

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2021:13

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä

Jukka Ahtela, Joel Salminen

Työ- ja elinkeinoministeriö Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Työ- ja elinkeinoministeriö

© 2021 tekijät ja työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN pdf: 978-952-327-615-4

ISSN pdf: 1797-3562

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13

Julkaisija

Työ- ja elinkeinoministeriö

Teema

Työelämä

Tekijä/t

Jukka Ahtela ja Joel Salminen

Kieli

Suomi

Sivumäärä

29

Tiivistelmä

Selvitys kuvaa paikallisen sopimisen nykytilaa ja käytäntöjä eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä ja työyhteisöissä.

Selvitys perustuu keskeisesti sidosryhmähaastatteluihin sekä eri aloja ja erikokoisia yrityksiä ja työpaikkoja koskeviin haastatteluihin. Haastateltavat edustivat työnantaja-, yrittäjä- ja palkansaajajärjestöjä, virkamiehiä ja muita työelämän asiantuntijoita.

Haastattelujen runko muodostui teemoista tieto, osaaminen ja luottamus. Tiedetäänkö olemassa olevista sopimismahdollisuuksista? Osataanko sopimismahdollisuuksia käyttää? Mitkä seikat vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin, keskinäisiin suhteisiin ja luottamukseen?

Selvitys sisältää koosteen selvityshenkilöiden paikallisen sopimisen nykytilaa koskevista havainnoista sekä näihin perustuvia johtopäätöksiä ja ehdotuksia.

Paikallisen sopimisen merkittävä hyötypotentiaali on edelleen normaalisitovassa työmarkkinakentässä. Yleissitovan kentän saattaminen sopimismahdollisuuksien kannalta tasapuoliseen asemaan on ratkaistava. Keskeistä on olemassa olevien mahdollisuuksien parempi hyödyntäminen.

Selvityshenkilöt ehdottavat jatkotoimenpiteitä sekä työehtosopimusosapuolille että lainsäätäjälle. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tulee edistää alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Työlainsäädäntöön sisältyvien paikallista sopimista mahdollistavien säännösten kehitystarvetta tulisi arvioida. Paikallista sopimista koskevaa koulutusta ja viestintää tulisi tehostaa.

Lisätiedot: Elli Nieminen, erityisasiantuntija, puh. 029 504 8247.

Asiasanat

työelämä, työ, paikallinen sopiminen, työehtosopimukset, työmarkkinajärjestöt

ISBN PDF

978-952-327-615-4

ISSN PDF

1797-3562

Asianumero

VN/22442/2020

Hankenumero

TEM119:00/2020

Julkaisun osoite

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-615-4>

Utredning om nuläget för lokala avtal som baserar sig på kollektivavtal och om åtgärder som främjar lokala avtal

Arbets- och näringsministeriets publikationer 2021:13

Tema

Arbetsliv

Utgivare Arbets- och näringsministeriet

Författare Jukka Ahtela och Joel Salminen

Språk Finska

Sidantal

29

Referat

I utredningen beskrivs nuläget och praxis när det gäller lokala avtal inom olika branscher och i företag och arbetsgemenskaper av olika storlek.

Utredningen baserar sig till centrala delar på intervjuer med intressentgrupper och på intervjuer som utförts inom olika branscher och i företag och på arbetsplatser av olika storlek. De intervjuade representerade arbetsgivar-, företagar- och löntagarorganisationer, tjänstemän och andra arbetslivsexperter.

Teman i intervjuramen var information, kunnande och förtroende. Känner man till de befintliga avtalsmöjligheterna? Kan man utnyttja avtalsmöjligheterna? Vilka omständigheter påverkar atmosfären, de inbördes relationerna och förtroendet på arbetsplatsen?

Utredningen innehåller en sammanfattning av utredarnas observationer av nuläget i fråga om lokala avtal samt slutsatser och förslag som baserar sig på dessa.

Den betydande nyttopotentialen med lokala avtal finns fortfarande i det normalt bindande arbetsmarknadsfältet. Möjligheten att ändra det allmänbindade fältet så att avtalsmöjligheterna är i en jämlik ställning måste avgöras. Av central betydelse är att de befintliga möjligheterna utnyttjas bättre än hittills.

Utredarna föreslår fortsatta åtgärder för både kollektivavtalsparterna och lagstiftaren. Möjligheterna till lokala avtal bör främjas i branschvisa kollektivavtal. Behovet av att utveckla de bestämmelser i arbetslagstiftningen som möjliggör lokala avtal bör bedömas. Utbildningen och kommunikationen om lokala avtal bör effektiviseras.

Ytterligare information: Elli Nieminen, specialsakkunnig, tfn 0295 048 247

Nyckelord arbetsliv, arbete, lokala avtal, kollektivavtal, arbetsmarknadsorganisationer

ISBN PDF 978-952-327-615-4

ISSN PDF 1797-3562

Ärendenummer VN/22442/2020

Projektnummer TEM119:00/2020

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-615-4>

Report on the current state of local collective bargaining and the measures for promoting it

| | | | |
|--|--|----------------|--------------|
| Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2021:13 | | Subject | Working life |
| Publisher | Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland | | |
| Authors | Jukka Ahtela and Joel Salminen | | |
| Language | Finnish | Pages | 29 |

Abstract

The report describes the current state and practices of local collective bargaining in different sectors and in companies and work communities of different sizes.

The report is essentially based on interviews with stakeholders and they also cover different sectors as well as companies and jobs of different sizes. The interviewees represented interest organisations for employers, entrepreneurs and employees; public officials and other experts on working life were also interviewed.

The interviews centred around three core themes: awareness, knowledge and trust. Are the parties aware of the existing possibilities for local bargaining? Do they know how to make use of such possibilities? Which factors affect the atmosphere, mutual relations and trust at the workplace?

The report includes a compilation of the observations made on the current state of local bargaining, with conclusions and suggestions based on them.

Local bargaining continues to present great potential in the normally binding labour market field. It remains to be resolved how the generally binding labour market field could be brought to an equal position in terms of local bargaining. It is essential to make better use of the existing opportunities.

Further measures are proposed to the collective bargaining parties and the legislator. The scope for local bargaining must be enhanced in sectoral agreements. The need to develop labour provisions that would allow for local bargaining should be assessed. The training and communication on local collective bargaining should be intensified.

Inquiries: Elli Nieminen, Senior Specialist, tel. +358 29 504 8247..

Keywords working life, work, local collective bargaining, collective agreements, labour market organisations

| | | | |
|-------------------------|-------------------|-----------------------|----------------|
| ISBN PDF | 978-952-327-615-4 | ISSN PDF | 1797-3562 |
| Reference number | VN/22442/2020 | Project number | TEM119:00/2020 |

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-615-4>

Sisältö

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Selvitystoimeksianto | 7 |
| 2 | Selvityksen lähtökohtia, toimeksiannon täsmennystä ja laatimisprosessi | 9 |
| 2.1 | Haastattelut..... | 10 |
| 3 | Havainnot paikallisen sopimisen nykytilasta | 12 |
| 3.1 | Suuret ala- ja yrityskohtaiset erot sopimiskäytännöissä ja -kulttuureissa..... | 12 |
| 3.2 | Yrityskoko vaikuttaa monella tasolla..... | 12 |
| 3.3 | Tietoa sopimismahdollisuuksista ei aina helposti tarjolla..... | 13 |
| 3.4 | Keskeiset paikallisen sopimisen tarpeet ja teemat: työaika ja palkkakysymykset .. | 14 |
| 3.5 | Sopijaosapuolten määrittelyssä paljon haasteita..... | 15 |
| 3.6 | Hyvä neuvottelutasapaino on onnistuneen sopimisen tärkeä lähtökohta..... | 16 |
| 3.7 | Sopimismahdollisuuksia on, mutta niiden tiellä on esteitä ja rajoitteita..... | 17 |
| 3.8 | Järjestäytynyt vs. järjestäytymätön kenttä: erilainen kohtelu hiertää..... | 18 |
| 3.9 | Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen ja yhdessä todettuun tarpeeseen..... | 18 |
| 3.10 | Osapuolten näkökulmia paikalliseen sopimiseen..... | 20 |
| 3.11 | Paikallisen sopimisen menettelyihin liittyviä haastatteluissa esiintuvia näkökohtia..... | 21 |
| 4 | Johtopäätöksiä | 22 |
| 4.1 | Yleisiä lähtökohtia jatkotoimille..... | 22 |
| 4.2 | Teesejä yhteisymmärryksen rakentamiseksi..... | 22 |
| 5 | Ehdotuksia jatkotoimiksi | 24 |
| 5.1 | Työehtosopimusosapuolet..... | 24 |
| 5.1.1 | Paikallisen sopimisen tarvekartoitus..... | 24 |
| 5.1.2 | Sopimismahdollisuuksien lisääminen yrityksissä, joissa ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä..... | 24 |
| 5.1.3 | Koulutus ja viestintä..... | 24 |
| 5.2 | Lainsäädäntö..... | 25 |
| 5.3 | Muut toimet..... | 26 |
| 5.3.1 | Tiedon tarjoaminen..... | 26 |
| 5.3.2 | Liityntäsopimukset..... | 26 |
| 6 | Paikallisen sopimisen huoneentaulu: ”Opi perusasiat; se ei riitä, mutta opi ne!” | 27 |

1 Selvitystoimeksianto

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman mukaan

”hallituksen tavoitteena on lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista kehitetään huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista, mikä on avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiirin luomisessa.”

Hallitusohjelmassa todetaan niin ikään, että

”paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukyvyyn kehittäminen”.

Hallitus päätti syksyn 2020 budjettiriihessä, että teetetään selvitys toimenpiteistä, joilla paikallisen sopimisen edellytyksenä olevaa luottamusta ja neuvotteluosaamista kyetään vahvistamaan sekä normaalisitovuus- että yleissitovuuskentässä. Tavoitteena on löytää keinoja, joilla lisätään valmiuksia työpaikkatason sopimiseen myös olemassa olevia sopimismahdollisuuksia hyödyntäen. Paikallisen sopimisen työryhmä valmistelee selvitystä hyödyntäen ehdotuksia paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseksi ja tasapuolisten neuvottelusuhteiden luomiseksi. Ehdotukset tuodaan työllisyyden edistämisen ministeriötyöryhmän käsittelyyn 1.3.2021 mennessä.

Työministeri Tuula Haatainen nimesi 12.10.2020 varatuomari Jukka Ahtelan ja yhteistoiminta-asiamies Joel Salmisen selvityshenkilöiksi, joiden työn tavoitteena on avata työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen tilaa niin järjestäytyneissä kuin järjestäytymättömissä yrityksissä sekä toisaalta pohtia toimenpiteitä, joilla paikallista sopimista voidaan edistää tulevaisuudessa.

Nykytilaselvityksessä pohdinnan kohteena tulee olla muun muassa se, mitkä ovat ne käytännön syyt, jotka estävät tai asettavat rajoituksia asioista sopimiselle. Selvityksessä tulee kehittää työpaikkatason toimijoille työkaluja sopimisen esteiden purkamiseksi tai sopimiskynnyksen alentamiseksi. Keskeisiä selvitettäviä kysymyksiä ovat, millä toimenpiteillä voidaan:

- parantaa paikallisen sopimisen edellytyksiä

- vahvistaa paikallisen sopimisen edellytyksenä olevaa luottamusta ja neuvotteluosaamista sekä normaalisitovuus- että yleissitovuuskentässä
- parantaa osapuolten valmiuksia työpaikkatason sopimiseen olemassa olevia sopimismahdollisuuksia hyödyntäen - luoda tasapuolisia neuvottelusuhhteita paikalliselle tasolle
- tukea työpaikkojen kehittämis- ja innovaatiotoimintaa.

Selvityksessä tulee kiinnittää huomiota siihen, miten henkilöstön työkyvyn ja osaamisen parantaminen vaikuttavat neuvotteluedellytyksiin paikallisessa sopimisessa.

Selvityksessä tulee pohtia luottamusmiesjärjestelmän ja työehtosopimukseen osallisina olevien ammattiliittojen ja työnantajaliittojen roolia työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa sekä mahdollisuutta tarjota tukea työpaikkatason toiminnassa.

Selvityksessä on kiinnitettävä huomiota niin ikään paikallisen sopimisen toteuttamiseen liittyviin erityispiirteisiin yrityksissä, joissa ei ole valittu luottamusmiestä.

Selvityshenkilöiden tulee parhaiden käytännön kokemusten selvittämiseksi kuulla työnsä aikana valtakunnallisia ja paikallisia työmarkkinaosapuolia sekä erikokoisten yritysten edustajia.

Selvitys on laadittava 8.1.2021 mennessä, ja se on toimitettava työllisyyden edistämisen ministerityöryhmän paikallinen sopiminen -alatyöryhmälle.

2 Selvityksen lähtökohtia, toimeksiannon täsmennystä ja laatimisprosessi

Paikallista sopimista koskeva julkinen keskustelu on vilkasta, monitahoista, mutta myös polarisoitunutta. Paikalliseen sopimiseen kohdistuu suuria odotuksia työllisyyden ja tuotavuuden parantajana. Kyselyjen mukaan paikallisella sopimisella on laaja kansalaisten kannatus, yhtä lailla kuin työhdoista sopiminen työehtosopimusten avulla nauttii laajaa kansalaisten tukea.

Paikallisen sopimisen esteinä pidetään jäykkää lainsäädäntöä ja työehtosopimuksia, jotka eivät mahdollista tarpeellista sopimista erityisesti järjestäytymättömillä työpaikoilla. Toisaalta puheenvuoroissa korostetaan paikallisen sopimisen pitkiä työehtosopimuksiin perustuvia perinteitä ja sen käytännön toimivuutta työpaikkojen arjessa. Huomiota kiinnitetään myös siihen, että joillakin aloilla paikallinen sopiminen on tarpeellista ja toimii, kun taas joillakin aloilla halutaan pitäytyä työehtosopimusten antamiin pelisääntöihin.

Selkeyttämisen tarvetta keskustelussa näyttäisi olevan monessa suhteessa. Keitä tarkoitetaan osapuolilla paikallisessa sopimisessa: työnantaja ja työntekijä; työnantaja ja luottamusmies vai työnantaja ja ”porukka”? Mistä asioista kulloinkin tarkoitetaan sopia: palkantarkistuksista, tulospalkkioista, työajoista, vuosilomiin liittyvistä seikoista; vai kenties palkantarkistusten siirroista tai tilapäisistä työehtosopimuksen tason alituksista?

Paikalliseen sopimiseen liittyvä juridiikka ei kuulunut toimeksiannon piiriin. On kuitenkin ilmeistä, että paikallisen sopimisen esteiksi nousevat helposti kysymykset siitä, kenellä on työläinsäädännön ja työehtosopimusten mukaan oikeus sopia ja mistä asioista. Näihin kysymyksiin ei tässä selvityksessä tarkemmin puututa, mutta tähän aihepiiriin liittyviä havaintoja tuodaan selvityksessä eräin osin esiin.

Paikallinen sopiminen on kuitenkin mitä suuremmissa määrin myös johtamisen, ei ainoastaan juridiikan problematiikkaa.

Haastatteluissa kävi myös ilmi, että Metsäteollisuus ry:n hiljattain tekemä päätös työehtosopimustoiminnasta luopumisesta samoin kuin erityisesti kilpailukyky sopimuksen mukaisista työaikajärjestelyistä sopimiset viime neuvottelukierroksella olivat omiaan vaikuttamaan työmarkkinailmapiiriin. Pandemian vaikutus heijastui myös vahvasti näkemyksissä: yhtäältä korostui tarve löytää nopeita ratkaisuja sekä liittotasolla että paikallisella tasolla,

kun taas toisaalta jatkuva huoli ja epävarmuus ovat luonnollisesti omiaan hidastamaan ja jopa jäädyttämään pitkäjänteistä kehitystoimintaa työpaikoilla.

Selvityksen tavoitteena on kuvata paikallisen sopimisen nykytilaa ja käytäntöjä eri aloilla ja erilaisissa yrityksissä ja työyhteisöissä; sellaisina kuin ne haastattelujen kautta välittyvät selvityshenkilöille. Selvitys kohdistuu toimeksiannon mukaisesti yksityiseen sektoriin.

Raportti pyrkii olemaan tiivis ja selkokielineen kuvaus paikallisen sopimisen nykytilasta ja haasteista niin kipukohtien kuin onnistuneiden käytäntöjen valossa.

2.1 Haastattelut

Selvitys perustuu keskeisesti sidosryhmähaastatteluihin sekä yritys/työpaikkaa haastatteluihin. Haastateltavia tahoja oli 37; työnantaja-, yrittäjä- ja palkansaajajärjestöjä, virkamiehiä ja muita työelämän asiantuntijoita sekä valikoitu otos yritys/työpaikkaesimerkkejä eri aloilta, erikokoisista ja eri tavoin järjestäytyneistä yrityksistä.

Selvityshenkilöillä on ollut käytössään myös useiden järjestöjen tutkimuksia ja kyselyjä paikalliseen sopimiseen liittyvistä tekijöistä samoin kuin työelämän asiantuntijoiden artikkeleita sekä lausuntoja.

Seuraava jäsentely on ollut lähtökohtana selvityksen rakenteelle. Se on palvellut myös haastattelujen läpiviemisessä. Haastattelurungon ovat muodostaneet teemat

- Tieto:
Tiedetäänkö olemassa olevista sopimismahdollisuuksista? Mistä asioista voi sopia; työajat, palkat, muut asiat? Mistä tietoa voi saada? Onko tiedon hankkiminen kaikille osapuolille yhtä helppoa?
- Osaaminen:
Osataanko sopimismahdollisuuksia käyttää? Onko sopiminen liian vaikeaa? Tarvitaanko yksinkertaisempia menettelyjä/malleja? Neuvotteluosaaminen ei synny hetkessä; millä toimilla sitä kehitetään? Ketkä ovat sopijaosapuolia erityyppisillä työpaikoilla: suurilla, pienillä, järjestäytyneillä, järjestäytymättömillä?
- Luottamus:
Mitkä seikat vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin, keskinäisiin suhteisiin, luottamukseen? Työpaikan sisäiset/ulkoiset tekijät?

Keskeisenä lähtökohtana haastatteluissa oli se, miksi olemassa olevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ei hyödynnetä nykyistä enempää. Kyse on siis sopimisen esteiden ja rajoitteiden selvittämisestä. Toisaalta haastatteluissa pyrittiin nostamaan esiin myönteisiä näkökohtia, jotka ovat omiaan parantamaan paikallisen sopimisen edellytyksiä.

Haastattelussa nousi esiin mm. seuraavia paikallisen sopimiseen liittyviä käsitteitä ja ilmiöitä:

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen järjestäytyneessä kentässä

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen järjestäytymättömässä kentässä; sopimismahdollisuuksien rajoitukset

Työlainsäädäntöön perustuvat kollektiiviset paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Työlainsäädäntöön perustuvat yksilölliset paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Paikallisen sopimisen osapuolet

- Yksilötason sopiminen
- Luottamusmies; työsuojaletuvaltuutettu
- Henkilöstö; muu henkilöstön edustaja; luottamusvaltuutettu
- Lähiesimies; linjaesimies
- Henkilöstöpäällikkö/HR-toiminnot
- Konsernitaso/paikallinen taso
- Liittojen rooli

Paikallisen sopimisen käyttöön vaikuttavat muut järjestelmät

- Työpaikan yhteistoiminta; yhteistoimintalaki
- Henkilöstön edustus; osallistumisjärjestelmät

Paikallisen sopimisen käyttötilanteita

- Työaikajärjestelmät
- Palkkausjärjestelmät
- Muutostilanteet tuotanto/palvelutarpeissa
- Palkantarkistukset
- Sopiminen paremmista eduista vs. työehtosopimuksen minimin alittaminen/kriisilausekkeet

3 Havaintoja paikallisen sopimisen nykytilasta

3.1 Suuret ala- ja yrityskohtaiset erot sopimiskäytännöissä ja -kulttuureissa

Tarve ja mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat yleensä suuria aloilla, joilla esiintyy suuria ulkoisista syistä johtuvia tuotannon tai palvelutoiminnan muutoksia ja joilla työpaikkaorganisaatiot ovat suhteellisen vakiintuneita. Toisaalta on aloja, joilla yritys- tai henkilöstörakenteesta johtuen käytännön tarve ja yleiset edellytykset paikalliselle sopimiselle ovat rajallisemmat (esimerkiksi eräät majoitus- ja ravitsemussektorin alat, kaupan ala, logistiikka).

3.2 Yrityskoko vaikuttaa monella tasolla

Yrityskoko vaikuttaa sekä tietoon sopimismahdollisuuksista että sopimisoosaamiseen. Myös luottamuksen aste vaihtelee, usein pienillä työpaikoilla on helpompi rakentaa luottamuksellisia suhteita. Pienillä työpaikoilla on yleensä vähäisemmät tieto- ja osaamisresurssit, mutta toisaalta arkipäivän epävirallinen sopiminen on yleistä ja riittävän toimivaa. Toisaalta erityisesti pienissä työpaikoissa saatetaan helpommin joutua tilanteisiin, joissa noudatetut käytännöt ja ratkaisut eivät aina ole lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisia. Epävirallista sopimista tapahtuu ilmeisen paljon, erityisesti pienemmissä yrityksissä; toisaalta esimerkiksi työsuojeluvalvonnassa ei ole tältä osin havaintoja merkittävistä ongelmista.

Henkilöstön vaihtuvuus on myös merkittävä sopimuskulttuuriin vaikuttava tekijä. Tällä on merkitystä niin tiedon, osaamisen kuin luottamuksen näkökulmasta; se vaikuttaa myös henkilöstön edustusjärjestelyihin, luottamusmiesten toimiajan jatkuvuuteen sekä sopimukseen sitoutumiseen ja niiden ylläpitoon. Sopimistoimintaan vaikuttavat myös muut henkilöstörakenteen muutokset; esimerkiksi toimihenkilöistyminen ja yleensäkin asiantuntijatyön lisääntyminen on työpaikoilla havaittu ilmiö. Vaihtuvuus myös työnantajapuolella on merkityksellinen tekijä. Selvää on myös, että vaihtuvuus vaikeuttaa luottamuksellisten henkilösuhteiden rakentumista.

Kokemuksia kerrottiin myös siitä, että työehtosopimusosapuolet ovat kokeiluluontoisesti antaneet luvan paikalliseen sopimiseen kaikista semidispositiivisista määräyksistä:

tämä ei juurikaan ole lisännyt sopimista. Poikkeuksena mainitaan pandemiatilanne, jonka myötä eräillä aloilla on sovittu kentän tarpeiden vaatimista paikallisista tilapäisistä poikkeusjärjestelyistä.

SAK:n luottamusmiespaneelin (2020) mukaan paikallinen sopiminen on yleisesti ottaen sujunut työpaikoilla hyvin (47 % vastaajista). AkavaWorksin luottamushenkilöbarometrin (2019) mukaan 66 % vastaajista oli sitä mieltä, että edellytykset paikalliselle sopimiselle ovat hyvät tai melko hyvät.

3.3 Tietoa sopimismahdollisuuksista ei aina helposti tarjolla

Tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista on sitä vähemmän, mitä pienemmästä työpaikasta on kyse. Tällainen työpaikka on usein järjestäytymätön.

Yhden ääripään muodostavat suuret vakiintuneet työpaikat, jotka ovat pääsääntöisesti järjestäytyneitä. Paikallista sopimista koskevat mahdollisuudet ja käytännöt ovat niissä siinänsä tuttuja. Toinen asia on se, miten sopimismahdollisuuksia käytännössä käytetään ja mitkä ovat syyt käyttämättä jättämiselle.

Toisen työpaikkaryhmän muodostavat keskisuuret järjestäytyneet työpaikat, joilla niinkään on tietoa sopimismahdollisuuksista, mutta osaamisresursseja on puolin ja toisin vähemmän.

Kolmas ryhmä ovat työnantajaliittoihin järjestäytymättömät yritykset, jotka ovat yrittäjäjärjestöjen tai elinkeinopoliittisten etujärjestöjen jäseniä. Nämä työpaikat ovat usein pieniä, mutta poikkeuksiakin löytyy. Tämän ryhmän työpaikoilla on usein jonkin verran tietoa sopimismahdollisuuksista, mutta esteeksi ilmoitetaan työnantajapuolelta lainsäädäntöön sisältyvät sopimiskiellot.

Neljäs ryhmä koostuu pienistä 1-5 työntekijän järjestäytymättömistä yrityksistä, joilla ei ole tietoa, eikä usein tunnistettua tarvettakaan paikalliseen sopimiseen. Näistä yrityksistä osa toimii kokonaan työmarkkinasääntelyn ”tutkakuvan” ulkopuolella.

Keskeinen tiedon puutetta lisäävä seikka on työehtosopimuksen laajuus ja monimutkaisuus. Työehtosopimuksen sisällön ja sen tarjoamien sopimismahdollisuuksien hallinta edellyttää monesti oikeudellista osaamista ja neuvontaa, jota on saatavissa ensisijaisesti alan liitoilta. Työnantajaliittoihin järjestäytymättömät työnantajat ovat tässä suhteessa heikossa asemassa.

Tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja menettelyistä antavat työnantajaliitot, ammattiliitot, yrittäjäjärjestöt, asianajotoimistot ja tilitoimistot sekä myös eräät viranomaiset (Avi, YTA). Myös erityisesti pienet työnantajat ottavat yhteyttä ammattiliittoihin. Vertais- ja kollegatuki on molemmilla osapuolilla myös tärkeä tiedon ja osaamisen lähde. Sopimisen mahdollisuuksia selvitetään toki työpaikan yhteistyössäkin; työnantajan edustaja ja luottamusmies voivat olla yhdessä aloitteellisia.

Sopimismahdollisuuksia koskevan tiedon taso vaihtelee. Yhtäältä sopimismahdollisuudet koetaan vakiintuneiksi ja ne toteutetaan ”kirjan mukaan” siten kuin työehtosopimuksesta on luettavissa, varsinkin jos työpaikalla on kokenut ja osaava luottamusmies. Toisaalta tilanne on huomattavan haasteellinen yrityksissä, joissa ei ole työehtosopimukseen liittyvää osaamista ja joissa työehtosopimusmääräykset siten koetaan liian monimutkaisiksi. Näin on erityisesti järjestäytymättömissä pienissä yrityksissä.

Kaiken kaikkiaan on todettavissa, että tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista löytyy, mutta oleellisen tiedon löytäminen pirstaloituneesta lähdekentästä vaatii aikaa, työtä ja osaamista – sekä tietysti halua löytää sitä. Tiedon löytäminen on usein vaikeinta niille työpaikoille, jotka ovat eniten tiedon tarpeessa.

3.4 Keskeiset paikallisen sopimisen tarpeet ja teemat: työaika ja palkkakysymykset

Työnantajapuolella paikallisella sopimisella tavoitellaan yleensä joustavuutta, toimintojen tai investointien käyttöönnoton sujuvoittamista, tuottavuuden nostamista, kustannussäästöjä tai poikkeustilanteiden joustavampaa hoitamista. Henkilöstö puolestaan tavoittelee työllisyyden turvaamista, työ- ja perhe-elämän parempaa yhteensovittamista, työehtojen, työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden parantamista sekä ansiokehityksen turvaamista.

Haastattelujen perusteella työaikakysymykset ovat yleisin paikallisen sopimisen kohde. Myös palkkaukseen liittyvistä kysymyksistä sovitaan usein paikallisesti. Näiden yleisotsikoiden taakse kätkeytyy kuitenkin hyvin erilaisia ja merkitykseltään erikokoisia tilanteita: kysymys saattaa olla vuosityöaikajärjestelmästä, lounastauoista tai työaikapankista; tai palkantarkistusten kohdistamisesta, palkkausjärjestelmän uudistamisesta tai palkanmaksuajankohdasta sopimisesta.

SAK:n luottamusmiespaneelin (2020) mukaan yleisimmät paikallisen sopimisen kohteet vuonna 2019 olivat luottamusmiesten ajankäyttö ja korvaukset sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Vasta näiden jälkeen yleisimmät teemat olivat työaika ja palkkaus.

AkavaWorksin luottamusmieskyselyn (2019) mukaan keskeisimmät sopimiskohteet yksityissektorin ylemmillä toimihenkilöillä olivat palkantarkistukset, työajat ja työaikajoustot sekä matka-aikaan liittyvät kysymykset.

Erilaisia tarpeita ja tulokulmia paikalliseen sopimiseen kuvaavat mm. seuraavat teemat:

- Kysynnän/asiakastarpeiden muutoksista johtuvat tuotannolliset tai palvelutarpeet työaikakysymyksissä (10/12 tunnin työpäivät ja vastaavat tasoittumisjaksot)
- Liukuvan työajan järjestelyt/työaikapankit
- Vuosilomat/lomapalkat
- Palkantarkistukset (paikalliset erät)
- Palkkausjärjestelmät/tulospalkat
- Merkittävät organisaation tai tuotanto/palvelutoiminnan muutokset/kriisitilanteet

Sopimisen tarvetta perustellaan työnantajapuolella myös tasapuoliseen kilpailuun liittyvillä näkökohdilla. Kun järjestäytymätön yritys ei voi hyödyntää yleissitovan työehtosopimuksen mahdollisuuksia, se on kilpailullisesti heikommassa asemassa verrattuna järjestäytyneeseen kilpailijaansa. Kireässä markkinatilanteessa tällä voi olla suurikin merkitys. Toinen tähän liittyvä näkökohta on alihankintaan liittyvät yrityskohtaiset erot. Jos alihankkijayritys ei voi hyödyntää työehtosopimuksen työaikajoustoja, sen voi olla vaikea yhteensovittaa tuotantaan tilaajayrityksen tai muiden alihankintayritysten toimintojen kanssa. Pitäisi joustaa asiakkaan tarpeiden mukaan.

Aloite sopimiseen tulee yleensä työnantajapuolelta. Tämä koetaan työntekijäpuolella usein epätasapainoa aiheuttavana tekijänä, mutta toisaalta henkilöstön aloitteellisuuden tärkeyttä painotetaan myös työnantajapuolella.

3.5 Sopijaosapuolten määrittelyssä paljon haasteita

Sopijaosapuolina ovat pääsääntöisesti lähiesimies/linjajohto/HR ja luottamusmies. Tyypillisenä tapauksena pidetään asetelmaa henkilöstöpäällikkö/päälouottamusmies. Joissakin työehtosopimuksissa on määräyksiä tilanteisiin, joissa luottamusmiestä ei ole ("tai muu henkilöstön sopima..."). Pienillä työpaikoilla ja alakohtaisesti myös työkunta tai muu työntekijöiden kollektiivi toimivat sopijaosapuolena. Vähemmän huomiota kiinnitetään yleisessä keskustelussa siihen, että merkittävä osa paikallisesta sopimisesta tapahtuu työntekijän ja lähiesimiehen välillä. Näin on erityisesti ylempien toimihenkilöiden laita työehtosopimusmääräystenkin perusteella.

Paikallinen sopiminen vaatii osaamista molemmilta osapuolilta. Työnantajapuolella osapuoli voi olla omistajayrittäjä, linjaesimies, henkilöstöpäällikkö tai muu HR-ammattilainen, yrityksen koosta ja rakenteesta riippuen. Varsinainen työehtosopimusten osaaminen näyttää olevan yritystason henkilöstötoiminnoissa ohenemassa. Neuvottelutukea voi saada työnantaja- tai yrittäjälitosta, asianajo- tai tilitoimistosta tai muulta asiantuntijataholta. Konserneissa pääkonttorin linjaukset vaikuttavat usein paikalliseenkin sopimistoimintaan.

Henkilöstön edustajana luottamusmies on keskeisessä asemassa. Hänen tärkein neuvottelutukensa on se henkilöstöryhmä, jota hän edustaa. Neuvotteluosaamiseen liittyvää tukea luottamusmies saa omasta ammattiliitostaan ja muilta luottamusmiehiltä vertaistukena.

Varsinkin pienissä yrityksissä ilmenee usein tilanteita, joissa luottamusmiestä ei ole syystä tai toisesta valittu. Tällöin sopijaosapuolena on työhuonekunta tai muu työntekijöiden kollektiivi. Luottamusmiehen valinta on joskus ongelmallista puuttuvan kiinnostuksen takia: halukasta ehdokasta ei löydy. Tämä on monesti ymmärrettävää luottamusmiestehtävään liittyvän suuren työmäärän ja vastuun takia; ne voivat vaikuttaa oman ammatillisen työuran kehittymiseen. Luottamusmiehen tehtävässä kehittyminen on pitkäjänteistä työtä, joka vaatii monipuolista osaamista neuvotteluosaamisen lisäksi: lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, yritystaloutta, johtamista.

Luottamusmiehen valintaan saattaa liittyä ongelmia myös sen johdosta, että osa henkilöstöstä on järjestäytynyttä, osa taas järjestäytymätöntä. Työpaikan neuvottelusuhteiden näkökulmasta olisi tärkeää, että valituksi tuleva luottamushenkilö edustaa henkilöstöä mahdollisimman laajasti; tämä taas on ongelmallista, jos vaaliin osallistuvat ainoastaan järjestäytyneet työntekijät.

Henkilöstöryhmien yhteistyö toimii haastattelujen mukaan yleensä hyvin; havaintojen mukaan osa paikallisesta sopimisesta tapahtuu henkilöstöryhmittäin.

3.6 Hyvä neuvottelutasapaino on onnistuneen sopimisen tärkeä lähtökohta

Neuvottelutasapainoon paikallisten osapuolten välillä kiinnitetään paljon huomiota. Kyse on sekä neuvottelukokoonpanojen määrällisestä tasapainosta että osaamisresurssien tasapainosta. Neuvottelutasapainon puuttumisen mainitsee työntekijäpuoli usein keskeiseksi sopimista haittaavaksi tekijäksi.

Pienissä yrityksissä sovitaan usein ”koko porukan kanssa”; toisaalta pienissä yrityksissä henkilöstö voi kokea neuvottelutilanteen helposti myös työnantajan saneluna. Tieto

sopimismahdollisuuksista ja sopimisoosaaminen on pienissä yrityksissä usein vajavaista. Suuremmissa yrityksissä on enemmän voimavaroja HR-toiminnoissa. Myös henkilöstö ja sen edustus ovat paremmin järjestäytyneitä ja omaavat neuvotteluosaamista, mikä puolestaan on omiaan parantamaan neuvottelutasapainoa.

3.7 Sopimismahdollisuuksia on, mutta niiden tiellä on esteitä ja rajoitteita

Sopimismahdollisuuksia ei yleisesti ottaen hyödynnetä läheskään täysimääräisesti. Syyt vaihtelevat hyvin paljon esittävän tahon mukaan. Seuraavaan luetteloon on koottu osapuolten ilmoittamia yleisimpiä vaikeuksia:

- Ammattiliiton tai konsernijohdon linjaukset ("työnantaja sanelee/liitto kieltää; luottamusmieslukko")
- Luottamuksen puute työpaikalla; henkilökemiat
- Osaamisen puute; linjaesimiehet/HR/luottamusmies
- Tieto sopimismahdollisuuksista vajavaista
- Epäselvyys sopijaosapuolista
- Sopiminen liian työlästä hyötyihin nähden
- Sopimuksen hinta liian kallis hyötyihin nähden
- Ei tarvetta sopimiselle; "mennään kirjan mukaan"

EK:n yrityskyselyn (2015) mukaan ammattiliittojen ja henkilöstön kielteinen suhtautuminen olivat suurimmat esteet työajoista ja palkkauksesta sopimiselle. Muita syitä olivat menettelyn monimutkaisuus, tiedon puute sekä se, että joustomahdollisuuksille ei ollut tarvetta.

SAK:n luottamusmiespaneelin (2020) mukaan merkittävimmät esteet paikalliselle sopimiselle olivat työnantajan haluttomuus sopia sekä painostaminen tai sanelu työnantajan taholta.

STTK:n luottamusmieskyselyn (2019) mukaan suurimmat esteet paikalliselle sopimiselle olivat epätasapainoinen neuvotteluasetelma, työnantajan sanelu sekä heikko sopimiskulttuuri. STTK:n henkilöstön edustajabarometrin (2019) mukaan vaikeita ja vaativia asioita työpaikalla sovittavaksi ovat erityisesti palkkaan ja palkkaukseen liittyvät asiat, joita kaksi kolmesta henkilöstön edustajasta pitää melko vaikeana tai erittäin vaikeana. Sen sijaan työajoista, koulutuksesta, perhevapaista, lomista ja sairauksista on edustajien mielestä enemmän mahdollisuuksia sopia paikallisesti, jos mittarina pidetään kuinka vaativaksi ja

vaikeaksi henkilöstön edustajat asiat kokevat. Yli puolet vastaajista pitää näistä sopimista työpaikalla suhteellisen tavallisena ja vaivattomana.

Paikallisen sopimisen vähäisyys ei aina tarkoita sitä, että liittojen suhteet olisivat huonot. Kun eriävät näkemykset, varaukset ja tavoitteet paikallisen sopimisen osalta tunnetaan liittotasolla hyvin puolin ja toisin, osapuolet ovat neuvottelusuhteissaan sopeutuneet tilanteeseen ja keskittyvät asioihin, joissa voidaan päästä eteenpäin. Tärkeä viesti kentältä on kuitenkin se, että tarvetta näkemysten raikastamiseen työpaikkatason yhteistyön ja sopimisen osalta on sekä työnantaja- että palkansaajajärjestöissä.

3.8 Järjestäytynyt vs. järjestäytymätön kenttä: erilainen kohtelu hiertää

Vaikka suurin osa haastatteluista koski työehtosopimusten piirissä olevien työpaikkojen mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, esille nousivat myös järjestäytymättömien työnantajien rajoitetut mahdollisuudet hyödyntää paikallista sopimista. Nämä kiellot ja rajoitukset liittyvät tunnetuin tavoin erityisesti työaikamääräyksiin; järjestäytymätön työnantaja ei voi käyttää työehtosopimuksen työaikoja koskevia joustoja, mikäli niiden käyttäminen edellyttää paikallista sopimista.

Järjestäytymättömän työnantajan kohtaamat rajoitukset ovat omiaan heikentämään kilpailutilannetta suhteessa järjestäytyneeseen kilpailijaan. Usein kärsijänä on tällöin pienempi yritys. Toinen ongelma liittyy alihankinta- ja toimitusketjuihin: esimerkiksi pieni alihankintayritys ei pysty toimittamaan kireästi aikataulutettua tilausta sen vuoksi, että se ei pääse käyttämään työehtosopimuksen joustoja.

Sopimisen kiellot ja rajoitukset eivät sinänsä useinkaan ole yksittäisinä tekijöinä yrityksen pitkän aikavälin toiminnan kannalta ratkaisevia, mutta kireässä kilpailutilanteessa niillä saattaa olla merkitystä esimerkiksi tarjouskilpailussa. Sopimismahdollisuuksien puute voi vaikuttaa rajoittavasti myös työpaikan neuvottelu-, sopimus- ja yhteistoimintakulttuurin kehittämiseen.

3.9 Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen ja yhdessä todettuun tarpeeseen

Hyvin toimivat yhteistyö- ja osallistumismenettelyt tukevat paikallista sopimista. Tämä nostetaan haastatteluissa vahvasti esiin onnistuneen sopimustoiminnan edellytyksenä.

Näin rakennetaan ”luottamuspatjaa”, jonka varaan toimivat neuvottelu- ja sopimussuhteet voidaan kehittää. Vahva yhteistyötä, sopimista ja luottamusta tukeva kulttuuri ”valuu” läpi koko organisaation, mutta se vaatii runsaasti työtä ja aikaa.

Onnistuneen paikallisen sopimisen perusta on aina työpaikalla yhdessä todettu tarve. Molemmilla osapuolilla tulee olla näkemys ja ymmärrys siitä, minkä vuoksi sopiminen on tarpeen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Erytisen tärkeää on ymmärtää toisen osapuolen näkemyksiä ja tavoitteita. Tämän vuoksi jatkuva avoin vuoropuhelu, alhainen puheeksi ottamisen kynnyks, avoin viestintä yrityksen taloudellisesta tilasta, näkymistä ja tavoitteista sekä henkilöstön hyvinvoinnista ja kehitystarpeista sekä näihin sitoutuminen ovat välttämättömiä edellytyksiä sopimiskulttuurille. Tämän kehittyminen vaatii aikaa ja aloitteen on synnyttävä työpaikan sisältä; ylhäältä ohjaaminen, ulkoa tuputtaminen tai päälle liimaaminen eivät toimi.

Win-win- tilanteen korostaminen, perusteleminen ja sen osatekijöiden avaaminen ovat keskeisiä tekijöitä luottamuksen rakentamisessa ja paikallisen sopimisen onnistumisessa. Työnantajan tavoittelemien tuottavuus- ja kustannushyötyjen vastapainoksi on tärkeää perustella ja varmistaa myös se, että työntekijät aidosti hyötyvät ratkaisusta; joko välittömästi tai pidemmällä aikavälillä.

Haastatteluissa nousi esille myös trendejä ja haasteita, jotka vaikuttavat paikallisen sopimisen kehittämiseen: pienyrittäjyys, kansainvälistyminen/maahanmuutto, järjestäytymisasenteen alentuminen (haaste myös työnantajapuolella), luottamusmiesten ikääntyminen/nuorten saaminen mukaan ammatilliseen toimintaan, yritysrakenteiden monimuotoistuminen ja kansainvälistyminen, henkilöstön vaihtuvuus, HR-toimintojen roolin ja merkityksen muuttuminen/vähentyminen, digitalisaatio: sekä tuotanto- että palvelutoiminnoissa että välineenä tiedonsaannin ja osaamisen kehittämisessä.

Korona-kriisi on osoittautunut eräänlaiseksi mustetestiksi: työmarkkinajärjestöjen sopimat lomautusjärjestelyt osoittavat, että painetilanteessa uusien ratkaisujen syntyminen ei ole vaikeaa. Myös työpaikoilla pandemian vaikutukset ovat avanneet uusia yhteistyön ja sopimisen näkymiä, jotka voivat jäädä pysyviksi. Rohkeus ja riskinotto palkitaan.

Osaamisen kehittäminen tulisi ottaa laajemmin paikallisen sopimisen kohteeksi. Se tarjoaa uusia mahdollisuuksia win-win- tilanteeseen: työnantajan intressissä on kohottaa työntekijän osaamista tuottavuuden parantamisen nimissä kun taas työntekijän intressissä on kasvattaa omaa osaamistaan ja samalla omaa työmarkkina-arvoaan, myös pitkällä aikavälillä.

3.10 Osapuolten näkökulmia paikalliseen sopimiseen

Työnantajat:

- Paikallinen sopiminen tärkeää yritystoiminnan reagoitokyvyn parantamiseksi tuotanto- ja palvelutoiminnan vaihteluissa, toimintojen sujuvoittamiseksi sekä yleensäkin tuottavuuden parantamiseksi. Paikallisen sopimisen työehtosopimusmääräysten tulee ohjata sujuvampaan toimintaan.
- Paikallinen sopiminen ei ole olennainen kysymys kaikilla aloilla. Tarve vaihtelee, myös osaamisen puute vaikuttaa. Selkeän työehtosopimuksen kanssa pärjää. Sopimisen kiellot eivät ilmene työehtosopimuksista; on hallittava monimutkainen sääntely.
- Sopimismahdollisuudet sinänsä yleensä laajat (eräitä aloja lukuun ottamatta), mutta niiden käyttö hankalaa (luottamusmieslukot, monimutkaiset menettelyt, yleissitovan kentän suoranaiset kiellot, liittojen vastustus jne.).
- Sopimisen kohteena enimmäkseen suhteellisen vähämerkitykselliset asiat; pitäisi laajentaa laajakantoisempiin/rakenteellisiin kysymyksiin. Oleellista myös direktio-oikeuden laajentaminen eräin osin.
- Paikallinen sopiminen toimii, jos hyvä "luottamusmiesonni". Luottamusmies, joka tuntee työpaikan ja siellä tehtävän työn. Hyvät ja vakiintuneet neuvottelusuhteet ovat olennainen tekijä. Hankalaa, jos luottamusmies on "liiton etäispäätä."
- Sopimisosaamisen kehittäminen tärkeää sekä työnantaja- että palkansaajapuolella.
- Tärkeää pitkäjänteinen toiminta luottamuksen rakentamiseksi; jatkuva neuvottelu eikä pelkästään ongelmatilanteiden selvittely.
- Paine direktio-oikeuden laajentamiseen työehtosopimuksessa kasvaa, jos paikallisessa sopimisessa ei päästä eteenpäin.

Palkansaajat:

- Paikallisen sopimisen oltava aitoa ja tasapainoista sopimista, josta molemmat osapuolet hyötyvät.
- Osallistava, jatkuva vuoropuhelu ja avoin viestintä luovat perustan sopimiselle.
- Epäilyt työnantajan tarkoitusperistä haittaavat sopimista; sanelu, yksipuoliset tavoitteet; riittämätön neuvottelumandaatti, piiloutuminen konsernimääräysten taakse. Myös suoranaista neuvotteluhallittomuutta ilmenee työnantajapuolella.
- Epätasapainoinen neuvotteluasetelma; luottamusmiehen riittämätön tiedonsaanti/ajankäyttö; työntekijäaloitteellisuuden kynnyks usein liian korkea.

- Konserniohjaus rajoittaa usein liaksi työnantajan liikkumatilaa.
- Varauksellisuus työaikajoustoihin: voivat muodostua epäreiluksi kilpailukeinoksi.
- Tarve muuhunkin sopimiseen kuin työehtosopimuksen joustot; tulospalkat ja muut työehtosopimuksen tason ylittävät asiat.
- Henkilöstön osallistuminen tukee paikallista sopimista.
- HR-toimintojen ohentuminen ja osaamisen väheneminen yrityksissä huolestuttaa.

3.11 Paikallisen sopimisen menettelyihin liittyviä haastatteluissa esiintuotuja näkökohtia

- Tarve yksinkertaisiin sopimusmalleihin; työehtosopimusosapuolten kannustaminen matalan kynnyksen malleihin ("aloitussarjat").
- Osaaminen, molemmilla osapuolilla: digitaaliset alustat; työpaikan osaamisen mittarit, jotka kannustavat jatkuvaan kehittämiseen työpaikoilla. Järjestöjen yhteinen koulutus tärkeää, lisää uskottavuutta.
- Neuvottelu- ja sopimisprosessiin kuuluu erittäin tärkeänä vaiheena sopimuksen toimeenpano ja sitä tukeva viestintä. Tämä on usein hyvin haasteellinen vaihe henkilöstön edustajille, joiden pitää pystyä perustelemaan sopimuksen hyödyt niin lyhyellä kuin pidemmällä aikavälillä.
- Menettelyissä on korostettava myös aikaansaatuisten sopimusten järjestelmällistä dokumentointia, tallentamista, seuranta ja päivittämistä.
- Sopimusten, yksinkertaistenkin, kirjallisuusvaatimus on myös tärkeää mahdollisten erimielisyyksien varalta.
- Nykyaikaista viestintäteknologiaa pitää hyödyntää enemmän työpaikkojen viestintä- ja yhteistoiminnassa ("kaiken pitää löytyä kännykästä"). Henkilöstön osaamis- ja ikärakenne on tässä huomioitava.

4 Johtopäätöksiä

4.1 Yleisiä lähtökohtia jatkotoimille

Paikallisen sopimisen ydinaluetta ovat normaalisitovaan työehtosopimuskenttään kuuluvat työpaikat. Ne kattavat työntekijämäärältään suurimman osan työmarkkinoita. Se, mitä normaalisitovassa kentässä tapahtuu, määrittää myös pelisääntöjä yleissitovalle kentälle. Kysymys siitä, missä määrin yleissitovassa kentässä voidaan hyödyntää normaalitovon kentän pelisääntöjä, on tunnetulla tavalla paikallista sopimista koskevan ajan-kohtaisen keskustelun ytimessä. Tämä ei kuitenkaan saa hämärtää sitä, että paikallisen sopimisen merkittävä hyötypotentialiaali on edelleen normaalisitovassa kentässä. Tämä tarkoittaa sekä nykyisten sopimismahdollisuuksien parempaa hyödyntämistä että paikallista sopimista koskevien käyttömahdollisuuksien helpottamista työehtosopimuksissa ja lainsäädännössä.

Yleissitovan kentän saattaminen tasapuoliseen asemaan työehtosopimusten joustojen hyödyntämisen suhteen on ratkaistava tavalla, joka lisää merkityksellisiä ja laajavaikutteisia sopimismahdollisuuksia siellä, missä niille on aitoa tarvetta.

Ilmeistä ja välitöntä tarvetta työehtosopimusosapuolten sopimismahdollisuuksien lisäämiselle lainsäädännöllä ei ole havaittavissa, edes niillä aloilla, jotka ovat sopimuksiinsa sisällyttäneet lähes kaikki semidispositiivisten normien mahdollisuudet. Kyse on aidosti siitä, miten olemassa olevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia parhaiten pystytään hyödyntämään. Tässä suhteessa portinvartijoina ovat keskeisesti alakohtaiset liitot.

Laaja yhteisymmärrys vallitsee paikallisen sopimisen hyödyllisyydestä ja tarpeesta edistää parempaa sopimisoosaamista ja – kulttuuria sekä tämän perustana olevaa keskinäistä luottamusta eri tasoilla. Yhtä lailla tärkeää on kuitenkin ymmärtää, että keskusteltaessa paikallisesta sopimisesta osallistujat yleensä näkevät asiat ensisijaisesti omasta näkökulmastaan ja painottavat eri asioita ja/tai ymmärtävät toisen osapuolen näkökannat väärin.

4.2 Teesejä yhteisymmärryksen rakentamiseksi

Yhteisymmärryksen lisäämiseksi olisi hyvä tunnistaa joitakin yksinkertaisia teesejä, joista on vaikea olla eri mieltä:

- Paikallisella sopimisella ei tavoitella työehtosopimusten määrittämän tason heikentämistä, mutta ei myöskään pelkästään työehtosopimusten tason ylittäviä etuuksia. Parhaimmillaan paikallinen sopiminen sovittaa mielekkäällä tavalla yhteen osapuolten tarpeet ja tuottaa molemmille osapuolille konkreettista hyötyä lyhemmällä tai pidemmällä aikavälillä.
- Henkilöstöllä on paljon kehittämisideoita, joilla voidaan parantaa yrityksen kannattavuutta ja henkilöstön hyvinvointia. Tämä hiljainen tieto pitäisi saada paremmin hyödynnettyä.
- Paikallinen sopiminen on vain yksi väline tuottavan, työllistävän ja hyvinvoivan työyhteisön kehittämisessä. Se vaatii ympärilleen avointa, luottamukseen, osallistumiseen ja hyviin henkilösuhteisiin perustuvaa ilmapiiriä. Toimivat yhteistoiminta- ja osallistumismenettelyt ovat tässä avainasemassa.
- Paikallisen sopimisen kulttuuria ei voi rakentaa ylhäältä alas pakottamalla.
- Kaikilla aloilla tai kaikissa yrityksissä ei ole tarvetta paikalliseen sopimiseen.
- Tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista tulisi olla tarjolla nykyistä laajemmin ja ymmärrettävässä muodossa. Päävastuu on työehtosopimusosapuolilla ja yrittäjäjärjestöillä, mutta myös esimerkiksi työsuojeluviranomaisilla on tässä roolinsa.
- Paikallisten osapuolten neuvottelu- ja sopimisosaaamista tulee kehittää. Yhteinen koulutus paikallisella tasolla on tässä avainasemassa.
- Mitä pienempi työpaikka, sen yksinkertaisempia sopimismenettelyjä tarvitaan.
- Työlainsäädännön ja työehtosopimusten tulisi sallia paikallisen sopimisen mahdollisuuksien tasapuolinen hyödyntäminen osapuolten oikeudet ja velvollisuudet selkeästi määrittävällä tavalla.

5 Ehdotuksia jatkotoimiksi

5.1 Työehtosopimusosapuolet

5.1.1 Paikallisen sopimisen tarvekartoitus

Työehtosopimusosapuolilla on vastuu työehtosopimusten pitämisestä ajan tasalla ja vastaamassa myös tuleviin työmarkkinoiden, talouden ja yhteiskunnan muutoksiin. Tässä suhteessa on olennaisen tärkeää, että työehtosopimusten paikallista sopimista koskevat määräykset ovat riittäviä ja tarjoavat selkeät ja uskottavat mahdollisuudet paikallisten osapuolten tarpeellisenä pitämälle sopimiselle samalla mahdollistaen henkilöstön kattavan edustautumisen työpaikan sopimis- ja yhteistoiminnassa. Tätä tarkoittava alakohtainen yhteinen selvitystyö olisi syytä käynnistää välittömästi ja niin, että selvitysten tulokset olisivat mahdollisimman hyvin hyödynnettävissä tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa.

Työehtosopimusosapuolet edistävät paikallista sopimista lisäämällä työehtosopimukseen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia lausekkeita alakohtaisesti. Huomiota tulee kiinnittää myös sopimismahdollisuuksien selkeyteen ja helppokäyttöisyyteen kaikenkokoisilla työpaikoilla.

5.1.2 Sopimismahdollisuuksien lisääminen yrityksissä, joissa ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä.

Työehtosopimusosapuolet käyvät aloittain läpi, miten toimitaan tilanteessa, jossa luottamusmiestä ei ole saatu valittua. Rajaukset mahdollisesti myös liittyen yrityksen (konsernin) henkilöstömäärään. Sopimusosapuolena voisi näin toimia muukin henkilöstön edustaja tai ryhmä kuin luottamusmies.

5.1.3 Koulutus ja viestintä

Selvitystä laadittaessa paikallista sopimista koskevan osaamisen merkitys kävi vahvasti ilmi. Työehtosopimusosapuolten yhteisiä toimia toivottiin tässä suhteessa työpaikkatason toimien tueksi. Perinteinen yhteinen koulutus on viime aikoina ymmärrettävistäkin syistä johtuen vähentynyt, mutta lähitulevaisuudessa työehtosopimusosapuolten tulisi alakohtaisesti pohtia, miten tätä toimintaa voitaisiin elvyttää.

Työehtosopimusosapuolten rooliin sopisi hyvin myös näkyvämpi viestintä paikallista sopimista koskevista mahdollisuuksista ja menettelyistä. Tätä toimintaa voisi laajemminkin tukea väline työpaikkojen valmiuksien arvioimiseksi (tasomittari), jota kehitetään teknologiateollisuuden työehtosopimusosapuolten toimesta samoin kuin henkilöstöammattilaisten yhdistys HENRY ry:n piirissä.

5.2 Lainsäädäntö

Työ- ja elinkeinoministeriö käynnistää selvityksen työlainsäädäntöön sisältyvien semidispositiivisten sekä paikallista sopimista mahdollistavien säännösten kehitystarpeiden arvioimiseksi. Paikallisen sopimisen edistämiseksi tulisi myös yleisemmin harkita työlainsäädännön sopimuksenvaraisuuden lisäämistä muuttamalla pakottavia säännöksiä semidispositiivisiksi.

Tämä auttaisi valmistautumaan tuleviin haasteisiin työmarkkinoilla: toimialojen ja yritysraakenteiden sekä osaamisvaatimusten muutokset ja niiden heijastuminen työehtosopimus toimintaan samoin kuin työnantajien ja työntekijöiden järjestäytymisasteen kehitys.

Tältä osin on syytä palauttaa mieliin myös ne pohdinnat, joita työsopimuslain eduskuntakäsittelyssä sisältyi perustuslakivaliokunnan mietintöön (41/2000vp.):

”Esityksen perusteluissa (s. 128/l) todetaan, että ainakaan vielä ei ole tarkoituksenmukaista laajentaa valtakunnallisten työnantajajärjestöjen ulkopuolella olevien työnantajien mahdollisuuksia pelkästään yleissitovuuden perusteella käyttää työehtosopimuksissa työpaikoille siirrettyä sopimismahdollisuutta. Esityksen mukaan on kuitenkin tarpeen seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa nykyiseen käytäntöön verrattuna. Valiokunta tähdentää seurannan tärkeyttä ja huomauttaa, että siinä on perustuslain kannalta pidettävä silmällä työntekijäin suojelun toteutumista, yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman mahdollisia muutoksia etenkin negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta sekä kilpailutilanteen kehittymistä. – ”

Paikallisia sopimismahdollisuuksia voitaisiin myös kohdennetusti laajentaa esimerkiksi ottamalla tarkasteluun eräiden työlainsäädäntöön sisältyvien sopimiskieltojen kattavuus. Työsopimuslaista, työaikaista, vuosilomalaista ja opintovapaalaista voitaisiin tätä varten ottaa tarkasteluun säännökset, joilla on suljettu yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalta työnantajalta oikeus tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia (työsopimuslain 2 luvun 7 § 2 momentti ja 13 luvun 8 §, työaikalain 34 § 2 momentti ja 35 §, vuosilomalain 31 § ja 37 § sekä opintovapaalain 13a §). Tässä yhteydessä

tulisi harkita, voitaisiinko näiden lainkohtien tarkoittamia sopimiskieltoja rajata esimerkiksi ottamalla huomioon yrityksen henkilöstömäärä tai sopimisen tarpeeseen vaikuttavat muut seikat.

5.3 Muut toimet

5.3.1 Tiedon tarjoaminen

Yleisempää - helposti löydettävää - koottua julkista tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista kaivataan – esim. viranomaistoimintana digitaalinen selkokieline tietopankki, johon kootaan asiaan liittyvät keskeiset säädökset sekä sopimukset – sekä yleisiä käytännön ohjeita asiassa etenemiseen. Varsinainen neuvontavastuu kuuluu työsuojeluviranomaisille, jolle annetaan riittävät lisäresurssit asian hoitamiseksi.

5.3.2 Liityntäsopimukset

Hyödynnetään laajemmin jo nyt mahdollista ja erällä aloilla käytössä olevaa ns. liityntäsopimuskäytäntöä.

Järjestäytymätön yritys solmii liityntäsopimuksen valtakunnallisen ammattiliiton kanssa. Liityntäsopimuksella tullaan osaksi yleissitovaa työehtosopimusta ja kaikki siinä olevat joustot tulevat yrityksen käyttöön, mukaan lukien paikallisesti sovittavat työehtosopimusmääräykset menettelytapoineen. Tämä ei edellytä järjestäytymistä mihinkään.

6 Paikallisen sopimisen huoneentaulu: "Opi perusasiat; se ei riitä, mutta opi ne!"

Selvitystä varten tehdyt haastattelut antoivat käytännönläheisen kuvan paikallisen sopimisen arkipäivästä. Seuraava kooste avaa selvityshenkilöiden mielestä varsin hyvin niitä aineksia, joista toimiva paikallisen sopimisen kulttuuri syntyy. On selvää, että kooste ei ole tyhjentävä vaan lähinnä suuntaa-antava. Se on kuitenkin sellaisenaankin vakuuttava osoitus siitä tiedon ja osaamisen potentiaalista, jota työpaikoilla on. Tärkeintä on saada tuo potentiaali nykyistä laajempaan käyttöön.

1. Paikallinen sopiminen on vastuullista työpaikan omaa järjen käyttöä

- Paikallinen sopiminen ei ole ihmelääke vaan eräs menettely työpaikan arkipäivän ongelmien ratkaisemiseksi
- Käyttökelpoinen monilla aloilla ja työpaikoilla, mutta ei ole olemassa kaikialle sopivaa yhtä mallia
- Työpaikan omiin tarpeisiin perustuva ratkaisu, joka on sopusoinnussa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön pelisääntöjen kanssa

2. Luottamus kaiken perustana

- Jatkuva vuoropuhelu tilannekuvan ylläpitämiseksi
- Avoimuus, matala kynnyks puheeksi ottamiselle
- Aloitteellisuus ja siihen rohkaiseminen
- Rohkeutta ja kokeilunhalua

3. Yhteinen ymmärrys työpaikan tärkeistä asioista

- Neuvottelujen ja sopimisen kohteena asiat, joiden merkitys työpaikan menestykselle on kaikille osapuolille selvä; työajat, palkkausjärjestelmät, työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen jne.
- Yhteinen tilannekuva: missä mennään, miksi neuvotellaan?
- Perustavoitteiden selvittäminen, puolin ja toisin

4. Tasapaino neuvotteluasetelmassa

- Selkeät ja riittävät valtuudet; taustojen tuki
- Neuvottelukysymysten ja -menettelyjen osaaminen
- Tasapainoiset neuvottelukokoonpanot
- Neuvotteluosapuolten itsenäisyys; ei sanelua, ei ulkopuolista ohjailua
- Tunnusta toimivien henkilösuhteiden merkitys

5. Realisiet tavoitteet ja aikataulut

- Sopiminen osana jatkuvaa kehittämistoimintaa
- Aikataulujen sovittaminen neuvottelutilanteeseen
- Elämä jatkuu: onnistumisista kannustusta, epäonnistumisista oppia

6. Tavoitteena aito win-win

- Tavoitteiden kirkastaminen
- Ymmärrys toisen osapuolen tavoitteista
- Lyhyen aikavälin hyödyt vs. pidemmän aikavälin hyödyt
- Molemmille osapuolille aito kokemus mielekkästä tuloksesta ja siihen sitoutuminen

7. Saavutettujen tulosten kirjaaminen ja ylläpito

- Sopimusten tallentaminen: toimeenpanon helpottamiseksi ja tulkintaerimielisyyksien ehkäisemiseksi
- Sopimusten jatkuva päivittäminen vastaamaan muuttuvia olosuhteita
- Jatkuvuuden turvaaminen neuvotteluosapuolten vaihtuessa

8. Avoin ja välitön viestintä saavutetuista tuloksista

- Yhdenmukaiset viestit taustatahoille
- Palautteen avoin ja välitön käsittely

9. Yhteistyötä ja sopimista tukevien työpaikan rakenteiden ja toimintojen ylläpito

- Avoin viestintä
- Osallistaminen
- Keskinäinen arvostus ja kunnioitus

10. Neuvottelu- ja sopimisoaamisen ylläpito

- Myönteinen asenne osaamisen kehittämiseen
- Työpaikan yhteiset kehittämishankkeet
- Osapuolten valmiuksien ylläpito/liittojen yhteiset hankkeet ja tapahtumat
- Vertaiskokemukset: jakaminen ja oppiminen

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä

Työministeri Tuula Haatainen nimesi 12.10.2020 varatuomari Jukka Ahtelan ja yhteistoiminta-asiamies Joel Salmisen selvityshenkilöiksi, joiden työn tavoitteena oli avata työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen tilaa niin järjestäytyneissä kuin järjestäytymättömissä yrityksissä sekä toisaalta pohtia toimenpiteitä, joilla paikallista sopimista voidaan edistää tulevaisuudessa.

Selvitys kuvaa paikallisen sopimisen nykytilaa ja käytäntöjä eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä ja työyhteisöissä. Selvitys sisältää koosteen selvityshenkilöiden paikallisen sopimisen nykytilaa koskevista havainnoista sekä näihin perustuvia johtopäätöksiä ja ehdotuksia.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-615-4

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi