

Paikallinen sopiminen - rohkeutta vai röyhkeyttä?

Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet
teknologiateollisuudessa –hankkeen tulosten julkistus 17.4.2019

Kirsi Timonen
tutkija, Työterveyslaitos
kirsi.timonen@ttl.fi

Raija Heimonen
liiketaloustutkija, Pellervon taloustutkimus PTT
raija.heimonen@ptt.fi

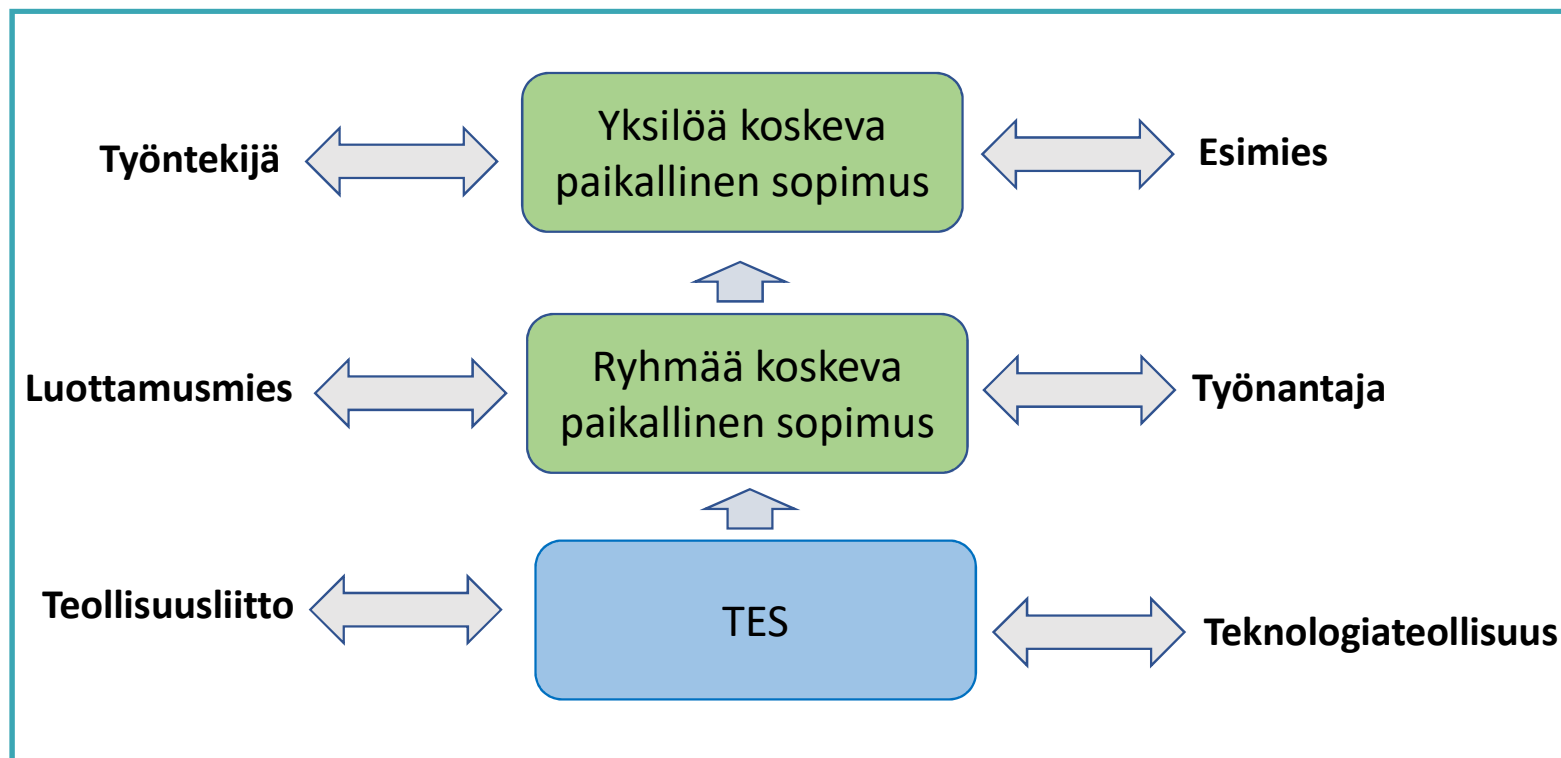


PAIKALLINEN SOPIMINEN



Työehtosopimuksen mahdollistama paikallinen sopiminen teknologiateollisuudessa

Työlainsäädäntö määrittelee raamit



Aineistossa mukana **22** yritystä

4

Pieni
1-50 henkilöä

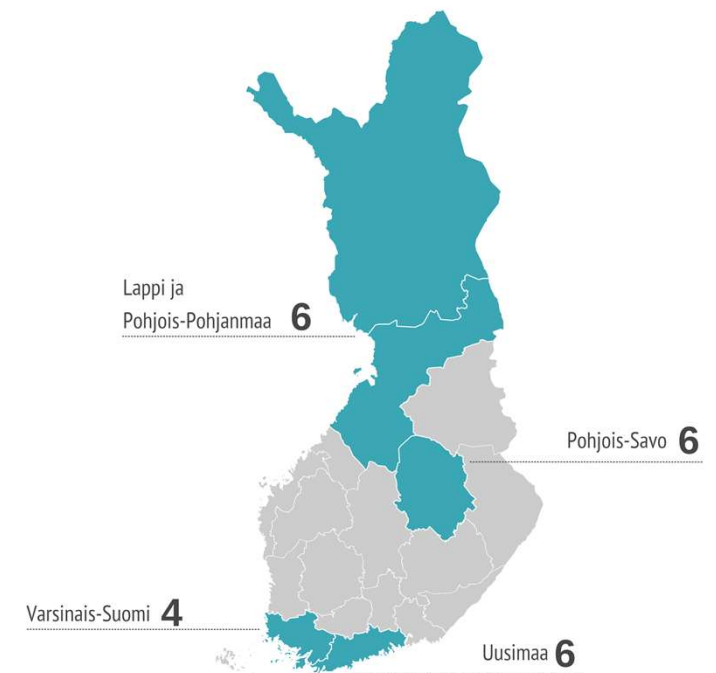
11

Keskisuuri
50-250 henkilöä

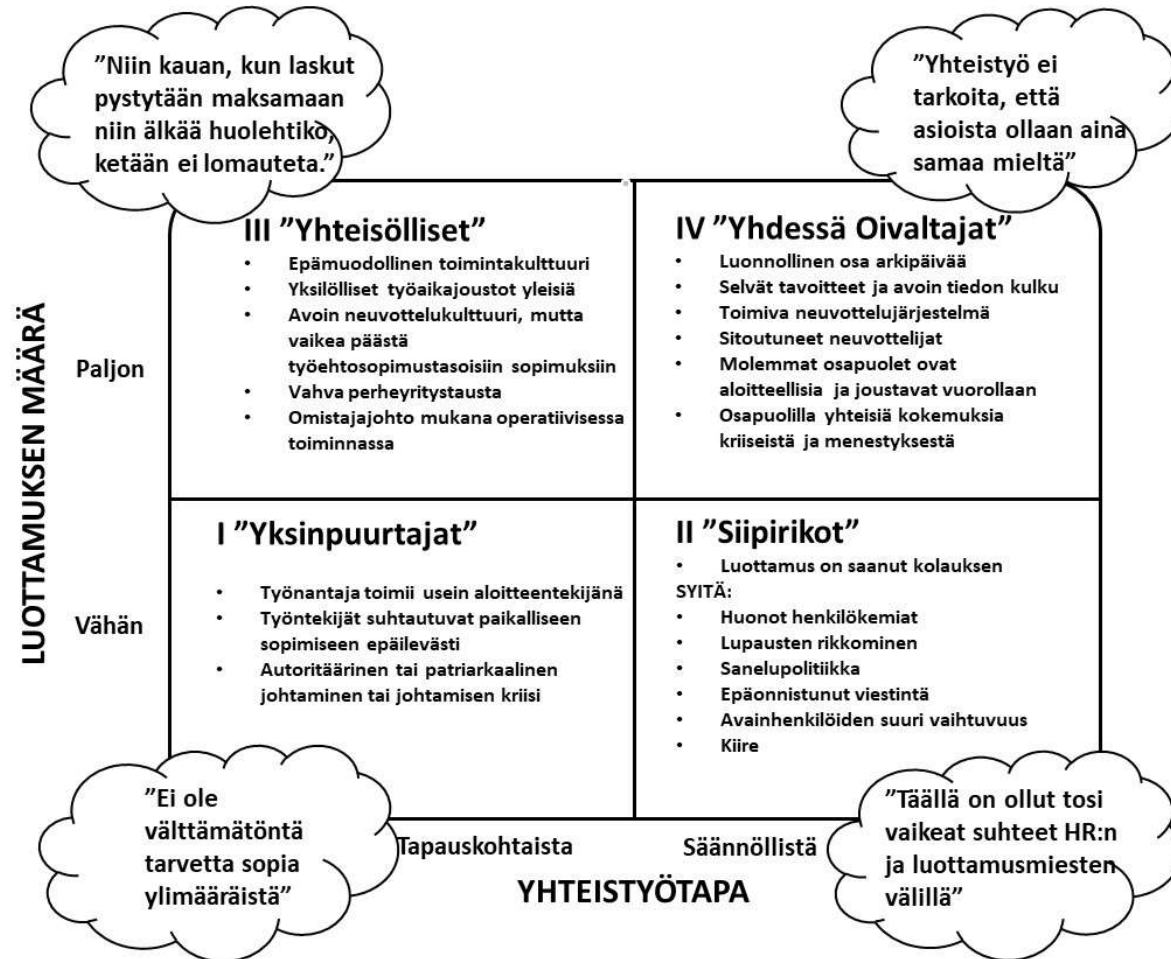
7

Suuri
Yli 250 henkilöä

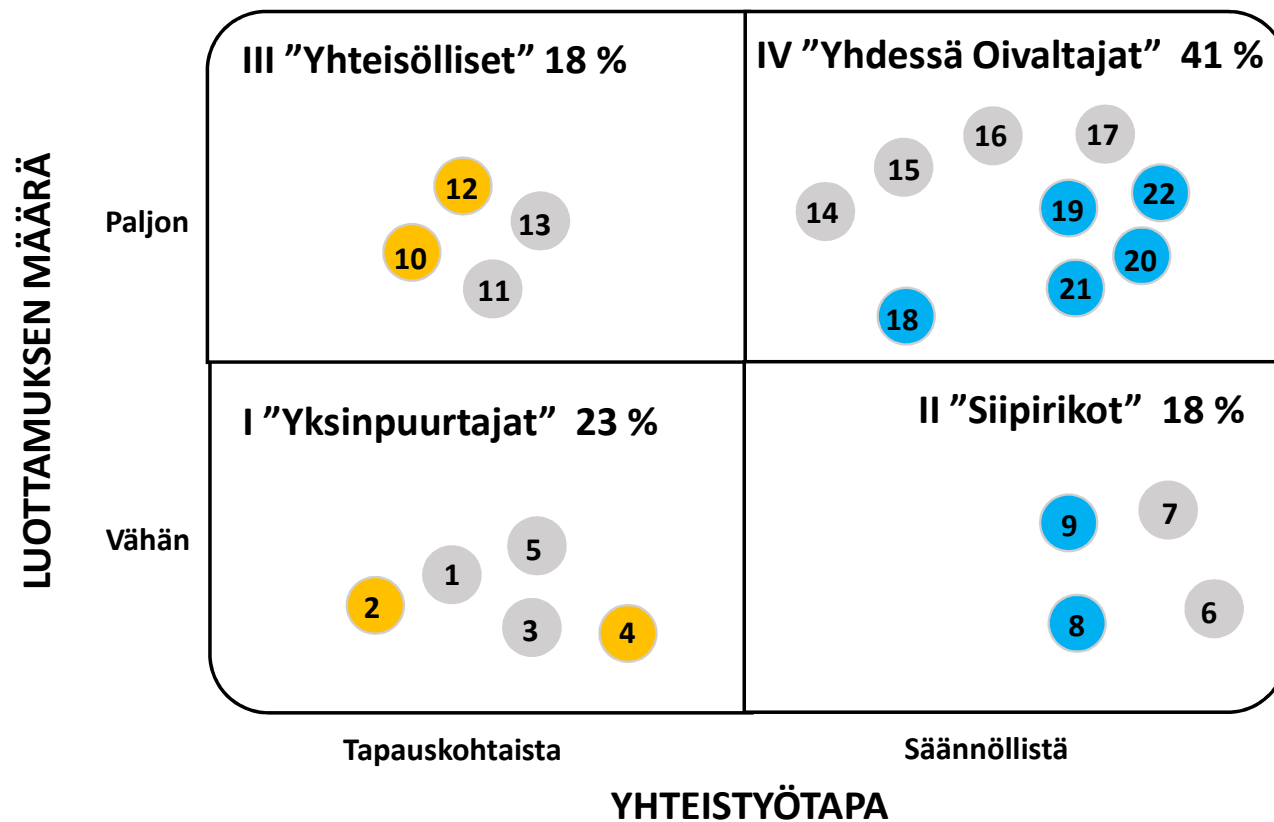
Omistustyyppi	lukumäärä
Perheyrittäjä	8
Pörssiyritys	5
Sijoitusyhtiö	2
Ulkomainen omistus	3
Yksityinen omistus	4
Yhteensä	22



Paikallisen sopimisen nelikenttämalli teknologiateollisuudessa

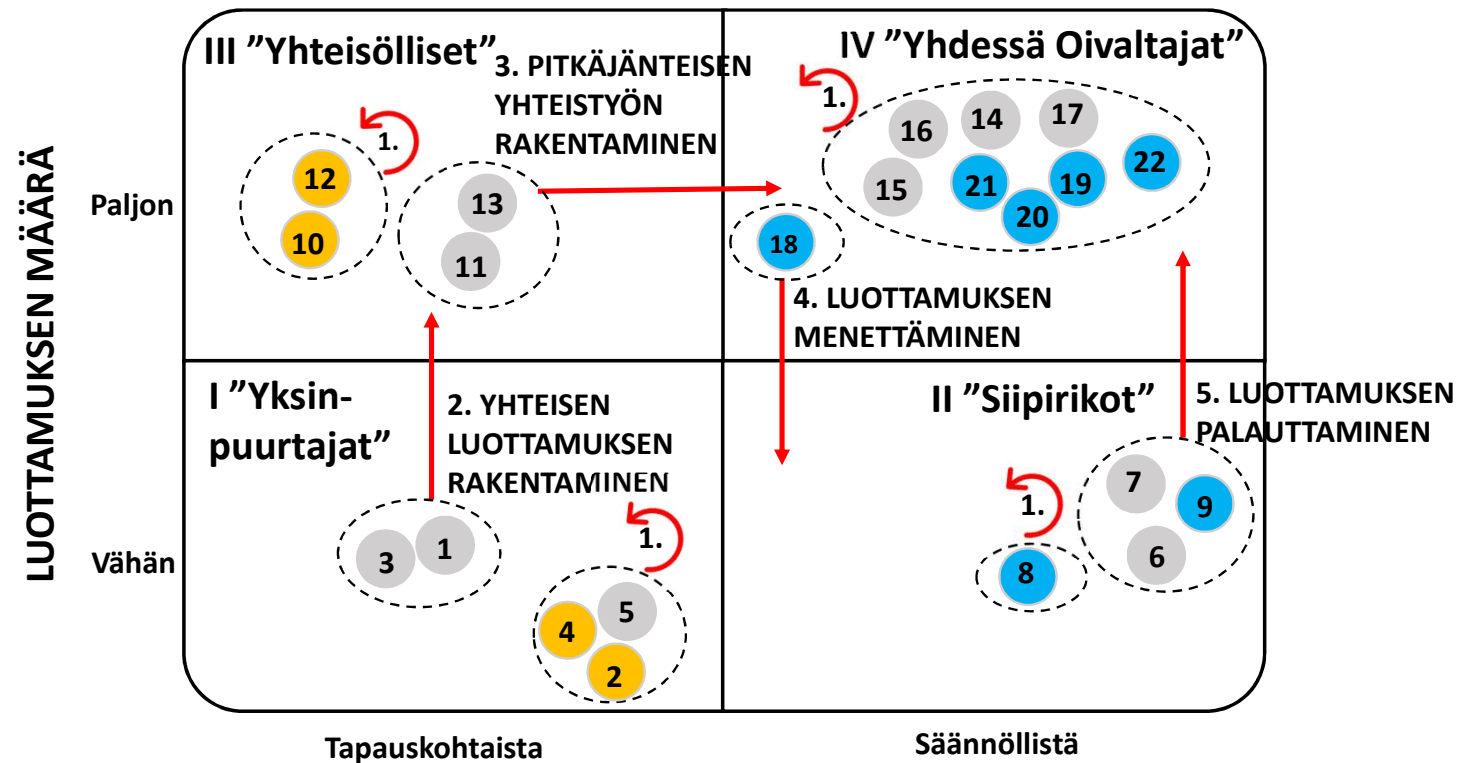


Yrityskoolla on merkitystä tapaan tehdä yhteistyötä paikallisessa sopimisessa



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ: ● = 1 - 50 henkilöä, pieni ● = 51 - 250 henkilöä, keskisuuri ● = yli 250 henkilöä, suuri

Yritysten paikallisen sopimisen malli elää muutosten myötä



HENKILÖSTÖMÄÄRÄ: ● = 1-50 henkilöä, pieni ● = 51- 50 henkilöä, keskisuuri ● = yli 250 henkilöä, suuri

Paikallista sopimista kuvattiin monin tavoin

Työntekijät



Työnantajat



Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet opittavissa



Paikallisessa sopimisessa keskeistä on luottamus ja yhteistyö. Siksi sopimiseen liittyviä käytäntöjäkin kannattaa arvioida yhdessä.

Onnistumiset ja nykykäytäntöjen yhteinen arviointi helpottavat yhteistyön kehittämistä



Kaikki halusivat kehittyä

Kokonaisuuden näkyväksi tekeminen



Viestintäratkaisut

- Kirjalliset sopimukset
- Yhteinen selkeä viestintä
- Rakentava ilmapiiri
- Sopimuksia noudatetaan
- Joustava muokkaus
- Vaikutusten seuranta ja viestiminen

Ennakointi ja varautuminen

- Sopimisprosessi on
- Mahdollisuus osallistua
- Helppo lähestyä
- Yhteinen valmistelu
- Faktaperusteisuus
- Rohkeat avaukset

Yhteistyö ja osallistaminen

- Säännölliset infot
- Ehdokkaiden saanti
- Riittävät resurssit
- Yhteistyö
- Avoin keskustelukulttuuri

Osaamisen kehittäminen

- Laajasti ymmärretty
- Koulutusta saatavilla
- Liittojen konsultointi
- Muiden verkostojen tuki
- Osaamisen siirto





Johtopäätöksiä

1. Paikallisessa sopimisessa voitava edetä yrityksen valmiuksien mukaan

Kaikki yritykset eivät ole vielä valmiita paikalliseen sopimiseen.

Paikalliseen sopimiseen ei pidä siirtyä hallitsemattomasti ilman molempien osapuolien yhteisymmärrystä.

Perälaudan poistaminen TES:stä voisi johtaa työpaikoilla osapuolien välisiin ristiriitoihin ja aiheuttaa työpahoinvointia.

Yritykset, joissa paikallinen sopiminen on luontainen osa arkipäiväistä työelämää, taidot ja kulttuuri ovat kehittyneet ajan myötä.

Avainasia paikallisen sopimisen kehittymisessä on se, että **vastuullisesti hoidettuna** pitkällä aikavälillä se hyödyttää molempia.

2. Sopimisen taidot kehittyvät ajan myötä

3. Tietoa paikallisesta sopimisesta lisättävä

Yleisen tiedon lisääminen paikallisesta sopimisesta, jolloin tämä mahdollisesti rohkaisisi sekä työntekijä- että työnantajapuolta ideoimaan yrityksen tulevaisuuden kilpailukykyä ja henkilöstön hyvinvointia edistäviä kehitystoimenpiteitä.

Luontainen osa yrityksen strategiaa ja johtamisjärjestelmää läpi organisaation, myös keskijohdon esimiehet ovat sisäistäneet yhteistoiminnan ja sen osana paikallisen sopimisen merkityksen yrityksen kehittymisen kannalta.

4. Paikallinen sopiminen osaksi kaikkea johtamista

5. Liittojen
yhteistyötä
lisättävä ja
muodostettava
paikallisen
sopimisen
tasomittarit

Lisätään liittojen yhteistyötä kouluttajana sekä viestijänä paikallisen sopimisen hyvistä käytänteistä ja mahdollisista pullonkauloista.

Paikallisen sopimisen objektiivinen tasomittariston luominen, vuosittainen mittaaminen ja siitä säännöllisesti raportoiminen toimisi tässä hyvänä perustana.

Paikallisen sopimisen määritelmä luo perustan keskustelun sisällölle.

Työmarkkinoiden ja paikallisen sopimisen kehittymisen kannalta olisi tärkeää, että julkista keskustelua paikallisesta sopimisesta käydään ratkaisukeskeisesti kokonaisuus ymmärtäen - ei provosoivasti yksittäistä asiaa tai etujärjestön omaa asemaa korostaen.

6. Selkeyttä ja vastuuta julkiseen keskusteluun

7. Suomi tarvitsee paikallisen sopimisen strategian

Kilpailukyvyn parantaminen edellyttää yhteistä päämäärää ja yhteistyötä kaikkien työmarkkinaosapuolten välillä.

Suomelle luotu paikallisen sopimisen strategia lisääisi osapuolten välistä luottamusta ja selkiyttäisi eri työmarkkinaosapuolten rooleja ja heille kohdistuvia tulevaisuuden toiveita.

Näin myös erilaisista työmarkkinoita koskevista uudistushankkeista voitaisiin saada synergiaetuja.

Paikallisen sopimisen hyötyjä voidaan mitata lyhyellä aikavälillä esimerkiksi läpimenoaikoina ja työtyytyväisyytenä.

Usein se tuo myös yritykselle kilpailuetua pitemmällä aikavälillä.

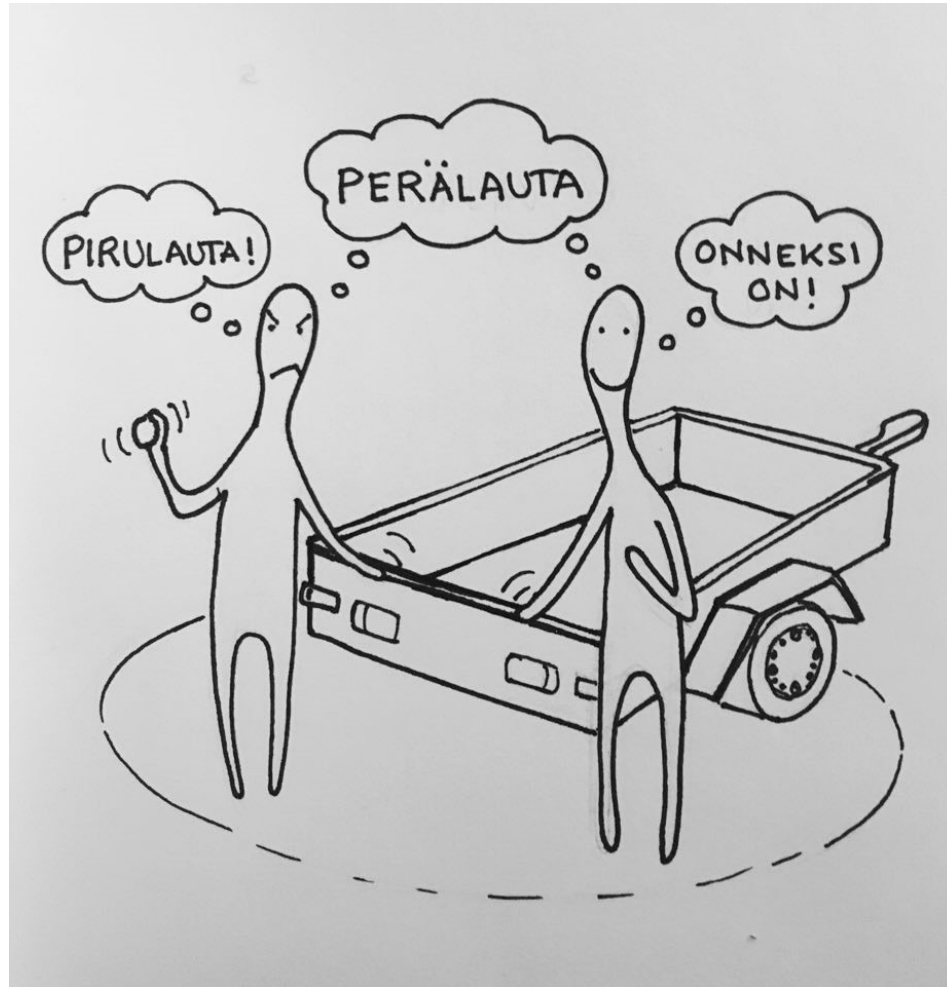
Kilpailuilla markkinoilla asiakkaat arvostavat hinnan ja laadun lisäksi myös yrityksen luotettavuutta varmana toimittajana.

8. Toimiva
paikallinen
sopiminen on
kilpailuetu
markkinoilla

9. Toimiva paikallinen sopiminen on kilpailuetu rekrytoijalle

Monissa teknologiateollisuuden yrityksissä on työvoimapula ammatti-ihmisistä, kuten levyseppähitsaajista, koneistajista ja kylmäasentajista.

Tulevaisuudessa kilpailu ammattiosaajista voi edelleen kiristyä. Vastuullinen paikallinen sopiminen voi olla yrityksille entistä tärkeämpi meriitti kilpailtaessa osaavasta ja sitoutuneesta työvoimasta.



Paikallisesta sopimisesta työkalu Suomen kilpailukyvyn parantamiseen

- Osaaminen
- Yhteistyö ja luottamus
- Arvot ja normit
- TES
- Työlainsäädäntö



Kiitos!

Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologia-teollisuudessa –tutkimusraportti löytyy osoitteista:

www.ttl.fi
www.ptt.fi

PTT raportteja
PTT reports
PTT rapporter

259

Raija Heimonen, Kirsi Timonen, Jarno Turunen, Hanna Karikallio,
Seppo Leminen

Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologia-teollisuudessa

PTT
Helsinki 2019



Paikallisessa sopimisessa keskeistä on luottamus ja yhteistyö. Siksi sopimiseen liittyviä käytäntöjäkin kannattaa arvioida yhdessä.

Alla olevan työkalun avulla voitte arvioida oman työpaikkanne nykyistä paikallisen sopimisen käytäntöjä ja löytää keskeisimmät kehittämiskohteet tulevaisuuteen erittäin paremmiksi. Se, millaisista asioista voitte sopia paikallisesti, ei ole työkalun käytössä oleellista.

Arviot eivät välttämättä itsenäisesti, oman kokemuksesi perusteella. Keskeisintä sitten esitä nousevista näkemyksistä yhdessä. Oikeita tai väärä vastauksia ei ole, mutta on tärkeää tehdä kaikkien kokemukset näkyviksi.

Miten seuraavat asiat toteutuvat teillä nyt? Mitä on keskeisintä kehittää seuraavaksi?

Lähtökohdat paikalliseen sopimiseen	Hyväksytty	Osittain toteutettu	Yhteistyö	Ennen
Koko henkilöstöllä kerrotaan säännöllisesti yrityksen kokonais- tilanteesta (talousluvut, tilauskanta jne.)				
Luottamusmiesvaalit on helppo saada ehdokkaiksi.				
Työpaikallamme on riittävät resurssit (esim. työaika) koko neuvotteluprosessin korkeatasoiseen läpiviemiseen.				
Sopimusosapuolien välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista.				
Eri henkilöstöryhmien välillä tehdään yhteistyötä.				
Työmarkkinoita koskevista ajankohtaisista asioista keskustellaan avoimesti (esim. hallituksen ja ammattiliittojen kannanotot).				

Työkalu on kehitetty osana Pöytäkirjan sopimisen "hyvät käytännöt" ja esteet teknologia-teollisuudessa -tutkimushanketta. Vastaukset parhaimmillaan hankkeen tulosten luottamuksellisuuden ja työnantajan edustajien haastatteluihin.

Työterveyslaitos 

