sopia luottamusmiehen kanssa ennen päätöstä, varsinaisia kustannuksia ei ehkä synny, mutta tulos voi olla arvokas ammattijärjestön kannalta.

Myös Tanskan omalaatuinen tapa päättää työehtosopimusten hyväksymisestä jäsenäänestyksessä, jossa eri alojen sopimukset on niputettu yhteen, johtaa siihen, että sovittelija saa tietynlaisen vastuun sopimusten sisällöstä. Hänhän nimittäin voi päättää siitä, miten niputtaminen tapahtuu.

Pyrkimys integroida sovittelijat neuvottelutoimintaan hyvissä ajoin ennen kuin ollaan työriitavaiheessa lähtee siitä, että asiantunteva sovittelija ei anna sovintoehdotusta, joka ei sovellu tietyille sopimusaloille. Tällöinkin korostuu sovittelijan vastuu sopimuksen sisällöstä yli sen, että sovittelijan tulee löytää sellainen kompromissi työriitaan, että molemmat osapuolet sen hyväksyvät.

Sovitteluinstituution vahvistaminen

Ruotsin Medlingsinstitutet on tietenkin paras esimerkki tällä vuosituohannella sovitteluinstituution vahvistamisesta. Institutet kerää kaikki Ruotsissa solmitut työehtosopimukset ja seuraa työehtosopimustoimintaa varsin tiiviisti. Tämän viranomaisen varsinaisessa päätömisessä palveluksessa on vain 11 henkilöä, mutta sivutoimisten sovittelijoiden lukumäärä on yhteensä lähes 40.

Sovittelijoiden lukumäärän kasvua on tapahtunut myös Tanskassa ja muualla. Yleensä sovittelijat ovat sivutoimisia – kaikissa Pohjoismaissa on olemassa hyväkuntoisia yli 60-vuotiaita henkilöitä tai eläkeläisiä, joiden työelämätausta on työmarkkinajärjestöissä tai muissa työelämän instituutioissa (työtuomioistuin, työneuvosto, työsuojelun organisaatiot jne). Lähtökohdista sekä Tanskassa että Ruotsissa on, että sovittelijoita on paljon ja yleensä määrätään vähintään kaksi sovittelijaa yhden työriidan sovittelua varten.

Sovittelijoiden pätevyteen kiinnitetään myös huomiota. Sovittelutoiminta nähdään ammattitaitoa ja osaamista edellyttävänä tehtävänä samalla tavalla kuin esimerkiksi välitystuomioistuimen jäsenten tehtävät.

Lähdeluettelo

- Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016. Medlingsinstitutets årsrapport 2016. Stockholm 2017.
- Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017. Medlingsinstitutets årsrapport 2017. Stockholm 2018.
- Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019. Medlingsinstitutets årsrapport 2019. Stockholm 2020.
- Besieux, Tijs, Lenaerts, Elisabet, Van Loo, Olivier and Veldman, Valerie, Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Belgium. Teoksessa Euwema, Martin C – Medina, Francisco J. – Belén Garcia, Ana – Romero Pender, Erica (Editors), Mediation in Labor Conflicts. Springer 2019. 29–46.
- Dorsemont, Filip, The Right to Bargain Collectively. A Matrix for Industrial Relations. Teoksessa Bruun, Niklas – Lörcher, Klaus – Schömann, Isabelle – Clauwaert, Stefan, The European Social Charter and the Employment Relation. Hart Publishing 2017. 249–288.
- Eisner, Mike – Welz, Christian, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. EIRO thematic feature 2006. Collective dispute resolution in an enlarged European Union. www.eurofound.eu.int
- Glavå, Mats – Hansson, Mikael, Arbetsrätt (4. Uppl). Lund 2020.
- Harnack, Klaus, Mediation and Conciliation of Collective Labor Conflicts in Germany. Teoksessa Euwema, Martin C – Medina, Francisco J. – Belén Garcia, Ana – Romero Pender, Erica (Editors), Mediation in Labor Conflicts. Springer 2019. 99–112.
- Koskinen, Seppo, Riitapuolten johtamisesta sovintoon. Yksi yleinen näkökohta työriitalain 11 §:stä. Oikeustiede Jurisprudentia XIX 1986, 277–350.
- Koskinen, Seppo, Pakkosovittelu vai viranomaissovittelu? Teoksessa Juhlajulkaisu Allan Huttunen 1928-5/11-1988. Turku 1988, 69–81.
- Koulu, Risto, Työriitojen sovittelu – erillistie vaiko valtavylä? Oikeus 2009 (38) 3. 262–279.
- Kristiansen, Jens, Den kollektive arbejdsret. 2. Udgave. Jurist- og økonomforbundets Forlag, København 2014.
- Larson, Rune, Ett systemskifte i medlingsverksamheten. Teoksessa Egerö, A-E & Nyström, B (red), Hundra år av medling i Sverige. Historik, analys och framtidsvisioner. Malmö 2006. 67–96.
- Mikkola, Matti, Social Human Rights of Europe. Legisactio, Porvoo 2010.
- Nyström, Birgitta, Medling i arbetstvister – en rättslig studie av det svenska systemet i jämförande nordiskt perspektiv. Norstedts. Stockholm 1990.
- Rombouts, Jan, Settlement of Collective labour conflicts in Belgium. Teoksessa Brenninkmeijer, A.F.M – Jagtenberg, R – de Roo, A, Effective Resolution of Collective Labour Disputes. Europa Law Publishing 2006. 57–79.
- de Roo, Annie – Jagtenberg, Rob, Settling Labour Disputes in Europe, Kluwer 1994.
- de Roo, Annie – Jagtenberg, Rob, Effective resolution of collective labour disputes. A synthesis of national reports and plenary discussions. Teoksessa Brenninkmeijer, A.F.M – Jagtenberg, R – de Roo, A, Effective Resolution of Collective Labour Disputes. Europa Law Publishing 2006. 15–32.
- Salonius, Juhani, Conciliation and mediation in collective labour disputes in Finland. Teoksessa Brenninkmeijer, A.F.M – Jagtenberg, R – de Roo, A, Effective Resolution of Collective Labour Disputes. Europa Law Publishing 2006. 107–117.
- Sanders, Paul H. Types of Labor Disputes and Approaches to their Settlement. 12 Law and Contemporary Problems 211-219 (1947).
- SOU 1998:141. Medling och Lönebildning, Slutbetänkande från utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut.
- Stokke, Torgeir Aarvang, Mediation in Collective Interest Disputes. Scandinavian Studies in Law, Vol 43, 2002, 135–158.

- [Stokke, T.A.](#), Medling i de nordiska länderna, *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 2001-2, 97–112.
- [Teichmann, Mare](#), Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Estonia. Teoksessa Euwema, Martin C – Medina, Francisco J. – Belén Garcia, Ana – Romero Pender, Erica. *Mediation in Labor Conflicts*. Springer 2019. 71–84.
- [Tiitinen, Kari-Pekka – Ruponen, Ilkka](#), Työriitojen sovittelu. Helsingin yliopiston yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja 57. Helsinki 1998.
- [Zachert, Ulrich](#), Effective resolution of collective labour disputes in Germany. Teoksessa Brenninkmeijer, A.F.M – Jagtenberg, R – de Roo, A, *Effective Resolution of Collective Labour Disputes*. Europa Law Publishing 2006. 83–93.
- [Zaitseva, Larisa et.al.](#), Intermediary in Collective Labor Dispute Resolution, 6 (2) *BRICS Law Journal* 33–59 (2019).
- [Öberg, Svante](#), Hur var det tänkt och hur blev det? Teoksessa Röster om lönebildning och medling (redaktör Egerö, Anne-Marie). Medlingsinstitutet, Stockholm 2011. 13–32.