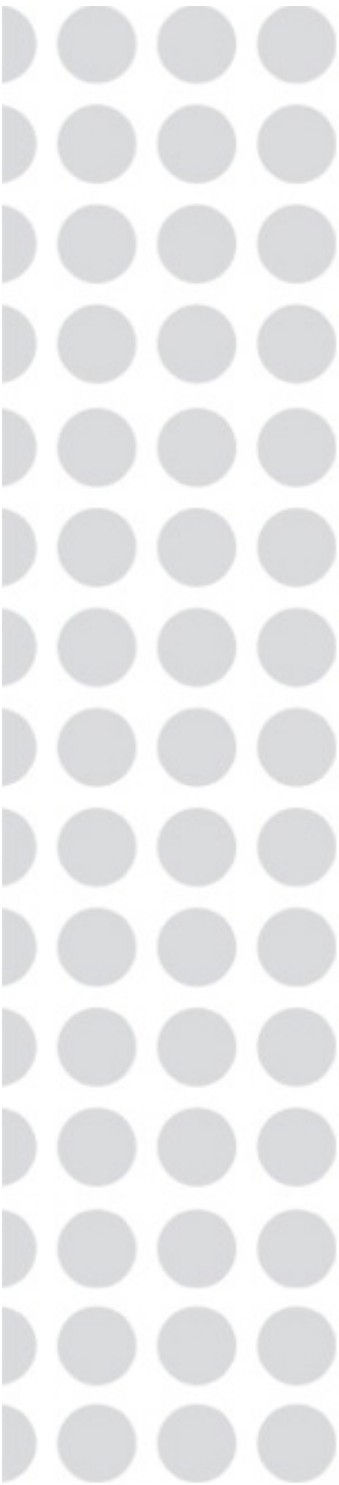




Paikallinen sopiminen kumiteollisuudessa

Teemaseminaarin yhteenvetoraaportti
14.5.2013



Sisältö

1. JOHDANTO.....	3
2 PAIKALLINEN SOPIMINEN	4
2.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet.....	4
2.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt	4
2.3 Paikallisen sopimisen edellytykset	6
2.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen	6
3 LUOTTAMUKSEN MERKITYS PAIKALLISESSA SOPIMISESSA	7
4 SELVITYS PAIKALLISESTA SOPIMISESTA KUMITEOLLISUUDESSA	8
5 DOKUMENTOINTI	9
6 HYVÄT KÄYTÄNNÖT	12
7 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA KUMITEOLLISUUDESSA	17
7.1 Paikallinen sopiminen kumiteollisuuden työehtosopimuksissa.....	17
7.2 Paikallinen sopiminen kumiteollisuuden toimihenkilösopimuksessa	20
7.3 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjassa	21
7.4 Paikallinen sopiminen työlainsäädännössä	22

LIITE: Tutkimus paikallisesta sopimisesta kumiteollisuudessa

LUKIJALLE

Kumiteollisuuden työmarkkinaosapuolet järjestivät keväällä 2013 yhteistyössä seminaarin aiheesta paikallinen sopiminen. Pientyhmätyöskentelyn tuloksena koottiin tähän yhteenvetoraporttiin kumiteollisuuden paikallisen sopimisen hyviä käytäntöjä.

Kumiteollisuuden paikallisen sopimisen seminaarien osallistujien näkemyksen mukaan paikallista sopimista edistävät kokemus ja rutiinit, ymmärrys paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja menettelytavoista, keskinäinen luottamus ja käytännön esimerkit. Tämän oppaan tavoitteena on antaa paikallisille sopijaosapuolille tietoa ja uusia ajatuksia paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja edellytyksistä sekä kehittää paikallista toimintakulttuuria paikallisen sopimisen edistämiseksi.

marraskuussa 2013

Kumiteollisuus ry

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

Ammattiliitto Pro ry

TEAM Teollisuuden Ammattiliitto ry

1. JOHDANTO

Paikallinen sopiminen on muutosjohtamista, joka on sopijaosapuolten tarpeisiin, hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa toimintaa. Paikallisesta sopimisesta on tullut merkittävä ja monipuolinen keino vastata asiakastarpeiden, kansainvälistymisen, työvoiman monimuotoistumisen ja erilaisten elämäntilanteiden tarpeisiin.

Paikallisen sopimisen arvioidaan parantavan työorganisaatioiden toiminnan joustavuutta ja tuottavuutta, henkilöstön työehtoja, työhyvinvointia sekä työilmapiiriä ja luottamusta.

Työmarkkinaosapuolilta paikallinen sopiminen vaatii esimiesten ja luottamusmiesten osaamisen kehittämistä paikallista sopimustoimintaa tukevaksi.

Pekka Hotti
Kemianteollisuus KT ry

Timo Vallittu
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Antti Rinne
Ammattiliitto Pro ry

Pertti Porokari
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

2 PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan sellaista työehtojen asettamista, joka tapahtuu sopimalla yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasolla. Sopiminen voi tapahtua sekä yksilöllisellä tasolla työnantajan ja työntekijän kesken tai edustuksellisella tasolla esim. työnantajan ja luottamushenkilön välillä.

2.1 Paikallisen sopimisen tavoitteet

Paikallisten sopimusten tavoitteena on edistää henkilöstön motivaatiota, vaikuttamismahdollisuuksia, työoloja ja sitoutumista työhön, varmistaa yritysten kilpailukykyä ja kannattavuutta sekä huomioida paikalliset olosuhteet.

2.2 Paikallista sopimista koskevat säännöt

Sopiminen ja sopimus

Työpaikoilla käydään monenlaisia neuvotteluja, keskusteluja ja palavereja. Neuvottelutulos ei ole automaattisesti luonteeltaan sopimus, vaan saattaa tarkoittaa vasta tietynlaisen yhteisymmärryksen saavuttamista. Neuvottelun tuloksena saattaa olla myös jonkinlainen suostumus (eli lupa tai myöntyminen) johonkin toimenpiteeseen (kuten suostumus ylitöihin, muutoksiin, siirtoihin tai vapaapäivään).

Paikallinen sopiminen mm. työehtosopimuksen määräyksistä on neuvottelua, jonka tuloksena yleensä syntyy paikallinen sopimus. Paikallinen sopimus suositellaan aina tehtäväksi kirjallisena. Kumiteollisuudessa paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan sopimus on lisäksi tehtävä kirjallisena aina, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa.

Lain säännökset

Esimerkiksi työsopimuslaissa, työaikalaissa, vuosilomalaissa ja yhteistoimintalaissa on säännöksiä paikallisesta sopimisesta ja lakien säännöksistä poikkeamisen mahdollisuudesta. Vaikka työlainsäädäntö on paljolti työntekijän suojaamisen takia *vähimmäispakottavaa* oikeutta, sisältyy työlakeihin useita sellaisia säännöksiä, joista voidaan sopia toisin muun muassa työsopimuksella. Vähimmäispakottavuudella tarkoitetaan sitä, että lain tai työehtosopimuksen määräys takaa työntekijälle tietyn minimitasen ja näin ollen työntekijän kannalta edullisemmin voidaan aina sopia.

Osa lakien säännöksistä on sellaisia, että niistä voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla. Tällöin voidaan työehtosopimuksella määrätä, että asiasta *"voidaan sopia"* tai siitä *"on sovittava"* paikallisesti. Tällainen paikallinen sopimus voi myös saada työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen. Näistä pykälistä ei voi poiketa työntekijälle epäedullisempaan suuntaan pelkällä työntekijän ja työnantajan välisellä työsopimuksella, vaan asia on sovittava luottamusmiehen kanssa.

Ne työlainsäädännön pykälät, joista voidaan poiketa työntekijälle epäedullisempaankin suuntaan ilman työehtosopimuksen määräyksiä, tunnistaa yleensä lain sanamuodosta *"Jollei muusta sovita..."* tai *"Työnantaja ja työntekijä voivat sopia..."*. Tällöin asiasta voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken ilman luottamusmiestä.

Yhteenvedon voidaan todeta, että työlainsäädännöstä löytyy siis monenlaisia määräyksiä:

1. *Pakottavia määräyksiä*, joista ei voi poiketa työntekijälle epäedullisesti edes valtakunnallisella työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisperusteet.
2. *Puolipakottavia määräyksiä*, joista voi poiketa ainoastaan työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavat korvaukset.
3. *Tahdonvaltaisia määräyksiä*, joista voi poiketa työehtosopimuksella tai työehtosopimuksella. Tällaisia ovat esimerkiksi irtisanomisajat.

Työehtosopimukset

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on vähimmäispakottavia määräyksiä, sopimisen sallivia määräyksiä ja paikallista sopimista edellyttäviä määräyksiä. Monissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joiden osalta toisin sopiminen paikallisesti on sallittu. Tällainen määräys voi olla muotoiltu esimerkiksi: *"ellei paikallisesti sovita toisin"* tai *"paikallisesti voidaan sopia toisin"*. Sovittaessa tällöin asiasta paikallisesti, muutetaan työehtosopimuksen sisältöä. Tällaista työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimusta pidetäänkin työehtosopimuksen osana. Siksi tällaisen paikallisen sopimuksen tulkinta-erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, jotka siirtävät tietyn työehdon määrittelyn paikallisille osapuolille sopimista edellyttäen (*"asiasta x on sovittava paikallisesti"*). Paikallista sopimista edellyttävät työehtosopimusmääräykset saattavat rajoittaa työnantajan määräysvaltaa, sillä kyseessä saattaa olla työnantajan määräysvallan piiriin normaalisti kuuluva seikka, josta työehtosopimuksen mukaan onkin paikallisesti sovittava.

Työehtosopimuksissa on usein toissijaismääräyksiä, joita kutsutaan "perälaudoiksi". Jos paikallisen sopimisen alueeseen kuuluvasta asiasta ei sovita, noudatetaan työehtosopimuksessa olevaa toissijaista määräystä, jota kutsutaan perälaudaksi. Perälauta voi olla esim. työajoissa: *"ellei työajasta paikallisesti toisin sovita, noudatetaan työehtosopimuksen työaikaääräystä"*.

Työehtosopimuksissa voi myös olla määräyksiä, joissa asetetaan rajoja tai raameja sille, minkälaisten rajojen puitteissa paikallisten sopimusten tulisi pysyä. Esimerkiksi liukuvasta työajasta on saatettu määrätä, että työaika tulee kuitenkin pysyä tietyissä rajoissa ja tasoittua jonkin ajanjakson kuluessa. Myös luottamusmies voi sopia raamit, joiden puitteissa yksittäiset työntekijät voivat asiasta sopia.

Työehtosopimusten mukaan paikallinen sopiminen tapahtuu sopimuksessa olevien neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaisesti, eli ensisijassa työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus sitoo niitä henkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Jos työehtosopimuksen mukaista luottamusmiestä ei ole valittu, ei paikallinen sopiminen ole mahdollista niiden määräysten osalta, jotka edellyttävät luottamusmiehen sopimista. Asiasta riippuen sopimusosapuolena voi olla myös yksittäinen työntekijä, toimihenkilö tai ylempi toimihenkilö.

Yhteistoimintasopimukset

Yhteistoimintalain mukaisessa menettelyssä voidaan sopia käsiteltävänä olevista yt-asioista. Yt-laki myös edellyttää, että eräät asiat on nimenomaan sovittava (kuten työsäännöt, järjestyssäännöt ja aloitetöiminnan säännöt). Yhteistoimintamenettelyssä osapuolina voivat olla joko henkilöstön edustaja(t) ja työnantaja tai yksittäinen työntekijä ja työnantajan edustaja.

Työsopimusten muutokset

Myös työsopimuksen tasoisella sopimuksella voidaan jo alkaneen työsuhteen aikana sopia pätevästi monenlaisia työsopimusehtojen muutosasioita. Tarvetta tällaiseen on etenkin silloin, kun työsopimus antaa työntekijälle parempia etuja tai oikeuksia kuin valtakunnallinen työehtosopimus tai laki. Paikallistason sopimisen keinoina voidaan mainita myös sellaiset pitkään jatkuneet käytännöt, joista on tulut sopimuksen veroisia. Muutosopimuksia voidaan toteuttaa myös määräaikaisena, esim. jonkin projektin ajan tai kokeiluluontoisesti.

Muut sopimukset

Lisäksi työsuhteeseen vaikuttavia sopimuksia voidaan tehdä normaalin sopimusvapauden puitteissa. Se mahdollistaa paikallisen sopimisen sellaisissakin asioissa, joita työoikeuden normistot eivät sinänsä sääntele. Työsuhteeseen liittyviin asioihin kuuluu monia sellaisia asioita, joista ei työlaeissa, työehtosopimuksissa tai työsopimuksissa ole säännöksiä tai määräyksiä. Esimerkiksi työntäjän työnjohtovallan piiriin sinänsä kuuluvista asioista voivat paikalliset osapuolet halutessaan sopia. Paikallisesti voidaan myös sopia normaalin työehtosopimuksen mukaisen peruspalkan lisäksi mahdollisesti tulevasta tulos- tai voittopalkkioista. Yleisen sopimusvapauden nojalla voidaan työpaikoilla esimerkiksi sopia etätyöstä, liikkuvasta työstä, työkyky- ja työhyvinvointiasioista tai koulutuksesta.

2.3 Paikallisen sopimisen edellytykset

Paikallinen sopiminen edellyttää tasavertaisia neuvottelukumppaneita ja sopimusosapuolia. Paikallinen sopiminen perustuu sopimusvapauteen ja edellyttää molemminpuolista tahtoa sopia asioista yhteisesti. Toimiva luottamushenkilöjärjestelmä työehtosopimuksineen ja hyvät neuvottelusuhteet ovat paikallisen sopimisen perusedellytyksiä.

Paikallinen sopiminen edellyttää luonnollisesti myös oikeutta sopimiseen eli tiettyä valtuutusta sopia työehdoista paikallisesti. Tämä valtuutus tulee yleensä työlainsäädännöstä tai työehtosopimuksesta. Lisäksi osapuolten edustajilla tulee olla kelpoisuus tehdä paikallisia sopimuksia. Yritys tulee kelpoiseksi paikalliseen sopimiseen järjestäytymällä työnantajaliittoon. Työntekijä on kelpoinen itse sopimaan tietyistä asioista, osaan taa vaaditaan luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus.

Kun yrityksessä mietitään paikallisen sopimuksen tekemistä, on mietittävä onko kyseessä olevasta asiasta oikeus sopia toisin? Mihin tuo oikeus perustuu – ts. onko työlainsäädännössä tai työehtosopimuksessa määräyksiä asiasta? Kenellä yrityksessä on oikeus sopia toisin? Paikallisen sopimisen edellytykset voi tarvittaessa tarkistaa omasta liitosta.

2.4 Paikallisen sopimuksen irtisanominen ja työehtosopimuksen umpeutuminen

Toistaiseksi voimassa olevat paikalliset sopimukset ovat irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei toisin ole sovittu. Irtisanomiseen ei tarvita perusteluja. Irtisanomisen toimitamiseen ovat oikeutettuja ne osapuolet, jotka ovat sopimuksen allekirjoittaneet ja siten siihen sitoutuneet. Yksittäisen työntekijän kanssa tehdyn paikallisen sopimuksen irtisanominen on siten mahdollista työnantajan tai mainitun yksittäisen työntekijän toimesta. Kun sopijapuolena on luottamusmies, ei hän sopimusta solmiessaan ole yksittäinen henkilö, vaan edustamansa henkilöstöryhmän toimielin. Näin ollen luottamusmiesvaihdosten takia on mahdollista, että sopimuksen irtisanoo muu luottamus-

mies kuin sen tehnyt luottamusmies. Kun irtisanomisaika päättyy, palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lain säännöksiä.

Määräajaksi tehty paikallinen sopimus päättyy, kun määräaika umpeutuu. Tällöinkin palataan noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä tai lain säännöksiä.

3 LUOTTAMUKSEN MERKITYS PAIKALLISESSA SOPIMISESSA

Luottamuksen rakentaminen ja sen ansaitseminen puolin ja toisin on yksi toimivan paikallisen yhteistoiminnan keskeinen tekijä. Voidaan sanoa, että molemminpuolinen luottamus on hedelmällisen paikallisen sopimisen perusedellytys. Luottamus on tärkeää sopimiseen osallistuvien henkilöiden (usein luottamusmies ja työnantajan edustaja) välillä, mutta myös laajemmin yritystasolla: on tärkeää, että henkilöstön ja yrityksen välillä vallitsee luottamus. Kun luottamus on saatu rakennettua, on mahdollista päästä sopimukseen vaikeistakin asioista.

Luottamus rakentuu pala palalta. Luottamuksen rakentumiseen vaikuttaa merkittävästi se, kuinka tehtyjä sopimuksia noudatetaan ja kunnioitetaan. Luottamus siis edellyttää sopimusoikeudellisen periaatteen "Sopimukset on pidettävä" sisäistämistä.

Neuvotteluvaiheessa on tärkeää, että asioista puhutaan avoimesti. Molempien sopimusosapuolien on tiedettävä, mihin sopimuksella pyritään ja miksi: sopimusneuvotteluilla on siis oltava selkeät tavoitteet, jotka on molemmin puolin ymmärretty samoin. Molemmilla sopimusosapuolilla on lisäksi oltava neuvottelujen aikana käytössään samat taustatiedot, joiden perusteella päätöksiä tehdään. Näin varmistetaan se, että molemmat osapuolet voivat kokea paikallisen sopimuksen reiluksi ja tarpeelliseksi.

Paikallinen sopiminen lähtee usein jommankumman sopimusosapuolen tarpeesta saada tiettyyn asiaan muutosta. Näiden tarpeiden selkeä kommunikointi ja ehdotettujen ratkaisujen perusteleminen on edellytys toimivalle sopimustoiminnalle. Hyvät vuorovaikutustaidot ylipäänsä edesauttavat sopimus-toimintaa. On hyvä myös muistaa, että neuvottelutoiminnan luonteeseen kuuluu usein se, että joudutaan tekemään kompromisseja. Neuvottelupöytään onkin syytä tulla avoimin mielin niin, ettei ole asetanut etukäteen kantojaan liian tiukoiksi, jotta aidolle neuvottelulle jää tosiasiaa varaa.

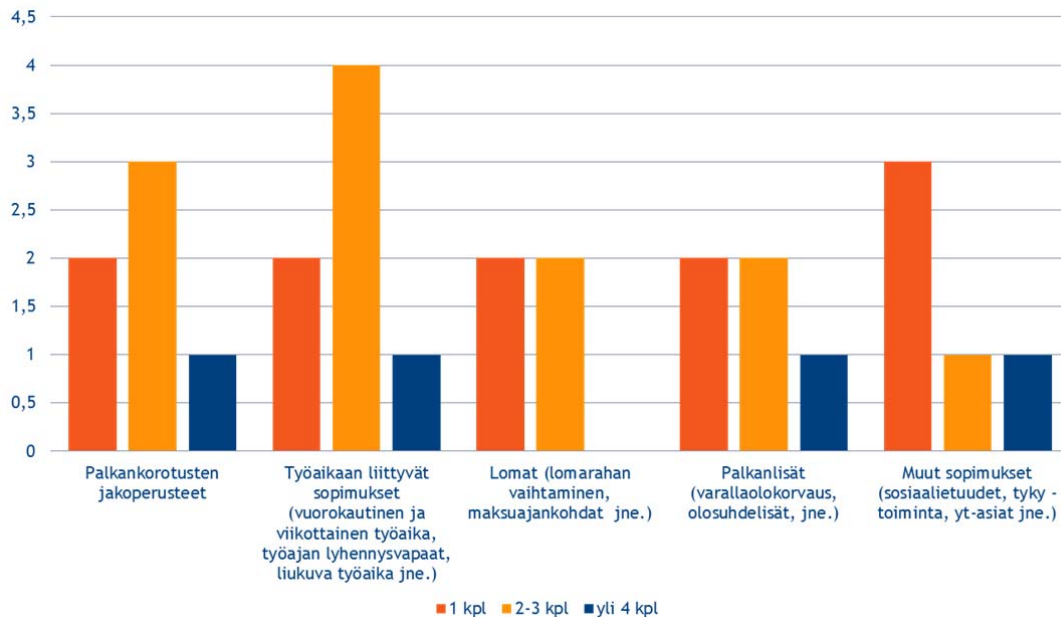
Luottamuksen rakentamisessa auttaa se, että tehdään yhteistyötä myös muulloin kuin neuvottelupöydässä. Yleensä työnantaja ja luottamusmies pitävät säännöllisesti keskusteluyhteyttä yllä silloinkin, kun asioiden muuttamiselle ei ole tarvetta, mikä parantaa osapuolten henkilösuhteita ja siten rakentaa luottamusta. On myös tärkeää, että osapuolet voivat luottaa siihen, että luottamukselliset tiedot pysyvät luottamuksellisina.

Edellä on puhuttu siitä, miten luottamusta rakennetaan ja miksi se on tärkeää. Asiaa voidaan lähestyä myös siitä näkökulmasta, mitkä asiat ja millainen menettely puolestaan heikentävät osapuolten välistä luottamusta. Ongelmallista on ensinnäkin, jos tehtyjä sopimuksia ei noudatetakaan tai niitä kyseenalaistetaan sopimuksen tekemisen jälkeen. Paikallisen sopimuksen tekemistä on harkittava riittävästi etukäteen, jotta ns. jälkipyykiltä vältytään. Tehdyn sopimuksen takana on pystyttävä seisomaan. Toiseksi, ongelmia voi syntyä myös tiedottamisen epäonnistumisesta: työnantajan ja luottamusmiehen välinen tiedonjako voi epäonnistua samoin kuin luottamusmiehen ja henkilöstön välinen tiedottaminen sopimusneuvotteluista tai jo tehdystä sopimuksesta. Kaikenlainen harhaanjohtaminen tai painostaminen estää luottamuksellisten suhteiden syntymistä ja siten toimivan neuvottelukulttuurin syntymistä.

4 SELVITYS PAIKALLISESTA SOPIMISESTA KUMITEOLLISUUDESSA

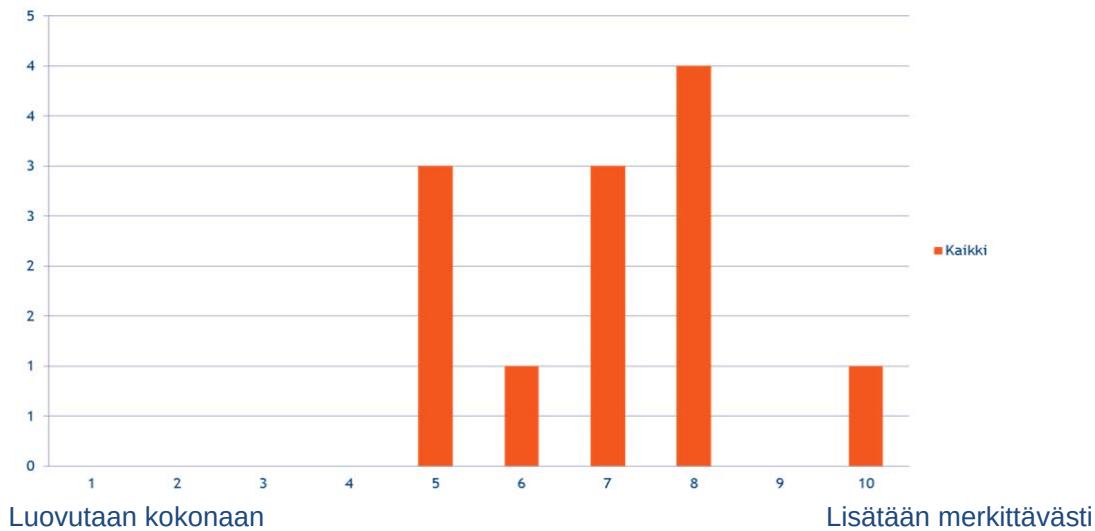
Työmarkkinaosapuolet toteuttivat yhdessä tutkimuksen sähköisellä kyselylomakkeella huhtikuussa 2013. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat työnantajan edustajat ja luottamusmiehet. Vastaajia oli yhteensä 19, joista noin puolet (9 kpl) olivat luottamusmiehiä. Tutkimuksessa selvitettiin paikalliseen sopimiseen liittyviä käytäntöjä ja odotuksia. Tutkimuksen tulokset ovat kokonaisuudessaan liitteessä 1.

Tutkimuksen mukaan eniten paikallisia sopimuksia kumiteollisuudessa oli vuonna 2013 työaikaan liittyvät sopimukset (kuva 1). Työaikaan liittyviä sopimuksia tehdään myös muilla teollisuudenaloilla eniten, koska niiden avulla pystytään ratkaisemaan esiin tulevia tilanteita välittömästi ja molempia osapuolia tyydyttävästi.



Kuva 1. Yleisimmät paikalliset sopimukset kumiteollisuudessa 2013

Kumiteollisuudessa halutaan enemmän lisätä paikallista sopimista kuin vähentää tai luopua kokonaan (kuva 2). Luottamusmiesten halu lisätä paikallista sopimista on kuitenkin hieman varovaisempaa kuin työnantajien edustajien



Kuva 2. Halu lisätä paikallista sopimista

Suurimpana esteenä paikallisen sopimisen onnistumiselle nähtiin kokemuksen ja rutiinien puute sekä riittämätöntä ymmärrystä siitä, mitä voidaan tehdä ja mitä ei. Lisäksi kaivattiin käytännön esimerkkejä siitä, miten paikallista sopimista on muissa kumiteollisuuden yrityksissä sovellettu. Tunnistettiin myös se, että paikallinen sopiminen onnistuu vain, jos osapuolten välillä on riittävä luottamus. Pitää muistaa myös se, että sopimuksia tekevät ihmiset, eivät pykälät.

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa vaatii neuvottelutaitojen lisäksi perusasioiden tuntemusta. Tämän oppaan loppuun on kerätty työehtosopimuksista kohdat, joista voi paikallisesti sopia toisiin.

Työehtosopimusten ja lakien sisällöt muuttuvat. Työpaikoilla on hyvä sopia menettelytavat, miten pidetään ajan tasalla neuvottelijoiden tietoja. Perehdytys- ja koulutussuunnitelmat antavat hyvää pohjaa paikalliselle sopimiselle.

Paikallisia sopimuksia ei kannata neuvotella kiireellä. Neuvottelijoille kannattaa varata aikaa tutustua taustamateriaaleihin ja valmistautumiseen. Parhaaseen lopputulokseen päästään, kun sovitaan pelisäännöt, miten työtä tehdään, minkälaisessa aikataulussa halutaan valmista sekä miten ja kuka kertoo työn etenemisestä henkilöstölle. Yksi neuvottelun onnistumisen kannalta olennainen asia on, että opetellaan pitämään ihmissuhteet erillään sovittavista asioista.

Liitoista saa koulutusta, tukea ja opastusta sopimusten tekemiseen ja lakien ja työehtosopimusten sisällöistä.

5 DOKUMENTOINTI

Yksilötasolla tehdään paljon paikallisia sopimuksia esimerkiksi tuntien sisään tekemisestä, työajan-tasaamisvapaan ajankohdista, vapaapäivistä, lomien jakamisesta tai ajankohdista. Nämä sopimukset yleensä ovat kertaluonteisia ja usein niistä sovitaan myös suullisesti. Yksilötason sopimuksissa on muistettava henkilöiden tasapuolinen kohtelu.

Kun paikallinen sopimus koskee työryhmää tai koko työpaikkaa tai organisaatiota, suositellaan, että laaditaan kirjallinen sopimus. Kumiteollisuudessa paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan sopimus on lisäksi tehtävä kirjallisena aina, jos sopimus on voimassa yli kaksi viikkoa. Paikallisen sopimuksen tekemiseen ei ole mitään muita muotomääräyksiä. Oheinen esimerkkisopimusmalli ohjaa ottamaan huomioon paikallisessa sopimisessa esimerkiksi sopimuksen keston, irtisanomisehdot ja sopimuksen päivityksen muutoshistorioineen.

Kun sopijaosapuolet vuosien mittaan vaihtuvat, on hyvä dokumentoida mitä alun perin sopimuksella tarkoitettiin ja miten sopimus on ajansaatossa muuttunut. Kokouksista on hyvä tehdä muistio tai pöytäkirja, josta selviää mikä paikallisen sopimisen tavoite on ollut, ketkä ovat olleet sopimassa ja mitä on sovittu.

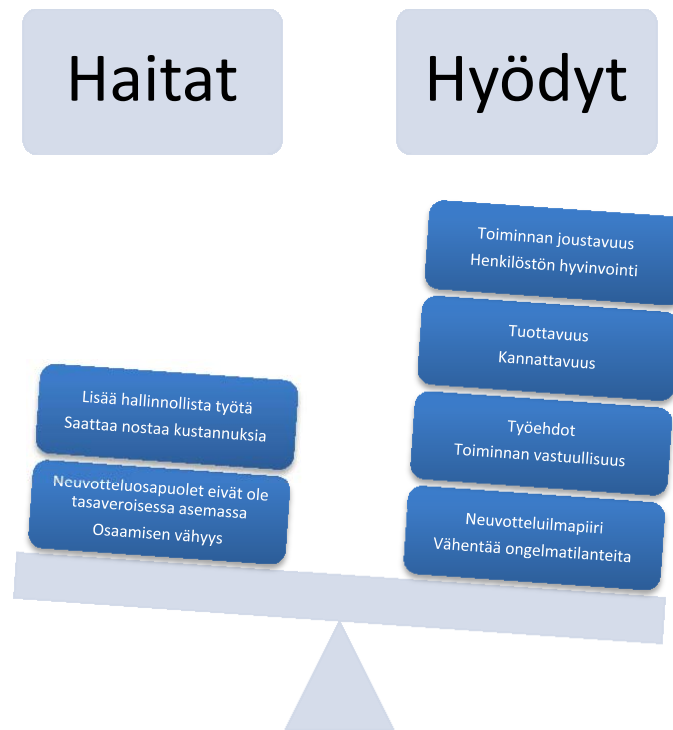
Paikallisia sopimuksia kannattaa hallinnoida kuten muitakin tärkeitä asiakirjoja ja sopimuksia. Hyvä käytäntö on käydä kaikki paikalliset sopimukset läpi säännöllisin väliajoin ja tehdä sopimukseen tarvittavat muutokset.

Esimerkki työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta

Aika	
Paikka	
Sopijaosapuolet	TA / TT TA / luottamusmies
Paikallisen sopimisen aihe ja työehtosopimuksen pykälä	
Mihin tilanteeseen paikallinen sopimus on tehty	
Sopimuksen katselmointi - kerran vuodessa / joka toinen vuosi jne.	
Paikallinen sopimus on määräaikainen/voimassa toistaiseksi	
Paikallisen sopimuksen irtisanominen	
Muutoksenhallinta	

Jos kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä).

6 HYVÄT KÄYTÄNNÖT



KUVA 3. Paikallisesta sopimisesta on myönteisiä kokemuksia. (Ihalainen ym. 2007, Kairinen 2007, 2008).

Seuraavassa on kerätty hyviä käytäntöjä ja ajatuksia paikallisen sopimisen edistämiseen kumiteollisuudessa. Esimerkit ja ajatukset on kerätty **paikallisilta sopijaosapuolilta** sekä työmarkkinaosapuolten huhtikuussa 2013 yhdessä toteuttaman tutkimuksen perusteella että pienryhmäkeskusteluissa paikallisen sopimisen seminaarissa 14.5.2013.

Työajan joustot

- Kiinteä vuoronvaihtoraha korvaa vuoronvaihdossa tulevan toistuvan ylityöilmoituksen, korvaus maksetaan kiinteästi sopimukseen liitetyille henkilöille. Tehdystä ylityöstä maksetaan sama korvaus oli se ennen tai jälkeen oman vuoron.
- Työaikajoustot
- Liukuva työaika; ymmärtääkseni sekä työnantaja että toimihenkilöt ovat tyytyväisiä tähän.
- Tasausvapaat maksetaan pidettäessä
- Pekkasvapaiden pitäminen. Esim. puolet määrää työnantaja ja puolet työntekijän esityksestä
- Sisäänteko iltavuoroviikolla: Iltavuorossa 4 x 10 tuntia tai 2 x 12 tuntia

Vuosiloma

- Lomapalkan maksuajasta sopimus

Yhteistoiminta

- Yt-neuvottelujen yhteydessä loppuvuonna 2012 tuli toimihenkilöille 7 lomautuspäivää joulutammikuulle. Työnantajan kanssa sovittiin tällöin että jos tilanne paranee sen verran, että jos jatkolomatuksille ei ole tarvetta/perusteita enää helmi-maalikuussa, toimihenkilöt saavat ylimääräisiä palkallisia vapaapäiviä 3 kpl. Näin kävi ja vapaapäivät saatiin, hieno juttu!
- Esim. lomautusjärjestelyt
- Toimenpiteiden jälkikäteisseuranta
- Ylimääräiset palkalliset päivät

Yhteishenkeä edistävä toiminta

- Opitaan tuntemaan, lisää luottamusta
- Lähiesimiestyö, voi käydä juttelemassa edes joskus
- Positiivinen palaute
- Antaa työntekijöiden itse pohtia ratkaisuja
- Heti tarpeen tullessa alettaisiin yhdessä miettiä vaihtoehtoja, eikä tulla esille valmiiden esitysten kanssa
- Ollaan niin avoimia kuin pystytään

Työsuojeluyhteistyö

- Jalkautettu
- Paikallisia sopimuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi

Palkka

- Paikallisen erän jakaminen
- Palkkamallin teko
 - o Yhteistyössä osapuolten kesken
 - o Korjataan mahdollisia vääristymiä = ylläpito
 - o Molempien osapuolten sitoutuminen
- Matalapalkkaerä
- Jos voidaan sopia siitä, että kohdennus tehdään perustuen suoriutumiseen ja kohdentaen halutulle ryhmälle, niin kohdennettavan erän kokoa kasvatetaan palkkioksi sopimisesta

Yritys- ja toimipaikkakohtainen erä

Suomalaisessa työelämässä on kolmenkymmenen vuoden kuluessa omaksuttu palkkamalli, jonka perustana on työn vaativuus. Työn vaativuutta arvioidaan analyyttisesti eli työtä arvioidaan tarkastelemalla yhtä vaativuusosaa kerrallaan tai karkean ryhmittelyn avulla.

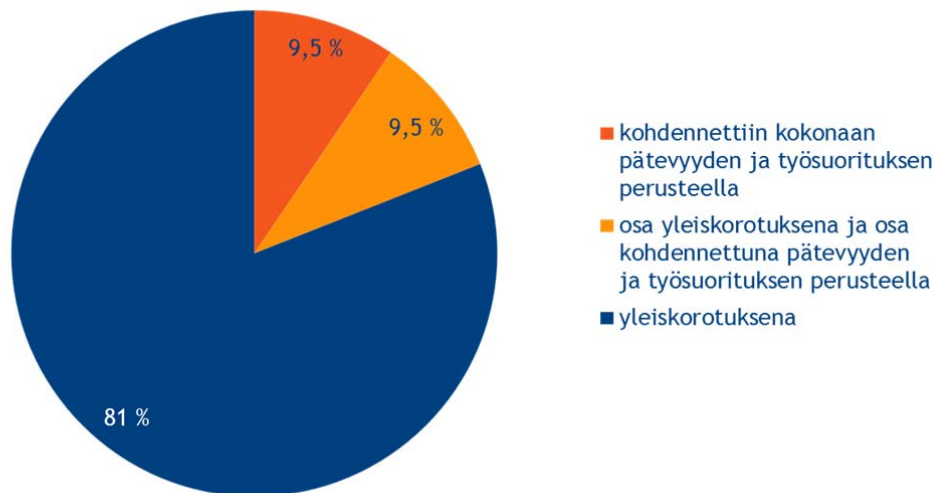
Kumiteollisuudessa työntekijöiden työehtosopimuksen mukainen karkeaan luokitteluun perustuva vaativuudenarviointijärjestelmä on vuodelta 1948. Monissa kumiteollisuuden yrityksissä on oma järjestelmä tai sitä ollaan kehittämässä. Toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukainen vaativuudenarviointijärjestelmä on analyyttinen. Ylemmillä toimihenkilöillä palkan eri osia ei erotella liittojen väliseen sopimukseen perustuen, vaan palkat sovitaan henkilökohtaisesti.

Huolimatta eri tehtävien samankaltaisuudesta, eri henkilöiden ammattitaidossa ja aikaansaannoksissa voi olla suuriakin eroja. Tulosten saavuttaminen edellyttää yhä enemmän yhteistyötä ja toistensa auttamista. Kokonaispalkan ja työn vaativuuteen perustuvan palkan erotusta kutsutaan henkilökohtaiseksi palkaksi. Henkilökohtainen palkanosa perustuu pätevyys-, suoritus- tai muihin tekijöihin, kuten markkinapalkkaan.

Yritys- ja toimipaikkakohtainen erä on työmarkkinaosapuolten neuvottelutuloksiin perustuva palkankorotuserä, jonka kohdentamisesta päätetään yrityksissä. Siitä käytetään myös termiä paikallinen erä tai

järjestelyvara. Yrityskohtaisella erällä kannustetaan parempiin työsuorituksiin tai käyttämään ja kehittämään ammattitaitoa. Yrityskohtaista erää voidaan käyttää palkkavääristymien oikaisuun esimerkiksi uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoaiheessa.

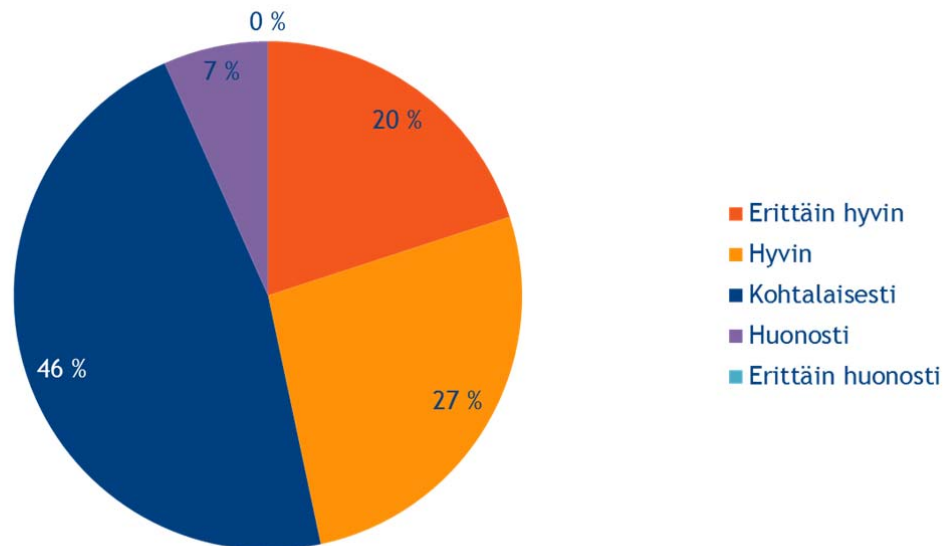
Vuonna 2013 kumiteollisuuden palkkaratkaisussa toimipaikkakohtaisen palkankorotuserän jakamisesta sovittiin paikallisesti. Työmarkkinaosapuolten teettämässä tutkimuksessa kysyttiin keväällä 2013 yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän yleisyydestä, neuvotteluun valmistautumisesta, ratkaisun syistä sekä mikä edesauttoi paikallisen sopimuksen syntymistä. Tutkimuksen (kuva 4) perusteella 19 % sopi erän kohdentamisesta joko osittain tai kokonaan pätevyiden ja suorituksen perusteella.



Kuva 4. Yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän sopimisen yleisyys kumiteollisuudessa 2013

Yritykset, joissa yritys- ja toimipaikkakohtainen erä kohdennettiin osittain tai kokonaan, ilmoittivat ratkaisun perusteeksi palkkojen saaminen oikeudenmukaisempaan suuntaan, palkkausjärjestelmän kannustavuus ja palkkaerojen pienentäminen. Sopimuksen syntymistä edisti keskinäinen luottamus palkkausjärjestelmän toimivuuteen, henkilöstöryhmän hyväksyntä ja se, että jaettavaa erää toimipai- kalla kasvatettiin.

Usein neuvotteluun valmistautuminen edistää sopimuksen syntymistä. Valmistautumisella ei kyselyn mukaan kuitenkaan näyttänyt olevan yhteyttä sopimuksen syntymiseen (kuva 5). Vastaajista 47 % koki molempien osapuolten valmistautuvan neuvotteluun hyvin tai erittäin hyvin. Hyvää valmistautu- mista on ennakkotietoihin perehtyminen, tavoitteiden ja vaihtoehtojen asettaminen, perusteluiden miettiminen ja neuvotteluajataulun asettaminen.

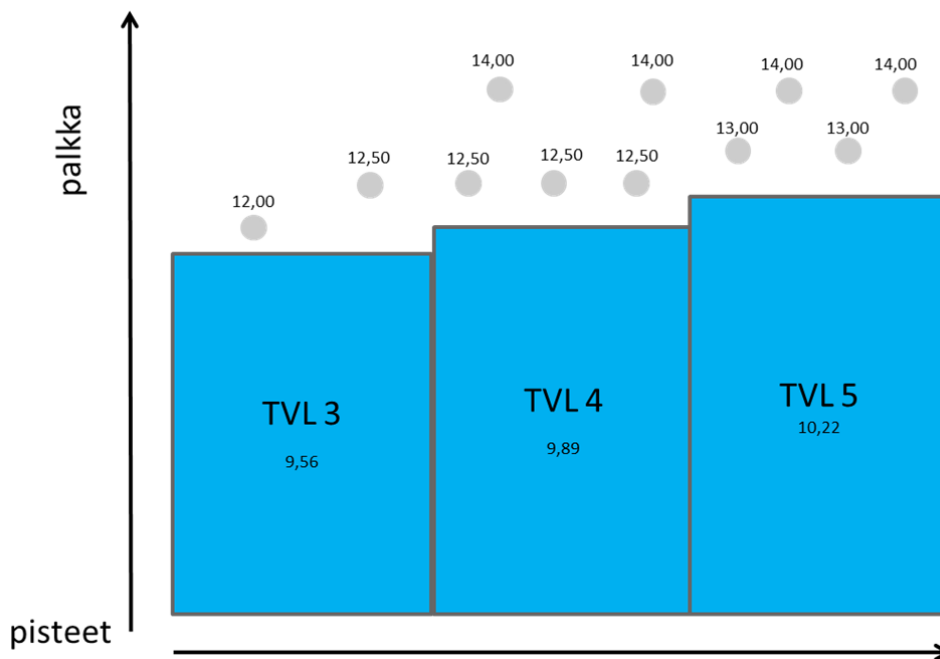


Kuva 5. Neuvotteluun valmistautuminen kumiteollisuudessa 2013

Yritykset, joissa kohdennettiin erä kokonaan yleiskorotuksena, perustelivat ratkaisuaan sillä, ettei neuvotteluista huolimatta päästy paikallisten osapuolten kanssa asiasta yksimielisyyteen tai henkilöstöryhmän enemmistö ei hyväksynyt kohdentamista, jolloin käytettiin niin sanottua perälautaa eli liittojen kesken sovittua ratkaisua ellei paikallisesti sopimukseen asiassa päästy. Myös heikko taloudellinen tilanne, lomautukset ja henkilöstöryhmän pienuus ilmoitettiin perusteeksi kohdentaa yritys- ja toimipaikkakohtainen erä yleiskorotuksena.

Muutama kuukausi ratkaisun tekemisen jälkeen on hyvä pitää vielä seurantapalaveri, jossa todetaan ratkaisun vaikutukset ja opitaan yhdessä neuvotteluprosessista.

Kumiteollisuuden paikallisen sopimisen seminaarien yhteydessä kohdennettiin yritys- ja toimipaikka-kohtaista erää kuvitteellisessa yrityksessä. Ennakkovalmistelussa osaston esimies oli kuvannut osastolla työskentelevien henkilöiden palkkaposition vaativuuden, pätevyyden sekä suoriutumisen suhteessa. Harmaa pallo on sitä ylempänä, mitä korkeampi palkka on ja sitä enemmän oikealla, mitä pätevämpi ja mitä paremmin henkilö suoriutuu työnvaativuusluokan tehtävästä.



Kuva 6. Esimerkkiyritys Y Oy:n erään osaston työntekijöiden palkkapositio ennen yleiskorotusta keväällä 2013

Vuonna 2013 palkankorotuksen muodoksi oli sovittu 1,3 % yleiskorotus ja 0,6 % paikallinen erä. Taulukoita oli sovittu korotettavaksi 1,9 %. Esimerkkiyritys Y Oy:n erään osaston palkkasummaksi on laskettu 144 €/h eli paikallinen erä 0,6 % x 144 €/h = 86 senttiä tunnille. Seminaariin osallistujien tehtävänä oli keskustella, väitellä ja lopuksi ehdottaa miten yritys- ja toimipaikkakohtainen erä kohdennettaisiin tässä tapauksessa oikeudenmukaisesti.

Paikallisen sopimisen seminaarin pientyhmäkeskusteluissa koottiin näkemyksiä itse neuvotteluprosessista ja oikeudenmukaisesta erän kohdentamisesta.

Valmistautuminen neuvotteluun on tärkeää. Hyvä suunnitelma ja neuvottelun pelisäännöt ovat jokaisen neuvottelun lähtökohta. Yhteisen ymmärryksen rakentamiseen kannattaa käyttää aikaa. Kun molemmat osapuolet ovat kuunnelleet toistensa näkemyksiä mitä oikeudenmukainen palkkausjärjestelmä tarkoittaa ja kannustaako isommat palkkaerot suoriutumaan paremmin, saadaan lopputuloksena mahdollisesti yhteinen ymmärrys palkkausjärjestelmän tavoitteista ja päästään keskustelemaan yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisesta.

Perusteena oikeudenmukaiselle palkkausjärjestelmälle ja yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän kohdentamiselle on mittareiden läpinäkyvyys, kannustavuus ja oikeudenmukaisuus. Jokainen henkilö siis tietää miten henkilökohtainen palkka muodostuu ja mitä tekijöitä käytetään pätevyyden ja suorituksen määrittämiseen.

Pienryhmäkeskusteluissa päädyttiin pääosin kahteen eri vaihtoehtoon yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisessa. Kummassakin vaihtoehdossa tehtävän vaativuus sekä pätevyys ja suoritus ovat palkkaperusteena (kuva 6). Ensimmäisessä vaihtoehdossa tarkastellaan erikseen matalapalkkaisia parhaiten suoriutuvia, tehdään kokonaisarvio ja tämän jälkeen päätetään kohdentamisesta. Toinen vaihtoehto on matemaattinen. Palkkaryhmittäin henkilöt on sijoitettu pätevyyden ja suorituksen sekä palkan suhteessa. Sen jälkeen lasketaan kulmakerroin ja nostetaan kaikkia palkkoja jotka ovat

viivan alla. Vaikka ylemmillä toimihenkilöillä ei ole kuva 6 kaltaista sopimukseen perustuvaa palkkausjärjestelmää, voidaan edellä esitettyjä vaihtoehtoja soveltaa.

Pienryhmissä keskusteltiin yritys- ja toimipaikkakohtaisen erän kohdentamisen hyödyistä. Kohdentamalla oikein saadaan henkilöitä motivoitumaan osaamisen kehittämiseen ja sitoutetaan. Perusteluiden tulee olla kuitenkin läpinäkyviä ja oikeudenmukaisia. Paikallisen erän kohdentaminen yleiskorotuksena hyötynä taas on se, että saadaan asia äkkiä pois päiväjärjestyksestä eikä tarvitse käyttää aikaa neuvotteluun.

7 PAIKALLISEN SOPIMISEN MAHDOLLISUUKSIA KUMITEOLLISUUDESSA

Paikallisia sopimuksia on tehty historiatiedon mukaan varsin laajasti kumiteollisuudessa. Kumiteollisuuden työehtosopimuksissa annetaan tähän hyvin mahdollisuuksia, mutta monia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tulee myös lainsäädännöstä. Tähän oppaaseen on kerätty työehtosopimuksista ja lainsäädännöstä asioita, joista voi sopia paikallisesti.

Kumiteollisuuden paikallisen sopimisen seminaarissa keväällä 2013 työstettiin paikallisen sopimisen tarpeita nyt ja tulevaisuudessa. **Kiinnostusta ja halua sopia paikallisesti** seuraavista asioista:

- Etätyöt ja matkustaminen
- Koulutusvapaat
- Lomarahojen vaihtaminen vapaaksi (työntekijöiden työehtosopimuksessa ei tästä määräystä)
- Paikallisen erän jakaminen
- Palkkausjärjestelmät, vuodelta 1948 olevan mallin tuominen nykyaikaan
- Työehtosopimuksen sisällön läpikäynti siten, että ymmärretään, mistä voidaan sopia paikallisesti. Ei erilaisia tulkintoja.
- Työn ja henkilökohtaisen elämän tarpeiden yhteen sovittaminen
- Vuokrahenkilöiden käyttö
- Vuorotyön työaikajoustot tuotantohuippujen ja suhdannevaihteluiden tasaamiseksi, esimerkiksi siirtyminen joustavasti vuorojärjestelmästä toiseen asiakastilanteen niin vaatiessa.

Varsinaisesti mitään sellaista, jossa paikallista sopimista ei ole, vaan seminaarin osallistujien mukaan "kaikesta pitäisi pystyä sopimaan". Sopimiseen on luotava systemaattinen lähestymistapa, ei ratkota vain yksittäisiä helppoja juttuja, vaan kehitetään kokonaisuuksia

7.1 Paikallinen sopiminen kumiteollisuuden työehtosopimuksissa

I Yleisiä määräyksiä	3 § Työsopimuksen irtisanomisajasta toisinsopiminen o huomioitava irtisanomissuojasopimuksen määräykset - Takaisinottamisesta toisin sopiminen 4 § Lomauttaminen - Lomautusilmoitusajasta toisin sopiminen
II	5 § B

	- Varallaolo
IV Sosiaaliset määräykset	23 § - Lomarahen maksamisen ajankohta 24 § - Sairausajan palkanmaksu sairaskassan välityksellä
V Erinäiset määräykset	29 § - Oman auton käyttö matkatyössä - Ateriakorvaus yli 12 tunnin matkatyöpäivältä
VI Luottamusmiehet ja ammattiosasto	32 § - Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä 34 § - Ammattiosaston kokousten järjestäminen 41 § - Paikallisen sopimisen määräykset
Korjauspajaliite	3 § - Palkkojen kehityksen seuraaminen
TT-SAK Yleissopimus 2 Luku, Yhteistoiminta työpaikalla 3 Luku Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot 4 Luku Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset	- Kehittämistoiminta (tunnusluvut) - Yhteistoiminnan toteuttaminen • neuvottelukunta • muut yhteistyöelimet - Tyky-toiminta 3.1 - Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävät samalla henkilöllä - Työosastojen luottamusmiehet - Työsuojeluasiamiehen tehtävät työosaston luottamusmiehen hoidettavaksi - Luottamusmiehen vaalin järjestäminen - Neuvottelujärjestyksen mukaiset tehtävät 3.2 - Työsuojeluasiamiesten valinta, lukumäärä, tehtävät ja toimialue - Työsuojelutoimikunta sekä muut tarvittavat toimielimet 4.1 - Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö - Korvaus luottamushenkilöiden säännöllisen työajan ulkopuolisella ajalla suoritetusta tehtävistä 4.2

5 Luku Työnantajan tiedottamisvelvoitteet 6 Luku Henkilöstön keskinäinen tiedotustointa ja kokousten järjestäminen 7 Luku Koulutus	- Luottamushenkilöiden toimitilat ja toimistovälineet - Luottamushenkilöiden ammattitaidon ylläpitäminen luottamustehtävän päättymisen jälkeen 4.3 - Pääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun irtisanomien tai lomauttaminen tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla - Palkka- ja henkilöstötilastot - Kokousten järjestäminen 7.1 - Yhteiseen koulutukseen osallistujat 7.2 - Ay-koulutukseen osallistumisesta sopiminen
---	--

7.2 Paikallinen sopiminen kumiteollisuuden toimihenkilösopimuksessa

Palkkaus- ja palkkausjärjestelmä	Väliluokkien käyttöönotto palkkausjärjestelmässä Muiden kuin omaan toimeen liittyvien sijaisuuksien korvaaminen Yrityskohtaiset järjestelmät
Työaikamääräykset	14§ Vuorokautisen työajan pidentäminen 14§ Siirtyminen 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon 14§ Liukuva ja porrastettu työaika 14§ Paikallisesti voidaan sopia työajantasaamisvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen 14§ Työajantasaamisvapaiden antaminen - antamisajankohta - korvaaminen rahana - ilmoitusajat - antamistapa 15§ Työvuoroluettelon ja tasouttamisjärjestelmän ilmoitusajoista sopiminen 16§ Lisätyön korvaaminen vastaavalla vapaalla 17§ Ylityön maksettavan palkan tai ylityön korvauksen maksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaminen vastaavaan vapaaseen 22§ Lisä-, yli- ja sunnuntaityöstä maksettavan korotuksen tai ko. ajalta maksettavan koko palkan, työajan ly-

	hentämism vapaiden sekä lomarahaa vaihtamisesta joustovapaaseen 23§ Päivittäisen lepoajan lyhentäminen 24§ Vuorokausilevon tilapäinen lyhentäminen 25§ Viikottaisen vapaa-ajan aikana tehdyn työn korvaaminen rahassa 25§ Viikkovapaasta sopiminen 26§ Päivystysvalmiudesta sopiminen Päivystysvalmiudesta ja puhelinoheista maksettavista korvauksista ja niiden määräytymisperusteista sopiminen
Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa	31§ Lomapalkan maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä Lomarahaa maksuajankohta Lomarahaa korvaaminen vastaavana vapaana Lomarahaa vaihtaminen joustovapaaseen
Matkakustannusten korvaus	28§ Päivärahan suuruus pitkässä ja lyhyessä työkomennuksessa Päivärahojen ja ruokarahaa maksaminen erillisenä kuukausikorvauksena Matkustussääntö
Paikallinen sopiminen	33§ Paikallisen sopimisen menettelytavat (osapuolet, paikallisen sopimuksen kesto ja muoto)
Luottamushenkilö	YTS Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen Osaston luottamusmiehen valinta Työsuojeluasiamiehen valinta Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksesta sopiminen Yhteistoimintaelimen perustaminen
Ammatillinen koulutus	YTS Osallistumisen korvausperusteista sopiminen koulutuksen ollessa henkilön vapaapäivänä
Tasa-arvo	Tasa-arvosuunnitelma ja toteuttaa siihen liittyvän palkkakartoitus vuosittain

7.3 Paikallinen sopiminen kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirjassa

Palkankorotukset	Paikallinen erä Yleiskorotusten ajankohta
Palkkaus	Palkka
Työaikaääräykset	Liukuva työaika max. 120 tuntia, yli 3 tunnin vuorokautinen liukuma-aika (1.3.2014 alkaen) Työaikapankki (1.3.2014 alkaen) Vuorokautisen säännöllisen työajan pidennys enintään 4 tunnilla Yli- ja sunnuntaityön korvaaminen
Vuosiloma, lomapalkka ja lomarahaa	Lomarahaa maksuajankohta
Matkakustannusten korvaus	Matkakustannusten korvauksen määrä
Luottamushenkilö	Luottamusmiesten määrä Kuukausikorvaus

	Tiedonsaanti, toimintamahdollisuudet ja vapautus työstä
--	---

7.4 Paikallinen sopiminen työlaainsäädännössä

Työsopimuslaki (TSL)	Koeaika (TSL 1:4.1) Oikeuksien ja velvollisuuksien siirtäminen (TSL 1:7.1) Osa-aikainen sairauspoissaolo (TSL 2:11a.1-2) Työntekijän oikeus palkkaansa työnteon estyessä työnantajasta johtuvasta syystä (TSL 2:12.1) Palkanmaksuaika (TSL 2:13.1) Kilpailukieltosopimus (TSL 3:5.1) Hoitovapajaksojen enimmäismäärä ja yksittäisten jakson vähimmäispituus (TSL 4:3.2) Osittainen hoitovapaa ja sen keskeyttäminen (TSL 4:4-5) Työntekijän oikeus työllistymisvapaaseen (TSL 7:12.1)
Yhteistoimintalaki (YTL)	Sopimus neuvottelukunnasta (YTL 9.2-3 §) Työvoiman vähentämistä koskevien neuvottelujen vähimmäisneuvotteluajat (YTL 51.1-2 §)
Työaikalaki (TAL)	Varallaolo ja siitä maksettava korvaus (TAL 5 §) Liukuva työaika (TAL 13 §) Työntekijän siirtyminen osa-aikatyöhön (TAL 15 §) Lisätyö (TAL 17 §) Lisäylityö (TAL 19.2 §) Aloittamis- ja lopettamistyö (TAL 20 §) Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana (TAL 23.1 §) Sunnuntaityö (TAL 33 §) Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaaminen erillisellä kuukausikorvauksella (TAL 39 §)
Vuosilomalaki (VLL)	Vuosilomapalkan laskentatavan määräytyminen (VLL 14.2 §) Vuosilomaetuksien siirtäminen työsuhteesta toiseen (VLL 18 §) Vuosiloman jakaminen ja ajankohta (VLL 21.1-3 §) Talviloman pitäminen lyhennettynä työaikana (VLL 21.4 §) Vuosiloman sijoittaminen työntekijän vapaaajaksolle: erityisesti äitiys- ja isyysvapaa (VLL 24 §) Vuosiloman säästäminen (VLL 27 §)

LÄHTEET

Ihalainen, E., Kivelä, M., Uhmavaara H., Kairinen, M. Sovittaisiinko Paikallisesti? Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa. Työministeriö, 2007.

Kairinen M. Tutkimus paikallisesta sopimisesta. Www.utu.fi, päivätty 27.2.2008. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2008.

Kairinen M. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Artikkelijulkaistu Edilexissä 30.7.2010. Www.edilex.fi\lakikirjasto\7178. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2007.

Kairinen M., Uhmavaara H., Murto H., Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Yksityisoikeuden sarja A:121, Turun yliopiston ja Åbo Akademin kirjapaino Uniprint 2008.

Tutkimus paikallisesta sopimisesta kumiteollisuudessa 2013

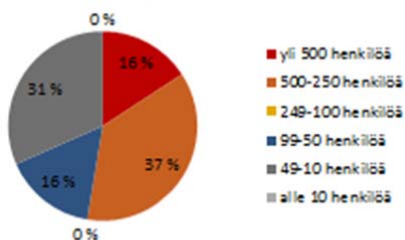
2013 1

Kysely paikallisesta sopimisesta kumiteollisuudessa 2013

Vastaaajan asema



Yrityksen koko

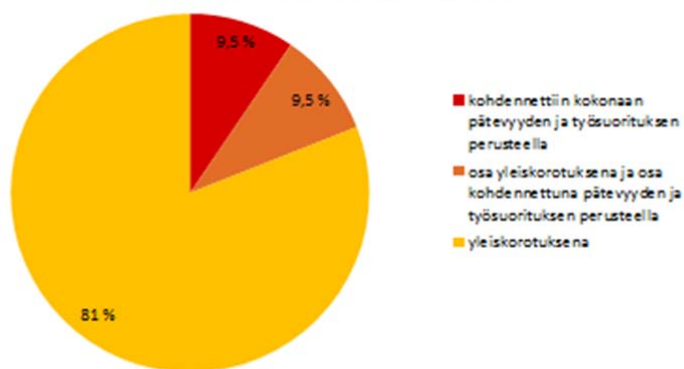


Kumiteollisuus ry, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Ammattiliitto Pro toteuttivat yhdessä tutkimuksen sähköisellä kyselylomakkeella huhtikuussa 2013. Tutkimuksen kohderyhmänä olivat työnantajan edustajat ja luottamusmiehet. Vastaajia oli yhteensä 19, joista noin puolet (9 kpl) olivat luottamusmiehiä. Tutkimuksessa mitattiin työehtosopimuksella sovittuun palkankorotuksen yrityskohtaisen kohdentamisen laajuutta sekä kartoitettiin paikalliseen sopimiseen liittyviä käytäntöjä ja odotuksia. Kyselyn tuloksia käytetään paikallisen sopimisen kehittämiseen.

2

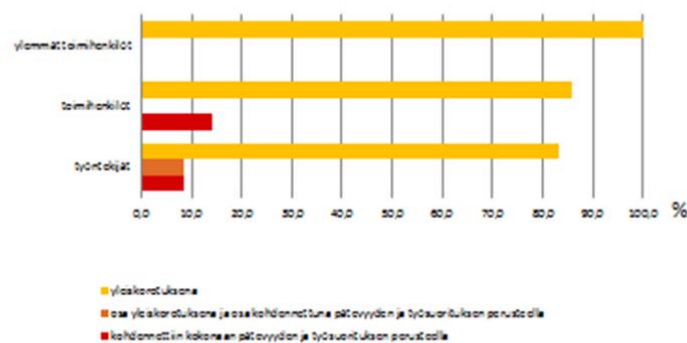
2013

Yrityskohtaisen erän 0,6 % kohdentaminen kumiteollisuudessa 2013



2013 3

Yrityskohtaisen erän kohdentamisen yleisyys kumiteollisuudessa 2013 henkilöstöryhmittäin



2013 4

Kohdentamisen syyt työnantaja

✓ Kohdennettuna

- näin saadaan palkat oikeudenmukaisempaan suuntaan

✓ Osittain kohdennettuna

- halutaan kohdentaa vaativuusluokituksen mukaan niille, joiden nykyinen palkka jää suoritukseen nähden jälkeen

✓ Yleiskorotuksena

- yritys alkanut neuvottelemaan paikallisesta ratkaisusta
- asiasta ei päästy yksimielisyyteen
- luottamushenkilö teetti kyselyn kohdennuksen tavasta ja enemmistö valitsi vaihtoehdon, että tasan kaikille

5

2013

Kohdentamisen syyt luottamusmies

✓ Kohdennettuna

- jos prosenttikorotus tulee aina kaikille yleiskorotuksena, palkkaerot korkeampipalkkaisten ja matalampipalkkaisten (yleensä naisia) palkkaerot kasvavat entisestään

✓ Yleiskorotuksena

- alkuvuosi oli lomautusta
- helmikuussa kaikki työntekijät olivat lomautettuna
- väkeä on niin vähän että yleiskorotus oli paras ratkaisu

6

2013

Sopimuksen syntymisessä auttoi

✓ Jaettavaa erää kasvatettiin

- Jaettavaa erää kasvatettiin 0,6 ->0,9%:iin kun saatiin sovittua sen kohdentamisesta
- "Maksettiin extra osuutta tes:in päälle.

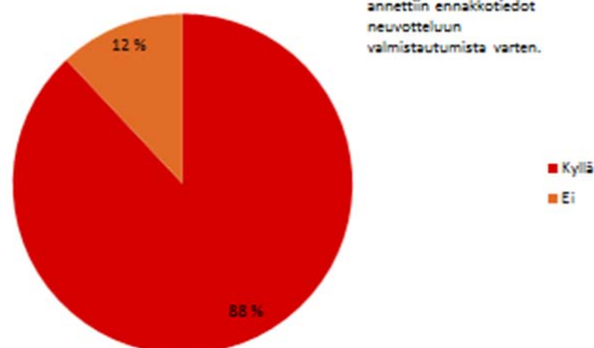
✓ Luottamus

- Tehtiin uuden palkkajärjestelmän rakenne, josta näkee kunkin henkilön vaatimuksen mukaisen palkan ja henkilökohtaisen palkan ja kenen palkka on näin ollen tarpeen eniten korjata
- Toimihenkilöiden mieltätydellinen (ei aivan) yksimielisyys paikallisen erän kohdentamisesta.

7

2013

Tietojen antaminen

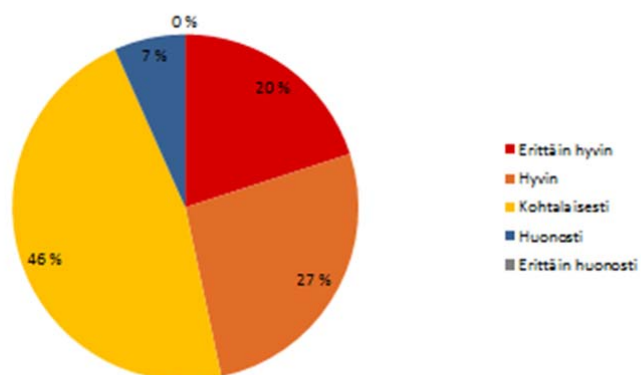


Yrityksissä, joissa yrityskohtainen erä kohdennettiin kokonaan, luottamusmiehille annettiin korotusten jälkeen tiedot korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärästä ja paikallisen erän kokonaismäärästä.

2013

8

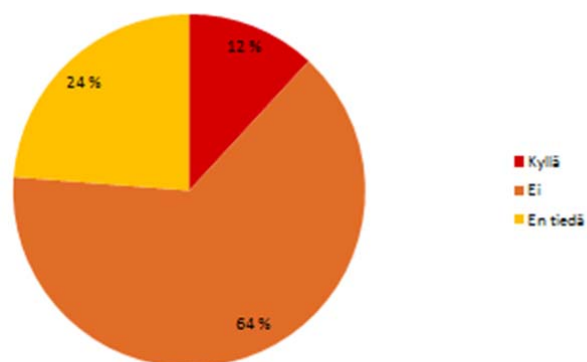
Neuvotteluun valmistautuminen



Valmistautumisella ei kyselyn mukaan näyttänyt olevan yhteyttä sopimuksen syntymiseen tai haluun lisätä paikallista sopimista.

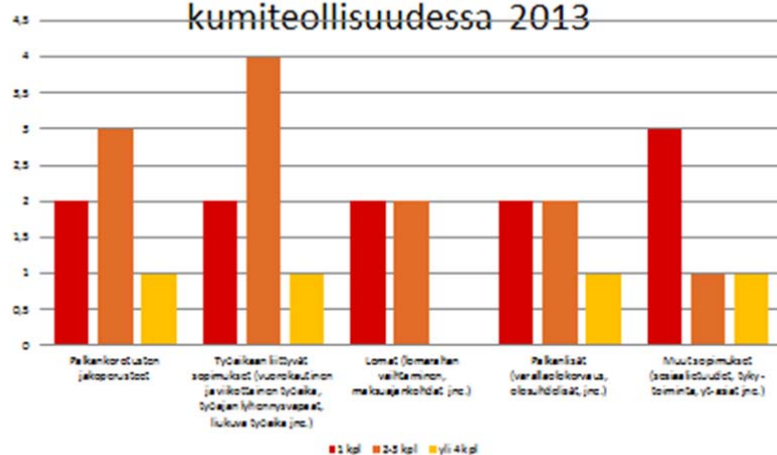
2013 9

Sovittu neuvottelun tuloksellisuuden arvioinnista 30.4.2013 mennessä



2013 10

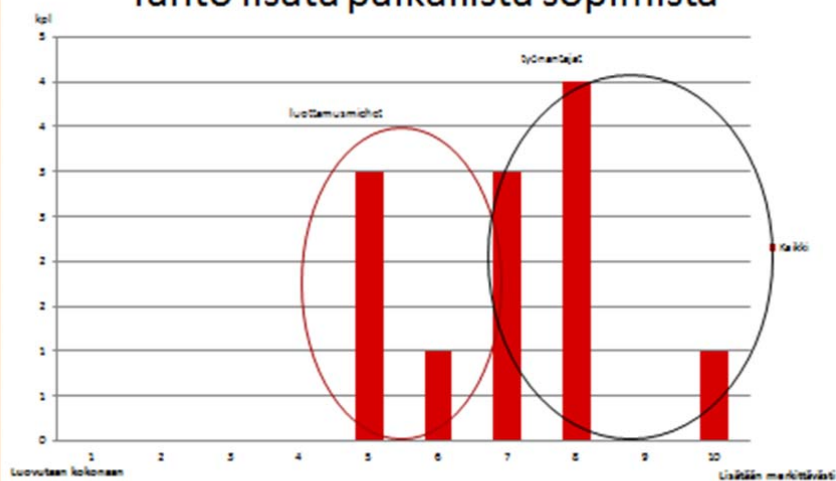
Yleisimmät paikalliset sopimukset kumiteollisuudessa 2013



11

2013

Tahto lisätä paikallista sopimista



12

2013

Kokemuksia paikallisesta sopimisesta kumiteollisuudessa

✓ Työajan joustot

- Kiinteä vuorovaihtoraha korvaa vuorovaihdossa tulevan toistuvan ylityöilmoituksen, korvaus maksetaan kiinteästi sopimukseen liitettyille henkilöille. Tehdyistä ylityöistä maksetaan sama korvaus oli se ennen tai jälkeen oman vuoron.
- Työaika joustot
- Liukuva työaika; ymmärtääkseni sekä työnantaja että toimihenkilöt ovat tyytyväisiä tähän.
- Yt-neuvottelujen yhteydessä loppuvuonna 2012 tuli toimihenkilöille 7 lomautuspäivää joulutammikuulle. Työnantajan kanssa sovittiin tällöin että jos tilanne paranee sen verran, että jos jatkolomatuksille ei ole tarvetta/perusteita enää helmi-maalikuussa, toimihenkilöt saavat ylimääräisiä paikallisia vapaapäiviä 3 kpl. Näin kävi ja vapaapäivät saatiin, hieno juttu !

✓ Palkka

- Paikallisen erän jakaminen
- Palkkamallin teko
- Matalapalkkaerä
- Jos voidaan sopia siitä, että kohdennus tehdään perustuen suoriutumiseen ja kohdentaen halutulle ryhmälle, niin kohdennettavan erän kokoa kasvatetaan palkkioksi sopimisesta