



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksmedlarens byrå
National Conciliator's Office

Työriitojen sovittelujärjestelmästä

Lokakuu 2024



Sovitteluinstituutio erottamaton osa työmarkkinajärjestelmää

- Suomalaisen työmarkkina- ja neuvottelujärjestelmän kolme pilaria:
 - 1) Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelujärjestelmä (työmarkkinajärjestöjen/-liittojen vastuulla)
 - 2) **Valtiollinen sovittelutoimi**
 - 3) Työtuomioistuin
- Sovittelutoimella on olennainen merkitys osana toimivaa työmarkkinajärjestelmää – tavoitteena tukea työmarkkinoiden häiriöttömyyttä ja toimivuutta
- Sovittelumekanismi tuo vakautta ja ennustettavuutta ja tarjoaa työ- ja virkaehtosopimuksia neuvotteleville osapuolille tukea neuvottelutuloksen aikaansaamisessa ja sopimusten tekoprosessissa
- Vanha ja suhteellisen muuttumaton instituutio, perusta luotu jo 1920-luvulla



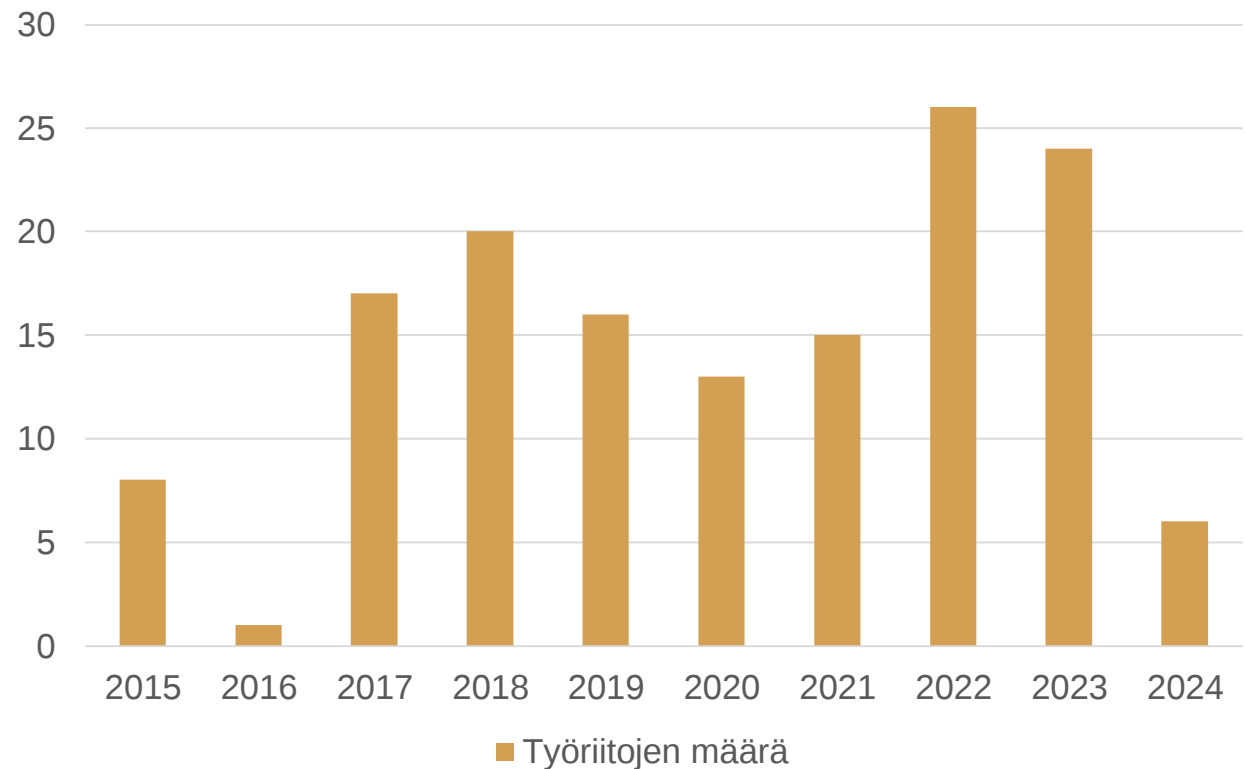
Sovittelijat sovittelevat työriitoja

- Sovittelijoiden ratkottavaksi tulevat riidat, jotka liittyvät uusien työehtosopimusten syntyvaiheeseen
 - Asiat päätyvät sovitteluun yleensä **työtaisteluilmoituksen** kautta (annettava 2 viikkoa ennen suunniteltua toimea, lakko tai työsulku uhkaamassa)
- Sovittelun tarkoituksena on auttaa työmarkkinatoimijoita aikaansaamaan sopimuksia ja turvata näin työrauha
- Sovittelija voi ryhtyä toimenpiteisiin myös ilman lakon uhkaa, jos työriita vaarantaa työrauhan
- Työriidan osapuolet voivat pyytää **vapaaehtoista sovittelua** tilanteessa, jossa tarvitaan ulkopuolista apua; sovittelu käynnistyy, jos kumpikin osapuoli siihen suostuu



Työriitojen määrä kasvussa

- 2015: 8
- 2016: 1
- 2017: 17
- 2018: 20
- 2019: 16
- 2020: 13
- 2021: 15
- 2022: 26
- 2023: 24
- 2024: 6 (1.8.2024)





Vapaaehtoinen sovittelu yleisty

- Vuoden 2023 aikana vapaaehtoisessa sovittelussa oli toistakymmentä liittojen välistä riitaa, vuonna 2024 oli 7 sopimusalaa (enemmän kuin työtaistelu-ilmoituksen kautta sovitteluun tulleita riitoja)
- Useimmat riidat ovat koskeneet ns. toisen vuoden verrokkialakirjaukseen perustuvaa palkkaratkaisua
- Muutamia tapauksia, joissa on ollut kyse rajariidasta tai liittojen edustavuuteen liittyvästä erimielisyydestä
- Sovittelu tapahtuu osapuolten toiveesta yleensä ilman julkisuutta
- Joillakin aloilla vain toinen osapuoli on käynyt Bulevardilla keskustelemassa (toinen osapuoli ei suostunut vapaaehtoiseen sovitteluun)
- Toistaiseksi vielä alihyödynnetty sovittelun muoto → saattaisi estää riitoja eskaloitumasta



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksmädlarens byrå
National Conciliator's Office

Sovittelijan tehtävä ja rooli



Sovittelijan kaksijakoinen tehtävä

” **Työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi** ja **työriitojen sovittelua varten** on valtakunnansovittelijan virka.” (TyöRiitaL 1 §)

- Valtakunnansovittelijan on

1) pyrittävä yhteistoiminnassa työmarkkinajärjestöjen kanssa edistämään työnantajien sekä työntekijöiden ja virkamiesten sekä niiden järjestöjen välisiä suhteita;

- - -

3) huolehdittava työriitojen sovittelusta koko maassa ja tarvittaessa määrättävä sovittelija suorittamaan määrättyä sovittelutehtävää joko itsenäisesti tai valtakunnansovittelijan avustajana;

- - -



Työriitalaki ohjaa sovittelijoita

- Laki vuodelta 1962, pohja jo 1940-luvulta
- Lain mukaan sovittelijan on pyrittävä luotsaamaan sovittelun osapuolet sovintoon lähinnä heidän ”**omien ehdotustensa ja tarjoustensa perusteella**”
- Sovittelijan on esitettävä ”**sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan**”
- Osapuolten edellytetään täsmentävän riitakohdat ja kehoitetaan ”**rajoittamaan ne mahdollisimman vähiin**” → sovittelussa keskitytään ratkaisemaan vain keskeisimmät ongelmakohdat



Valtakunnansovittelijan toimisto
Riksförlikningsmannens byrå
National Conciliator's Office

Sovitteluprosessista ja työmarkkinoiden yleisestä linjasta



Sovitteluprosessi pähkinänkuoressa

- Sovittelija saa tiedon työriidasta (työtaisteluilmoitus, lakko- tai työsulku-uhka)
- Sovittelija on yhteydessä riitapuoliin ja pyytää tietoja työriidasta ja sen taustoista
- Sovittelija kutsuu osapuolet mahdollisimman nopeasti sovitteluistuntoon Bulevardille
- Sovittelussa keskustellaan osapuolten kanssa sekä yhdessä ja erikseen, karsitaan riitakohtia, annetaan mahdollisesti kotitehtäviä ja sovitaan sovittelun jatkoaskelista sekä aikataulusta
- Ratkaisuun päästään joko osapuolten keskinäisen neuvottelutuloksen kautta tai sovintoehdotuksen avulla



Sovittelussa esillä hyvin monenlaisia kysymyksiä

- Ratkaisu rakennetaan pääosin osapuolten esittämistä aineksista, joiden perusteella sovittelija voi esittää ratkaisuehdotuksia
- Osapuolten tavoitteet ja esitykset voivat koskea esimerkiksi erilaisia työehtosopimuksen tekstikysymyksiä (esim. työaikoja, lomia, sosiaalisia määräyksiä, paikallista sopimista ja yhteistoimintaa, työryhmiä jne.), sopimuskauden pituutta, palkankorotusten tasoa, rakennetta ja ajankohtia, sopimuksen soveltamisalaa tai liittojen edustavuutta ja neuvotteluoikeutta
- Sopimuksilla erilainen historia → erilaiset kehittämistarpeet
- Osapuolilla voi olla myös erilainen tahtotila tekstien sisällöllisen kehittämisen suhteen



Työmarkkinoiden yleisestä linjasta 1(3)

- Ns. työmarkkinoiden yleisen linjan noudattaminen sovittelussa ei ole uusi asia vaan vuosikymmenten aikana noudatettu käytäntö:

”Sovittelijan tulee viranomaisena ottaa omia toimintamahdollisuuksiaan arvioidessaan huomioon riitapuolten intressien lisäksi yleisen edun vaatimukset. Sovintoehdotuksella yksittäisessäkin työriidassa tulee pyrkiä tukemaan eikä vaarantamaan työrauhaa koko työmarkkinakentässä.”

Teuvo Kallio, Sovintoehdotuksesta työriitalaissa, 1983, Juhlajulkaisu
Antti Suviranta, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja, 1983



Työmarkkinoiden yleisestä linjasta 2(3)

”Sovittelijalla ei ole katsottu olevan sovittelutoimessa täysin vapaita käsiä, vaan hänen on katsottu olevan jollakin tavalla sidottu noudattamaan työmarkkinoilla tavalla tai toisella syntynyttä yleistä linjaa.”

P. Timonen: Johdatus Suomen oikeusjärjestelmään (1990)



Työmarkkinoiden yleisestä linjasta 3(3)

- Tiitinen ja Ruponen, Työriitojen sovittelu (1998), s. 36:
”Ainakin 1960-luvun jälkimmäiseltä puoliskolta lähtien valtakunnansovittelijat ovat katsoneet olevansa määrättyllä tavalla sidottuja työmarkkinoilla työ- ja virkaehtosopimusneuvottelujen yhteydessä syntyneeseen nk. yleiseen linjaan sen syntymistavasta riippumatta.

- - - Työriitojen sovittelu taas vain palvelee työmarkkinajärjestöjä, joten sovittelija ei voi yksittäisissä työriidoissa kovin olennaisesti poiketa työmarkkinajärjestöjen laajalti hyväksymistä ratkaisuista.”



Miten sovittelu päättyy?

Vaihtoehtoja

- 1) Sovittelija antaa **sovintoehdotuksen**, jonka kaikki osapuolet hyväksyvät
 - Jos sovintoesitys hylätään,
 - sovittelua voidaan joko a) jatkaa pian, jos asetelmat muuttuvat tai b) myöhempanä ajankohtana (jolloin työtaistelu todennäköisesti ehtii alkaa)
 - sovittelija toteaa, että hylätty sovintoesitys ei ole pohjana seuraavalle sovintoesitykselle
- ➔ 2) Osapuolet pääsevät **neuvottelutulokseen** keskenään (sovittelijan avustuksella Bulevardilla tai omissa neuvotteluissa)
 - Parempi vaihtoehto: osapuolet sitoutuvat ratkaisuun, pohja yhteistyölle
- 3) Sovittelija toteaa, että edellytyksiä sovintoesityksen antamiselle ei ole, riita pitkittyy (ja työtaistelu tai työtaistelut toteutuvat osittain tai kokonaan)
 - Sovittelu jatkuu heti kun aika on kypsä, sovittelija pitää yhteyttä osapuoliin



Sovittelun haasteista 1(3)

- Työmarkkinaosapuolilla ei yhteistä näkemystä Suomen työmarkkinamallista (vrt. muut pohjoismaat); osa liitoista haastaa yleistä työmarkkinalinjaa
 - Sopimisjärjestelmässä merkittäviä muutoksia 2010-luvulta lähtien: EK:n irtautuminen työehtojen sopimusjärjestelmästä (vaikutukset keskus-järjestöjen rooliin), muutaman liiton irtautuminen valtakunnallisten työehtosopimusten neuvottelujärjestelmästä (yrityskohtainen sopiminen), työnantajien yksipuolinen tiukka neuvottelukoordinaatio
 - Yhteistä näkemystä yritettiin rakentaa 2016 – neuvottelut kariutuivat
- Työmarkkinarealismi: liitot vertaavat tehtyjä ratkaisuja keskenään, vaikka sanovat neuvottelevansa vain oman alan lähtökohdista



Sovittelun haasteista 2(3)

- Viime vuosina työehtosopimusten sisällöllinen kehittäminen jäänyt suhteellisen vähiin – entistä vaikeampi päästä ratkaisuun, jolloin tekstitavoitteista luovutaan puolin ja toisin → tekstit eivät välttämättä enää ajan tasalla
- Merkkejä neuvottelujen ulkoistamisesta kolmannelle taholle (sama ilmiö näkyy myös muissa pohjoismaissa)
 - Jäsenistö entistä moniäänisempää ja äänekkäämpää
 - Jäsenistön odotusten hallinta vaikeampaa kuin ennen (epärealistisia odotuksia, lupauksia, joita ei voida pitää)
 - Vaikeampi kantaa vastuuta omasta neuvottelutoiminnasta → paljon kritiikkiä
- Some kärjistää neuvotteluja ja vaikeuttaa riitojen sovittelua



Sovittelun haasteista 3(3)

- Osapuolet tulevat sovitteluun valmistautumattomina (ns. takki auki)
- Neuvotteluosaamisessa puutteita puolin ja toisin
- Neuvottelutiimeissä paljon vaihtuvuutta; ei tunneta neuvottelukumppaneita, sopimuksen historiaa tai sisältöä tai alan neuvottelukulttuuria
- Neuvottelukulttuureissa isoja eroja (vanhanaikaista voimankäytön kulttuuria vs. rakentava, moderni keskustelukulttuuri)
- Kapea näkemys: puuttuu käsitys työmarkkinoiden toimivuuden ”isosta kuvasta” ja dynamiikasta