



**UNIVERSITY
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR Seppo Koskinen

TITLE Sovintoon johtaminen työriitojen sovittelussa

YEAR 2024

DOI -

VERSION Kustantajan PDF

CITATION Koskinen Seppo 2024: Sovintoon johtaminen työriitojen sovittelussa. <https://www.edilex.fi/uutiset/89087>.

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

24.1.2024 11.55 (päivitetty 25.1.2024 7.38)

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Sovintoon johtaminen työriitojen sovittelussa



Työmarkkinoilla riidellään tällä hetkellä siitä, miten sovittelijan tulee työriitojen sovittelussa johdattaa osapuolet sovintoon. Tuleeko sovittelijan harkintavaltaa rajoittaa lailla työmarkkinoiden yleiseen palkkalinjaan tai erityisesti vientialojen palkkalinjaan? Riidassa on ainakin julkisuudessa jäänyt kertomatta se, miten tämä kysymys on tällä hetkellä säädetty. Vasta nykytilan selvittäminen auttaa vastaamaan siihen kysymykseen, tarvitaanko nykyisen oikeustilan muuttamista.

1. Erilaisia järjestelmiä: vapaaehtoisuutta ja viranomaistoimintaa

Työriitojen sovittelun tarkoituksena on edistää työmarkkinoiden toimivuutta ja auttaa työelämän osapuolia näiden omissa pyrkimyksissä aikaansaada riitatilanteissa sopimuksia. Riitapuolten johtaminen sovintoon sovittelun avulla tapahtuu länsimaisissa järjestelmissäkin eri tavoin. Vapaaehtoinen, osapuolten toimittama riidan ratkaisu ja julkisen vallan toimesta tapahtuva riidan pakkoratkaiseminen ovat ratkaisumahdollisuuksien ääripäät. Mitä enemmän ja vaativampia tavoitteita sovittelulle asetetaan, sitä enemmän sovittelujärjestelmissä yleensä viranomaisilla on oikeuksia ja velvollisuuksia.

Järjestelmät, joissa sovittelulla pyritään pelkästään työrauhan turvaamiseen, sisältävät yleensä vähiten pakkosäännöksiä. Tällaiset järjestelmät perustuvat pääasiallisesti asianosaisten vapaaehtoisuuteen (anglosaksiset maat). Jos sovittelulla pyritään edistämään myös kollektiivioikeudellisten järjestelyiden (esim. työehtosopimusten) yleistymistä, sovittelun sääntely yleisesti ja erityisesti pakkosovittelusäännökset lisääntyvät. Jos sovittelulla pyritään vielä vaativampien (esim. talouspoliittisten) tavoitteiden toteuttamiseen, yleensä muodostetaan ainakin pakkosovittelujärjestelmä.

Viranomaispuuttumisen kynnys pyritään länsimaisessa sovittelussa asettamaan niin korkealle, ettei sovittelu johda valtiollisesti määräytyvään palkkapolitiikkaan. Sovittelun aloittaminen tapahtuu pääsääntöisesti joko riita- tai osapuolten pyynnöstä taikka viran puolesta. Julkisen intressin myötä korostetaan sovittelussa yleensä viran puolesta tapahtuvaa aloittamista. Viranomaissovittelu on silti yleensä toissijaista ja osapuolten sovittelua varten asettamat elimet ovat ensisijaisia. Poikkeuksena ovat tilanteet, jossa yksityinen elin ei toimi, sen toiminta on jatkunut pitkään tuloksettomana tai loppunut taikka riidan ratkaisulla on muuten olennaista julkista merkitystä.

Viranomaissovittelun lopputulos riippuu länsimaissa tavallisesti riitapuolten hyväksymisestä. Sen sijaan sovittelumenettelyn turvaamiseksi käytetään yleisesti jonkinasteista pakkoa, pakkosovittelua. Riitapuolille voidaan säätää esimerkiksi velvollisuus saapua neuvotteluihin sekä/tai tiedonanto- ja myötävaikutusvelvollisuus. Jos riitaan puuttuminen tapahtuu viran puolesta, on riitapuolille yleensä säädetty velvollisuus saapua neuvotteluihin. Neuvottelupakkoa ei sen toteuttamisvaikeuksien vuoksi ole tavallisesti säädetty.

Lievimmillään viranomaissovittelu on avustamista sovittelun teknisessä läpiviemisessä. Viranomaisten puuttumiseen sovitteluun sisältyy tavallisesti mahdollisuus suorittaa myös sovittelutoimia (esim. kutsua riitapuolet neuvotteluihin, asettaa tiedonantovelvollisuus ja esittää sovintoehdotus). Lisäksi sovittelijalla on usein myös oikeus tutkia riita-asia. Mitä enemmän sovittelussa käytetään pakkoa, sitä sidotumpaa sovittelu on muodoltaan. Toisaalta mitä enemmän sovittelu riippuu osallisten vapaaehtoisuudesta, sitä enemmän korostuu sovittelun vapaamuotoisuus. Riitapuolille säädettyjen velvollisuuksien tehosteeksi ei tavallisesti säädetä rangaistusseuraamuksia. Suomessa ennakoilmoitusvelvollisuuden ja väliaikaisen työnseisauksieltopäätöksen noudattamista on tehostettu (tällä hetkellä vain) rangaistusuhalla.

Sovintoon johtamisen vaihtoehtojen toisessa ääripäässä painotetaan sovittelijan sidonnaisuutta riitapuolten omiin ehdotuksiin ja tarjouksiin. Tällöin sovittelija on puolueeton suhteessa riitapuoliin ja kyseisen valtionhallinnon haaran ylempiin viranomaisiin. Asteikon toisessa päässä korostetaan sovinnon saavuttamista yhdenmukaisesti valtion talouspolitiikan kanssa.

Suomen järjestelmä sijoittuu asteikon keskivaiheille. Vaikka meillä sovittelijan toimintaan nähden esitetään työriitalaissa eräitä kriteereitä (tarkoituksenmukaisuus, kohtuus), niitä ei voida pitää valtiollisina tavoitteina. Niiden puitteissa asianomainen sovittelija voi kuitenkin ottaa huomioon myös valtion tai hallituksen politiikan. Jos hallituksella on tietty palkkpoliittinen linja, viranomaissovittelijat eivät voi olla sitä kokonaan huomioimatta tai ainakaan toimia sitä vastaan.

Työriitalain lähtökohta – sovinnon aikaansaaminen riitapuolten -omien ehdotusten ja tarjousten perusteella – on pääpiirteissään peräisin jo vuoden 1899 elinkeinolakikomitean mietinnöstä. Mietinnön mukaan sovintoehdotus tuli laatia ”sellaisine myönnytyksineen jommankumman tahi molempien asiallisten puolelta kuin kohtuullisuus vaatii”. Säännös sai jo ensimmäisessä työriitalaissamme vuonna 1925 nykyistä vastaavan sisällön.

Työriitalain valmisteluasiakirjoissa ei juurikaan puututa lain tarkoitukseen. Tosin monesta yhteydestä käy ilmi, että työriitalailla pyritään mm. estämään työnseisauksia ja niiden vahingollisia vaikutuksia, avustamaan ja täydentämään riitapuolten omaa sovittelutoimintaa, järjestämään sovittelumenettely ennen kuin työnseisaus pääsee alkamaan, pakottamaan riitapuolet suhtautumaan sovittelutoimeen siten, ettei se muodollisista syistä käy tuloksettomaksi, työrauhan ylläpitämiseen ja sekä saattamaan riitapuolet itse sopimaan asia, työtaistelun ehkäisemiseen ja lopettamiseen jne.

Kirjallisuudessa on sovittelun tarkoitukseksi yleisimmin katsottu työrauhan turvaaminen pyrkimällä aikaansaamaan sovinto riitapuolten kesken. Sovittelujärjestelmän tehtävänä on auttaa työmarkkinajärjestöjä sopimusten aikaansaamisessa.

Suomalaisessa työriitojen sovittelussa eivät ole korostuneet valtion talous- tai palkkpoliittiset tavoitteet. Järjestelmässämme on korostettu sovintoon johtamisen kriteereinä riitapuolten omia

ehdotuksia ja tarjouksia. Silti ministeriön (valtioneuvoston tai vielä yleisemmin julkisen vallan) ja työriitojen sovittelijain välinen suhde on viime vuosikymmeninä kokenut melkoisia muutoksia. Vaikka ao. ministeriö ei ole Suomessa määrännyt työriitojen sovittelusta, ministeriöllä on silti ollut useina ajanjaksoina merkittävä asema sovittelussa.

Tällä hetkellä valtakunnansovittelija ei ole suorien hallinnollisten alaisuussuhteiden piirissä. Yhtäältä sovittelija huolehtii varsinaisesta sovittelutoimestaan, toisaalta toimintansa sopusointuisuudesta työmarkkinoiden yleisen linjan kanssa. Sovittelijan tehtävä turvata työrauhaa saa tällöin kahdenlaisia piirteitä.

2. Sovittelujärjestelmämme nykyinen muoto

Suomen sovittelujärjestelmän nykyinen muoto suunniteltiin 1950-luvun puolivälissä. Työriitojen sovittelun keskittäminen aloitettiin samanaikaisesti palkkasäännöstelyn loppumisen kanssa. Sovittelun ja julkisen vallan välinen suhde oli tuolloin poikkeuksellinen. Yhtäältä sovittelijan alaisuusasema oli korostunut. Toisaalta sovittelun toimintavapaus oli rajoitettu harjoitetun palkkasäännöstelyn johdosta. Palkkasäännöstelyn loppuminen normalisoi työmarkkinasuhteita. Valtiokoneisto ei enää voinut puuttua työriitoihin työriitalakia voimakkaammin keinoin.

Vuonna 1958 mietintönsä jättänyt työrauhakomitea esitti sovittelujärjestelmän keskittämistä siten, että sen johdossa olisi riippumattomassa asemassa oleva tasavallan presidentin neljäksi vuodeksi kerrallaan nimittämä valtakunnansovittelija omine toimistoineen. Järjestelmä hyväksyttiin vuoden 1962 työriitalaissa. Aikaisemmin sovittelijoina toimivat yksittäiset henkilöt virkamääräyksen perusteella. Uudistuksessa näkyy pohjoismainen pyrkimys tehdä sovitteluorganisaatiosta riippumaton. Tarkoituksena on ollut irrottaa sovittelijat sekä etujärjestöistä että valtionhallinnosta. Meillä on kuitenkin noudatettu muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta vuoroperiaatetta työntekijä- ja työnantajapiiristä valitun valtakunnansovittelijan valinnassa.

Työriitojen sovittelun kytkeminen valtionhallintoon voi tapahtua eri tavoin. Mitä itsenäisempi on sovittelijan hallinto-organisatorinen asema, sitä enemmän sovittelu liittyy enemmän riitapuoliin kuin valtioon. Työriitojen sovittelun järjestämistavan keskeisimmät vaihtoehdot ovat olleet sovittelun liittäminen yleiseen valtionhallintoon (johonkin ministeriöön) normaalina, erillisenä tai sen yhteydessä olevana yksikkönä taikka sovittelun muodostaminen omaksi erityiseksi hallintoyksiköksi. Pohjoismaissa työriitojen sovittelu on organisoitu sosiaali-, elinkeino- tai työ(voima)ministeriöiden alaisuuteen tai yhteyteen. Sovittelupalvelujen kustantaminen valtion varoista edellyttää tällaisen järjestelyn olemassaoloa.

Valtakunnansovittelijaorganisaatio merkitsi sellaisen keskuselimen perustamista, jonka yksinomaisena tehtävänä on työriitojen sovittelu ja sovittelutoiminnan johtaminen koko maassa. Vuoden 1946 työriitalaissa olleet silloisen sosiaaliministeriön nimenomaiset valtuudet ja oikeudet siirtyivät valtakunnansovittelijalle. Valtakunnansovittelijain toimisto hoitaa työriitojen sovittelua koskevat asiat, ellei nimenomaisesti ole toisin määrätty.

Nykyinen työriitojen sovittelujärjestelmä on tarkoitettu valtakunnansovittelijajohtoiseksi. Se ei vastaa esimerkiksi vuoden 1946 lain sovittelujärjestelmää. 1940-luvun lopulta on olemassa mm. seuraava ministeriön taholta esitetty lausuma sen ja sovittelijan välisestä suhteesta: ”Asianmukaista on kuitenkin, että sovittelija muissakin vähänkään tärkeämmissä riidoissa heti ottaa yhteyden ministeriöön ja jatkuvasti on kosketuksissa ministerien kanssa. Varsinkin sellaisina aikoina kuin nykyään saattaa työriidoilla olla selvä poliittinen tai muu yleisempi merkitys, joka antaa aiheen ministeriölle kiinteämmin kuin tavallista seurata levottomuuksia työmarkkinoilla ja tarpeen mukaan antaa ohjeita työriitojen sovittelijoille.”

3. Pakkosovittelu

Sovittelumenettelyn turvaamiseksi käytetään yleisesti jonkinlaista pakkoa suhteessa riitapuoliin. Tavallisesti riitapuolille säädetään velvollisuus saapua neuvotteluihin, tiedonantovelvollisuus ja myötävaikutusvelvollisuus. Neuvottelupakkoa ei sen toteuttamisvaikeuksien vuoksi yleensä

säädetty.

Suomessa ei ole mahdollista määrätä pakkosovintoa mutta riitapuolten on kuitenkin alistuttava pakkosovitteluun. Näiden käsitteiden avulla ilmaistaan se, ettei riitapuolten ulkopuolinen taho voi määrätä työriitaa lopetettavaksi ja osapuolia tekemään sovintoa (pakkosovinto), mutta näiden on sovinnon aikaansaamiseksi käytävä sovittelijan johdolla neuvotteluja (pakkosovittelu).

Viranomaismäärääminen työriitojen sovittelussa ilmenee työriitalain mukaan mm. sovittelijan oikeutena viran puolesta puuttua työriitaan (TRiitaL

9 § <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P9>>), tutkia riita (TRiitaL

11 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P11>>), suorittaa sovittelutoimia (TRiitaL

12 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P12>>) ja esittää sovintoehdotus (TRiitaL

13 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P13>>). Osapuolten on kuitenkin päästävä työriidassa yksimielisyyteen, jotta sovinto syntyisi. Sovittelussa työrauhan turvaaminen ja siihen kytkeytyvä julkinen intressi edellyttävät jonkinasteista viran puolesta tapahtuvaa puuttumista työriitoihin eli luopumista täydellisestä asianosaisten määräämisvallasta.

Sovittelutoimien aloittamisesta päättää sovittelija. Valtakunnansovittelijan tai tämän määräämän sovittelijan tulee saatuaan TRiitaL **7 §:ssä** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P7>> edellytetyn ilmoituksen työnseisauksesta viipymättä ryhtyä tarkoituksenmukaisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin riidan sovitteluksi. Muulloinkin, kun valtakunnansovittelijan tietoon on tullut työrauhaa vaarantava työriita, valtakunnansovittelija voi puuttua siihen (TRiitaL

9 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P9>>). Työriitalaki lähtee siitä, että

ennakkoilmoitus toimitetaan ja sovittelutoimiin ryhdytään ennen työnseisausta. Vaikka

työriitalakia ei noudatettaisi, ei tämä estä sovittelua. Sovittelija voi puuttua tällöin työriitaan

TRiitaL **9 §:n toisen virkkeen** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P9>> perusteella. Sen

lisäksi, mitä lain **9 §:ssä** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P9>> säädetään,

valtakunnansovittelija tai tämän määräämä sovittelija voi työriidan osapuolen tai osapuolten pyynnöstä aloittaa vapaaehtoisen sovittelun, jos kaikki osapuolet siihen suostuvat.

Vapaaehtoisessa sovittelussa noudatetaan pääsääntöisesti muutakin sovittelutoimintaa koskevaa sääntelyä (lain **10** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P10>>-

12 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P12>>:iä lukuun ottamatta

10 §:n 3 momenttia <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P10M3>>).

Työriitalain **10 §:n** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P10>> mukaan riitapuolen on annettava sovittelijalle tämän tarpeelliseksi katsomat tiedot. Riitapuoli voi asettaa ehdon, ettei annettuja tietoja ilman hänen lupaansa saa ilmaista muille. Työriitalaissa oikeutetaan vain sovittelija vaatimaan tietoja. Tietojen antamiseen velvollisia ovat riitapuolet. Velvollisuus asetetaan samanlaisena molemmille riitapuolille. Sovittelija voi saada sovittelua varten tarpeellisia tietoja lisäksi riitapuolen lähettämästä ennakkoilmoituksesta (TRiitaL

7 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P7>>), neuvotteluista, selvitystoimintansa avulla

(TRiitaL **11 §** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P11>>), asiantuntijoilta (TRiitaL

12 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P12>>), muilta tarpeellisilta henkilöiltä,

riitapuolten antamasta muusta selvityksestä sekä virka-avun kautta (TRiitaL

19 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P19>>).

Työriitalaissa ei aseteta riitapuolelle velvollisuutta tehdä esityksiä sovinnon aikaansaamiseksi. Tällainen, tosin sanktioimaton, velvollisuus oli vuoden 1946 työriitalaissa. Lakia valmistelleen komitean mukaan määräys oli omiaan selventämään käsityksiä suhteessa neuvotteluihin ja sovittelutoimintaan niissä tapauksissa, joissa näin ei toimittu vapaaehtoisesti (KM 1945:7).

Sovittelijan on, kun hän katsoo sen asianmukaiseksi tai kun riitapuoli pyytää, kutsuttava riitapuolet neuvotteluihin. Sovittelija toimii neuvotteluissa puheenjohtajana ja määrää, millä tavoin ja missä järjestyksessä riitakohdat on käsiteltävä. Sovittelijalla on velvollisuus yrittää saada riita sovituksi. Sovittelijalla on myös oikeus kuulla asiantuntijoita tai muita tietoja saamista varten tarpeellisia henkilöitä (TRiitaL **12 §** <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P12>>) sekä oikeus tehdä sovintoehdotus ja keskeyttää sovittelu (TRiitaL

13 § <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P13>>). Sovittelijan sovitteluvollisuus liittyy ilmoitettuun työriitaan siinä määrin, että hän ei ole oikeutettu lopettamaan neuvotteluja ennen kuin sovinto on saatu aikaan tai riita muuten loppunut.

Työriitojen sovittelusta on pyritty tekemään mahdollisimman vapaata. Neuvottelumuotoja on noudatettava vain, mikäli laki niin määrää. Tällaisetkin säännökset ovat järjestysmääräysluontoisia sikäli, että niistä piittaamattomuus ei vaikuta sovinnon pätevyYTEEN.

Työriitojen pakkosovittelu on tarkoitussidonnaista hallintotoimintaa. Sovitteluun sisältyy oikeus tarkoituksenmukaisuusharkintaan sekä keinojen valinnan että valitun keinon käytön osalta. Harkintavallan käyttämisen rajoitukset löytyvät yleisten hallinnon periaatteiden lisäksi työriitalain tavoitteista, tarkoituksesta, kohteesta ja yleisistä määrittelyistä. Työriitojen sovittelulla pyritään useimmiten sopimaan työehtosopimuksesta tms. kollektiivisopimuksesta. Samalla sillä edistetään tällaisten sopimusjärjestelmien kehittymistä ja vakiintumista.

Työriitojen sovittelija muodostaa sovintoehdotuksen TRiitaL

11 §:ssä <<http://www.edilex.fi/lainsaadanto/19620420#P11>> mainittujen tarkoituksenmukaisuus- ja kohtuuskriteerien perusteella. Näistä kohtuus viittaa sosiaalisiin aspekteihin. Työriitojen sovittelu perustuu kuitenkin riitapuolten yksimielisyyteen, joten se ei juuri tarjoa keinoja heikomman riitapuolen suojelemiseen. Sovittelussa tarkoituksenmukaisuusperiaatetta ei voida ymmärtää korostaen valtion tarkoituseriä. Sovittelussa on kysymys sen oman tarkoituksen toteuttamisesta. Työriitojen sovittelussa ei riitapuolia voida käsitellä ma-temaattisen yhdenvertaisesti. Riidan puolittaminen on sovitteluperiaatteena mahdoton, vaikka käytännössä sovintoehdotukset sisällöltään usein jakaantuvat tämän tapaisesti.

4. Sovintoon johtaminen: tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus

Sovitteluneuvotteluissa sovittelijan on nykyisin mukaan pyrittävä johtamaan riitapuolet sovintoon lähinnä heidän omien ”ehdotustensa ja tarjoustensa” pohjalta. Sovittelijan tulee kuitenkin ehdottaa näihin sellaisia myönnytyksiä ja tasoituksia, ”mitä tarkoituksenmukaisuus ja kohtuus näyttävät vaativan”.

Lain soveltamisessa on painotettu yleisiä työmarkkinapoliittisia näkökohtia ottaen kuitenkin huomioon soviteltavan työriidan yksittäiset ominaispiirteet.

Työriitojen sovittelijat alkoivat jo 1960-luvun alussa ns. tulopoliitikan myötä puhua valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen luoman linjan noudattamisesta. Yleisen linjan huomioon ottamisessa korostui valtakunnansovittelijan asema. Työmarkkinoilla vallitseva yleinen linja voi syntyä tulopoliittisen kokonaisratkaisun, keskitetyn ratkaisun tai liittokohtaisten ratkaisujen kautta. Jotta voidaan puhua yleisestä linjasta, pitää samaa peruslinjaa noudattaen tehdä useita sopimuksia.

Valtakunnansovittelija Keijo Liinamaan 1960-luvun puolivälissä esittämän käsityksen mukaan tarkoituksenmukaisuuden ja kohtuuden huomioon ottaminen ilmensi sitä, että sovittelijan oli tarkasteltava riitakysymystä laajemmalti kuin pelkästään riitapuolten keskinäisenä kysymyksenä. Jos työmarkkinajärjestöjen merkittävässä sopimusratkaisussa omaksuttiin yhtenäisiä yleislinjoja, niitä ei voitu kohtuullisuuden mittapuuna ohittaa sovittelussa. Kunkin alan erikoisolosuhteet saattoivat aiheuttaa poikkeuksia yleisestä linjasta, mutta ne oli pyrittävä asettamaan oikeaan suhteeseen yleislinjan kanssa.

Sama peruslähtökohta näkyi valtakunnansovittelijoina myöhemminkin toimineiden sovittelijoiden esittämässä käsityksissä yleisen linjan asemasta sovittelussa. Työmarkkinajärjestöillä on ja tulee olla vastuu sopimuslinjasta. Sovittelu palvelee työmarkkinaosapuolia. Tämän takia sovittelijan on tarkoituksenmukaisuutta ja kohtuutta arvioidessaan otettava huomioon paitsi kunkin alan olosuhteet myös mm. työmarkkinakentän yleinen tilanne, keskusjärjestöjen väliset sopimukset ja työehtosopimuspolitiikan yleinen linja.

2010-luvulla valtakunnansovittelijan sidonnaisuutta yleiseen linjaan ei enää ole juurikaan tuotu

julkisesti esiin. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että esimerkiksi ventialoilla saavutettu ratkaisu ei ohjaisi sovittelijan ehdotuksia.

5. Lopuksi

Jo tällä hetkellä sovittelijoiden käytäntö on siis se, että sovittelijan on pidettävä silmällä, ettei synny ristiriitaa sovittelijan näkemyksen ja työmarkkinapolitiikan kulloisenkin perussuunnan välillä. Perussuunta määräytyy valtakunnallisten järjestöjen välisistä sopimuksista ja kunkin hetken työmarkkinapolitiikan yleisestä linjasta

Sovittelija ei yleensä asetu laajoissa periaatteellisissa kysymyksissä työmarkkinajärjestöjen yhteisesti sopimista kannanotoista olennaisesti poikkeavalle linjalle. Poikkeamiset yleisestä linjasta ovat mahdollisia erityisistä, painavista tms. syistä. Painavat perusteet liittyvät tavallisimmin siihen, että keskitetyissä ratkaisuisa ei ole voitu ottaa huomioon kaikkia erikoiskysymyksiä tai erikoisolosuhteita.

Tarkoituksenmukaisuuden ja kohtuuden arvioinnissa sovittelua tarkastellaan suhteessa yleiseen työmarkkinatilanteeseen ja toisaalta suhteessa kuhunkin yksittäistapaukseen. Sovittelun historiallinen lähtökohta on yksilöllinen: soviteltavana olevan työriidan riitapuolten ehdotukset ja niihin tarkoituksenmukaisuus- ja kohtuusperusteilla esitettävät tasoitukset ja myönnytykset. Lähtökohta pätee nykyäänkin siten, että esittelijän toimivaltaan ei kuulu estää yleisen linjan kanssa ristiriidassa olevien sovintojen syntymistä. Mikäli riitaa ei kuitenkaan saada riitapuolten toimesta sovituksi, omia ehdotuksia esittäessään sovittelija voi harkita tarkoituksenmukaiseksi seurata yleistä linjaa. Järkevä järjestelmä!

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)