

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka

Miisa Misukka
Rhona Niemelä

Palvelualojen työehtosopimusten paikallinen sopiminen

Tiivistelmä

Miisa Misukka

Rhona Niemelä

Palvelualojen työehtosopimusten paikallinen sopiminen, 59 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysjuridiikka

Opinnäytetyö 2018

Ohjaaja: lehtori Timo Hynynen, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia, mitä palvelualoilla sovitaan paikallisesti. Lisäksi tavoitteena oli tutkimuksen avulla selvittää, mitä palvelualoilla saadaan sopia paikallisesti sekä mitä paikallisesta sopimisesta tiedetään työpaikkatasolla. Tutkimuksella haluttiin selvittää valittujen segmenttien näkökulmia edellä mainituista asioista.

Teoreettinen viitekehys muodostui kirjallisuudesta, työehtosopimuksia säätelevästä lainsäädännöstä eli työsopimuslaista, työaikalaista, vuosilomalaista sekä laista yhteistoiminnasta yrityksissä. Lisäksi teoreettiseen viitekehykseen kuului palvelualoilta tutkimukseen valitut työehtosopimukset: matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työntekijöiden sekä esimiesten työehtosopimukset, kaupan alan työehtosopimus ja S-ryhmän esimiesten työehtosopimus. Teoriaosassa kerrottiin, mitä palveluala ja paikallinen sopiminen käsitteenä tarkoittavat, miten työehtosopimuksia säätelevä lainsäädäntö vaikuttaa paikalliseen sopimiseen ja mitä valittujen työehtosopimusten mukaan saadaan sopia paikallisesti palvelualoilla.

Empiirisen osion aineistot kerättiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Aineistonkeruutapana käytettiin puolistrukturoidun haastattelun ja syvähaastattelun välimuotoa. Tutkimukseen haastateltiin valituilta segmenteiltä työntekijöitä, esimiehiä, luottamusmiehiä, yrittäjiä sekä liittojen edustajia. Haastatteluista kerättiin tutkimuksen kannalta olennaiset tiedot, joiden pohjalta rakennettiin johtopäätökset.

Työehtosopimukset sekä paikallinen sopiminen ovat työpaikoilla yllättävän tuntemattomia ja vaatisivat lisää perehdytystä, etenkin työntekijäpuolella. Tutkimukseen valittujen palvelualojen työehtosopimukset mahdollistavat paljon paikallista sopimista, mutta tätä ei osata vielä hyödyntää tarpeeksi.

Asiasanat: paikallinen sopiminen, palveluala, työehtosopimus, työsopimus

Abstract

Miisa Misukka

Rhona Niemelä

Service Industry of job conditions including local collective bargaining, 59
pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialization in Business Law

Bachelor's Thesis 2018

Instructor: Mr. Timo Hynynen, Senior Lecturer, Saimaa University of Applied
Sciences

The purpose of this thesis was to investigate what type of issues are agreed locally in the service sector. The aim was also to find out what can be agreed locally in the service sector and what is known about the local agreement at the workplace level. The aim of the research was to find out the aspects to the previously mentioned things in the selected segments.

The theoretical framework was composed of literature, legislation that regulates collective agreements that is also known as contract law, law on the Working Hours Act, law on the Annual Holidays Act and law on Act on Cooperation in Companies within Undertakings. In addition, the theoretical framework included the service sectors collective agreements that were selected for this research: the collective agreements for tourism, restaurant and recreational industries workers and supervisors, the collective agreement for trade industry and the collective agreement for the S-Groups supervisors. The theory part described what the service sector and local agreement as a concept mean, how the legislation that regulates the collective agreements affects local agreement and what can be agreed locally in the service sectors according to the selected collective agreements.

The material of the empirical part was collected by using a qualitative research method. The method used to collect the material for the research was the intermediate form of semi-structured and deep interview. For the research employees, superiors, shop stewards, entrepreneurs and union representatives who belong to the selected segments were interviewed. Relevant information was collected from the interviews based on which the conclusions were drawn.

The collective and local agreements are surprisingly unknown in the workplace and require more introduction, especially on the employee side. The service sector's collective agreements, which were selected for this research, allow plenty of local agreeing, but people do not know how to utilize it enough.

Keywords: local collective bargaining, service industry, job conditions, contract of employment

Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen aihe ja rajaukset	6
1.2	Tutkimuskysymykset ja –menetelmät	7
1.3	Aikaisemmat tutkimukset	9
1.4	Paikallinen sopiminen mediassa	9
2	Työehtosopimuksia säätelevä lainsäädäntö	10
2.1	Työsopimuslaki	11
2.2	Työaikalaki	12
2.3	Vuosilomalaki	13
2.4	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä	14
3	Työehtosopimus ja paikallinen sopiminen	14
3.1	MaRa TES	15
3.1.1	Työntekijöiden TES	16
3.1.2	Esimiesten TES	18
3.2	Kaupan alan TES	19
3.3	S-ryhmän esimiesten TES	21
4	Palveluala ja paikallinen sopiminen	23
4.1	Paikallisen sopimisen ehdot	23
4.2	Sopimuksen laatiminen	24
4.3	Paikallinen sopimus työsopimuksen liitteenä	24
4.4	Paikallisen sopimisen merkitys ja neuvottelujärjestys	25
5	Paikallisen sopimisen toteutuminen työpaikoilla	26
5.1	Työntekijöiden näkemykset	27
5.2	Esimiesten näkemykset	31
5.3	Yrittäjien ja yrittäjä ry:n näkemykset	37
5.4	Luottamusmiesten näkemykset	41
5.5	Liittojen näkemykset	44
6	Tutkimuksen johtopäätökset	48
7	Yhteenveto	54
	Lähteet	57
	Liite	
	Liite 1 Kyselylomakkeet	

Lyhenteet

EeKoo	Etelä-Karjalan Osuuskauppa
MaRa	Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
SAK	Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö
TEL	Työehtosopimuslaki
TES	Työehtosopimus
TSL	Työsopimuslaki
YYL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

1 Johdanto

Samalla alalla toimivilla yrityksillä voi olla erilaiset asiakassegmentit, tarpeet sekä markkinat, jonka vuoksi osa työehtosopimuksen kohdista ei sovellu jokaiselle yritykselle sellaisenaan. Näin ollen työpaikoilla turvaudutaan aika ajoin paikalliseen sopimiseen. Paikallinen sopiminen on käsitteenä erittäin laaja, eikä sillä ole yksiselitteistä määritelmää. Paikallisella sopimisella voidaan tarkoittaa kaikkea työpaikkatasolla tai yrityksissä tapahtuvaa työpaikkakohtaista sopimista (Äimälä 2015). Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi työajoista, vuosilomasta sekä palkkauksesta.

Paikallinen sopimus palvelee työntekijöiden etuja ja työnantajien tarpeita (Tehy). Jokaisessa työehtosopimuksessa on erikseen määriteltä ne kohdat, joista voidaan paikallisesti sopia. Paikallinen sopiminen ei voi ikinä heikentää työntekijän asemaa, vaan päinvastoin; se on aina työntekijän eduksi. Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen voi tapahtua työnantajan ja työntekijän välillä tai työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välillä, niin kuin työehtosopimuksissa on sovittu (Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2015).

1.1 Tutkimuksen aihe ja rajaukset

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan palvelualojen työehtosopimusten paikallista sopimista. Palvelualojen työehtosopimukset rajattiin matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksiin, kaupan alan työehtosopimukseen sekä S-ryhmän esimiesten työehtosopimukseen.

Tutkimuksen tarkoituksena on kartoittaa eri segmentteihin kuuluvien henkilöiden näkökulmia ja niiden eroja paikallisesta sopimisesta sekä ylipäättään siitä, mitä näissä toimipaikoissa sovitaan ja saadaan sopia paikallisesti. Lisäksi tutkimuksen tarkoituksena on saada asiantuntevaa tietoa paikallisesta sopimisesta. Näin ollen työn tarkoituksena on kerätä laaja kokonaisuus, jossa kerrotaan palvelualojen paikallisesta sopimisesta käsitteenä, sen hyödyistä ja mahdollisista muutoksista tulevaisuudessa sekä siitä, miten paikallinen sopiminen näkyy työpaikkatasolla ja mitä työntekijät siitä tietävät. Tutkimus antaa siis lisätietoa sellaisille osapuolille,

jotka eivät tunne käsitettä kunnolla ja palvelee niitä osapuolia, jotka jollain tasolla liittyvät paikalliseen sopimiseen.

Opinnäytetyö toteutetaan parityönä, sillä työn laajuuden vuoksi yksin toteuttaminen olisi ollut liian työlästä. Opinnäytetyö tulee sisältämään laajan haastattelukonaisuuden ja siinä tutustutaan useaan eri työehtosopimukseen, sillä palvelualoilla on useita työehtosopimuksia ja jokainen työehtosopimus sisältää omat kohtansa siitä, mitä paikallisesti saadaan sopia. Nämä tulevat viemään paljon aikaa, joten tutkimuksen kannalta oli järkevää jakaa työtä. Näin ollen parityö antaa huomattavan lisäarvon tutkimukselle.

Tutkimuksessa käytettiin työehtosopimuksia, jotka olivat voimassa vuoden 2018 tammikuuhun asti. Luvussa 3 tullaan kuitenkin huomioimaan uusien keväällä 2018 julkaistujen työehtosopimusten muutokset paikallisen sopimisen osalta.

1.2 Tutkimuskysymykset ja –menetelmät

Opinnäytetyön tutkimuksen päätutkimuskysymyksenä on:

- Miten paikallinen sopiminen toteutuu työpaikoilla?

Sivututkimuskysymyksinä käytetään tutkimuksessa:

- Mitä palvelualoilla sovitaan paikallisesti?
- Mitä palvelualojen työehtosopimuksissa voidaan sopia paikallisesti?
- Ketkä tekevät paikallisia sopimuksia?

Täten opinnäytetyö on haastattelupohjainen tutkimus. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus mahdollistaa kohteen tutkimisen kattavasti sekä todellisen elämän kuvaamisen ja näin ollen se tuo näkyviin tosiasioita, jotka perustuvat tutkittavien henkilökohtaisiin näkemyksiin sekä käsityksiin. Tutkimuksen aineiston keruutapana käytetään puolistrukturoitua haastattelua ja syvähaastattelua, sillä näin saadaan korostettua, että tärkeintä ei ole saada oikeaa tietoa aiheesta, vaan tuoda esiin haastateltavien oma tietämys aiheesta riippumatta siitä, oliko tämä kuinka paikkansapitävää. Tutkimuksessa

haastatellaan Palvelualojen ammattiliiton (PAM) ja Suomen ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) edustajia, luottamusmiehiä, Etelä-Karjalan Osuuskaupan (Eekoo) työntekijöitä, esimiehiä sekä henkilöstöpäällikköä, Pikaruokaravintolan Franchising- yrittäjää, esimiestä sekä työntekijää, Etelä-Karjalan yrittäjät yhdistyksen toimitusjohtajaa sekä pienyrittäjää. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään tiettyjen työehtosopimusten pohjalta, mitä voidaan paikallisesti sopia ja ketkä osapuolet tekevät työpaikoilla paikallisia sopimuksia.

Tämä laadullinen tutkimus edustaa teorialähtöistä analyysiä eli lähestymistapa on deduktiivinen. Aineiston analyysi perustuu siis aikaisempaan viitekehykseen eli teoriaan. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole luoda uutta teoriaa, vaan hyödyntää jo olemassa olevaa, mikä on tyypillistä deduktiivisessa lähestymistavassa. Deduktiivisen lähestymistavan mukaisesti tutkimuksessa hankitaan aineisto haastattelumenetelmällä, jonka jälkeen aineisto analysoidaan saatujen tuloksien pohjalta. Tutkimuksen analyysissä pyritään siirtymään yleisestä tiedosta yksityiskohtaiseen tietoon, mikä on olennaista deduktiivisessa eli teorialähtöisessä analyysissä.

Teemahaastattelussa keskitytään etukäteen valittuihin teemoihin ja niihin liittyviin tarkentaviin kysymyksiin. Teemahaastatteluissa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista ja sitä, miten merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. Teemahaastattelussa on tärkeää löytää vastauksia tutkimuksen tarkoituksen kannalta merkityksellisiin tutkimuskysymyksiin. Syvähaastattelu on strukturoimaton ja siinä käytetään avoimia kysymyksiä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.).

Aineiston käsittely aloitettiin välittömästi ensimmäisen haastattelun jälkeen. Haastattelu litterointiin eli äänitallenne kirjoitettiin puhtaaksi tekstimuotoon, sillä litteroinnilla varmistettiin tutkimuksen luotettavuus. Haastattelujen litterointeja kertyi 55 sivua.

1.3 Aikaisemmat tutkimukset

Paikallisesta sopimisesta on tehty lähivuosina aikaisempia opinnäytetöitä sekä pro gradu -tutkielmia. Aiheeseen viittaavia opinnäytetöitä löytyi lähivuosina neljä kappaletta sekä yksi pro gradu -tutkielma. Kuitenkaan palvelualojen paikallisesta sopimisesta ei ole tehty yhtään tutkimusta. Lisäksi yksikään aikaisemmista tutkimuksista ei ole niin laaja kuin tämä opinnäytetyö tulee olemaan laajojen haastatteluiden sekä useaan työehtosopimukseen perehtymisen vuoksi. Muista tutkimuksista poiketen tässä opinnäytetyössä perehdytään myös työntekijöiden näkökulmiin paikallisesta sopimisesta heidän työpaikoillansa.

Vuonna 2016 Minna Saarainen teki Saimaan ammattikorkeakoulussa opinnäytetyön paikallisesta sopimisesta ja kilpailukyky sopimuksella tehdyistä muutoksista. Tutkimuksessa käydään läpi, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa ja mitä muutoksia kilpailukyky sopimuksella on tehty. Tämä tutkimus ei kuitenkaan kerro mitään palvelualojen paikallisesta sopimisesta. Lisäksi aikaisemmin on tehty opinnäytetyö paikallisesta sopimisesta kuljetusalalla, rakennusalalla sekä työpaikantasolla. Pro gradu -tutkielmia on tehty aiheista sopijapuolet työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa ja sopimisen taso.

1.4 Paikallinen sopiminen mediassa

Paikallinen sopiminen on ollut myös julkisuudessa paljon esillä monipuolisten hyödyntämismahdollisuuksiensa ansiosta. Paikallisesta sopimisesta on pääosin puhuttu julkisuudessa positiivisesti, sillä se tarjoaa tehokasta joustoa yrityselmässä. Julkisuus voi kuitenkin antaa vääränlaistakin kuvaa aiheesta. Erään nettisivuston artikkelista löytyi seikka, joka on tämän tutkimuksen kanssa osittain ristiriitainen: *"Pienissä ja keskisuurissa suomalaisyrityksissä työntekijöiden ja työnantajien välit ovat erittäin hyvät ja luottamukselliset, ja tieto kulkee"* (Yrittäjät 2016). Artikkelissa painotetaan, että pienissä yrityksissä paikallisen sopimisen luottamus on kunnossa, kun taas tutkimuksemme pohjalta voidaan päätellä toisin, etenkin niissä yrityksissä, joissa yrittäjä työskentelee itse muiden työntekijöiden kanssa.

2 Työehtosopimuksia säätelevä lainsäädäntö

Työehtosopimuslaki (436/1946) säätelee 1§:n mukaan sopimusta, jonka on laatinut yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity työnantajien yhdistys yhdessä rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa. Sopimuksessa käsitellään 1§:n mukaan ehtoja, joita täytyy noudattaa työsopimuksissa ja työsuhteissa.

Työehtosopimuslaki säätelee, miten työehtosopimus laaditaan (2§), milloin työehtosopimus voidaan irtisanoa (3§), milloin työsopimuksen katsotaan olevan mitätön (6§) ja miten toimitaan tilanteissa, joissa rikotaan työehtosopimuksen määräyksiä (7§, 11§ ja 13§). Lisäksi se määrittelee, ketä työehtosopimus sitoo (4§).

Kuvan 1 mukaisesti työsopimusten määräysten hierarkiassa on ensisijaisesti noudatettava olemassa olevaa lainsäädäntöä, jonka pohjalta ryhdytään vasta rakentamaan varsinaisia sopimuksia. Aluksi täytyy olla olemassa yleissitova työehtosopimus, joka sitoo kaikkia työnantajia alalla ja vasta tämän jälkeen voidaan ryhtyä rakentamaan alan työehtosopimuksia. Jos työehtosopimuksessa on yleissitovan työehtosopimuksen määräyksen kanssa ristiriidassa oleva ehto, se on pätemätön ja tällöin noudatetaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimuksen perusteella tehdään työehtokohtaiset työsopimukset, joiden täytyy noudattaa tätä hierarkiaa.



Kuva 1 Työsopimuksen ehtoja koskevien määräysten hierarkia (Suomen palkanlaskenta Oy)

2.1 Työsopimuslaki

Työsopimuslakia (55/2001) käytetään 1§:n mukaan työsopimukseen, jonka työntekijä ja työnantaja solmivat keskenään. Lisäksi 1§:n mukaan työntekijä sitoutuu sopimuksen nojalla henkilökohtaisesti työskentelemään työnantajansa valvonnan alla vastiketta vastaan. Vastaavasti työnantaja sitoutuu sopimuksella valvomaan ja johtamaan työntekijäänsä sekä maksamaan vastiketta tehdystä työstä.

Työsopimuslaki on lähtökohtaisesti pakottavaa oikeutta. Työsopimuslaki pitää sisällään säännöksiä, joista valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset voivat työehtosopimuksella sopia toisin (Työsuojelu: Työehtosopimus). Vain niistä lainsäännöksistä voidaan poiketa, joissa on maininta sopimusoikeudesta.

2.2 Työaikalaki

Työaikalakia (605/1996) sovelletaan 1§:n mukaan työsopimuslain mukaiseen työhön. Työaikalain mukainen työ perustuu työsopimukseen tai virkasuhteeseen ja näin ollen lakia sovelletaan työehtosopimukseen sekä virkaehtosopimukseen. Laki koskee 1§:n mukaan työntekijää, viranhaltijaa sekä virkamiestä. Virkasuhteella tarkoitetaan julkisella sektorilla eli valtiolla tai kunnissa työskenteleviä työntekijöitä, joiden palkoista ja muista palvelusuhteen ehdoista sovitaan virkaehtosopimuksin.

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä (Työaikalaki 605/1996). Lisäksi 4§:n mukaan sellaisia lepoaikoja, joilla työntekijä saa poistua työpaikaltaan, ei lueta työajaksi. Vain työsuoritukseen perustuvat matkat luokitellaan työajaksi. 5§:n mukaan, mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat järjestelystä, jossa työntekijän on oltava tavoitettavissa niin, että tämä voidaan tarpeen tullessa kutsua töihin, on kyse varallaolosta, jota ei luokitella työajaksi.

Työaikalain 12§ ja 11§ sisältävät tarkat säännökset paikallisesta sopimisesta työaikaan liittyen. Sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti 11§:n mukaan, ellei toisin sovita. Poikkeuksena sopimukset, joiden voimassaolo on yli kaksi viikkoa. Yli kaksi viikkoa voimassaolevat sopimukset on aina laadittava kirjallisesti. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voi päättyä työajan tasoittumisjaksoon. Irtisanomisaika on lähtökohtaisesti kaksi viikkoa. Yli vuoden pituinen määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa samalla tavalla kuin toistaiseksi voimassa oleva eli neljän kuukauden jälkeen sopimuksen solmimisesta.

Sopimus säännöllisestä työajasta on 11§:n mukaan annettava tiedoksi viikkoa ennen sen soveltamista ja se sitoo kaikkia työntekijöitä, joita työntekijöiden edustajan katsotaan edustavan. Työntekijä on oikeutettu noudattamaan aiempaa työaikaansa, mikäli hän ilmoittaa asiasta kahta päivää ennen säännöllisen työajan sopimuksen voimaan tulemistä.

Työaikalain 6§ määrittelee säännöllisen työajan enintään 8 tunnin pituiseksi ja 40 tunniksi viikossa enintään 52 viikon aikana. Lisäksi työaikalaki sisältää säännöksiä siitä, miten säännöllinen työaika tulee järjestää (6§), millainen on moottoriajoneuvon kuljettajan työaika (8§), millainen paikallisen sopimuksen tulee olla (11§), määräykset liukuvasta ja lyhennetystä työajasta (13§ ja 15§), lisä- ja ylitöistä (17§) sekä työaikaan liittyvistä korvauksista ja poikkeuksista (22§, 23§, 24§, 32§, 33§ ja 39§).

2.3 Vuosilomalaki

Vuosilomalakia (162/2005) sovelletaan 1§:n mukaan työ- ja virkasuhteisiin eli se koskee työntekijää, virkamiestä ja viranhaltijaa. Vuosilomalaissa käsitellään säännösten pakottavuutta. Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle vuosilomailain mukaisia etuja, on mitätön, jollei laissa muutoin määrätä (Vuosilomalaki 162/2005).

Vuosilomalain luvuissa käsitellään vuosiloman pituutta, palkkaa, korvausta, sen antamista, muita erinäisiä säännöksiä sekä voimaantulo ja siirtymäsäännöksiä. Lain 4§ sisältää määritelmiä, jonka mukaan lomanmääräytymisvuodella tarkoitetaan 1.4. - 31.3. välistä aikaa. Lisäksi 4§:n mukaan lomakaudella tarkoitetaan 2.5. - 30.9. välistä aikaa. Arkipäivällä tarkoitetaan 4§:n mukaan muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, eikä se voi olla kirkollinen juhlapäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, pääsiäislauantai tai vapunpäivä.

Lain 5§:n mukaan vuosiloma ansaitaan 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Lisäksi 5§:n mukaan, mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt alle vuoden, hänellä on oikeus saada kaksi arkipäivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Lain 9§:n mukaan vuosiloman ajalta saadun palkan täytyy olla säännönmukainen tai keskimääräisen palkan suuruinen kuin tämä laki edellyttää ja tästä ei voida paikallisesti sopia toisin.

2.4 Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) pyrkii 1§:n mukaan edistämään yrityksen ja henkilöstön välisiä yhteistoimintamenettelyjä. Lain tavoitteena on kehittää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa yrityksessä tehtäviin päätöksiin, jotka koskevat heidän työtään, työolojaan ja asemaansa yrityksessä. Lisäksi lain tarkoituksena on tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi sekä heidän työllistymisensä tukemiseksi yrityksen toimintaa koskevien muutosten yhteydessä (Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 334/2007.).

Lakia sovelletaan 2§:n mukaan yrityksissä, joissa työntekijöiden määrä on yli 20. Mikäli yrityksessä on vähemmän kuin 20 työntekijää, yrityksessä sovelletaan lain 2.1 kohdassa mainittua työsopimuslakia. Työnantajalla on 29§:n mukaan tiedonantovelvollisuus tämän lain mukaisista sopimuksista työpaikalla ja sopimus astuu voimaan kuukauden kuluttua tiedottamisesta, ellei toisin paikallisesti sovita.

Lain toinen luku sisältää säännökset siitä, miten yhteistoimintaneuvottelut tulee työpaikalla järjestää, mitä asioita neuvotteluissa tulee käsitellä, ketä sopimus sitoo, ketkä osallistuvat neuvotteluihin ja milloin asia tulee käsitellä työnantajan sekä työntekijöiden edustajien yhteisessä kokouksessa.

3 Työehtosopimus ja paikallinen sopiminen

Työehtosopimus eli TES on työnantajia edustavan liiton sekä työntekijöitä edustavan liiton keskenään solmima sopimus työehdoista, joita alalla noudatetaan. Se, ketä työehtosopimus sitoo, määräytyy sen mukaan, onko kyse normaalisitovasta vai yleissitovasta työehtosopimuksesta. Normaaლისitova työehtosopimus ei ole yleisesti sitova, mutta työnantajan on sitä noudatettava, mikäli sopimus kuuluu sopimuksen tehneeseen työnantajaliittoon ja sitä on noudatettava työntekijöihin, jotka kuuluvat sen soveltamisalaan. Normaaლისitova työehtosopimus perustuu työehtosopimuslakiin. (Normaaლისitova työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.). Mikäli työehtosopimus on yleissitova, se sitoo kaikkia sopimusalaalla olevia työnantajia (Yleissitova työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto).

Palvelualojen ammattiliitto ry eli PAM on yksityisillä palvelualoilla työskentelevien ammattiliitto. Kaikki palvelualojen työehtosopimukset kuuluvat PAMin alaisuuteen, minkä vuoksi PAMin tärkein tehtävä on neuvotella palvelualoille työehtosopimukset. Työehtosopimuksissa sovitaan työssä noudatettavista vähimmäisehdoista, kuten palkasta, työajasta, sairausajanpalkasta sekä arkipyhäkorvauksista. Nämä ehdot ovat minimiehtoja, joita työnantajan tulee vähintään noudattaa työntekijöihinsä (Työehtosopimukset. Palvelualojen ammattiliitto.). PAM puolestaan kuuluu Suomen ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:hon. SAK toimintaa kuuluu työehtosopimusjärjestelmän ja yleissitovuuden vahvistaminen sekä paikallisen sopimisen kehittäminen (Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö: Arvot ja tehtävät). Lisäksi sen tavoitteisiin kuuluu tasa-arvon edistäminen työelämässä Suomen ja Euroopan unionin tasolla.

PAMin neuvoteltuihin työehtosopimuksiin kuuluu tällä hetkellä 39 eri työehtosopimusta, joista työssä perehdytään tarkemmin matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeviin työehtosopimuksiin, kaupan alan sekä S-ryhmän esimiesten työehtosopimukseen. (Työehtosopimukset. Palvelualojen ammattiliitto). Tässä tutkimuksessa haastatellaan näihin työehtosopimusten soveltamisalaan kuuluvia henkilöitä.

Tämä tutkimus tehtiin uusien työehtosopimusneuvotteluiden aikoihin, jonka pohjalta todettiin, että olisi tärkeää ja ajankohtaista ottaa esille paikalliseen sopimiseen tulevat uudet muutokset. Päällimmäisenä palvelualojen ammattiliitto halusi uusien muutoksien avulla tuoda paikallisen sopimisen kautta lisäarvoa työntekijöille.

3.1 MaRa TES

Työehtosopimusta noudatetaan majoitus- ja ravitsemisalalla sekä siihen liittyvässä toiminnassa, jäljempänä mainituissa matkailu- ja vapaa-ajan palveluissa sekä edellisiin liittyvissä hyvinvointipalveluissa. Työehtosopimus koskee kaikkia työaikalain alaisia työntekijöitä ja sopimuksen soveltamisalaan kuuluvat: ravintolat, kahvilat, pubit, yökerhot, catering-yritykset ja henkilöstöravintolat, eines- ja valmistuskeittiöt, hotellit ja muut majoitusliikkeet, kylpylät ja hyvinvointikeskukset, leirintä- ja caravanalueet, loma- ja mökkikylät, maaseutumatkailupalvelut, huolto-

ja liikenneasemat, keilahallit, loma- ja kurssikeskukset, kongressikeskukset, kotimaisten matkailupalvelujen edistäminen, myynti, markkinointi sekä välitys (MaRa työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.). PAM on neuvotellut erikseen työntekijöille sekä esimiehille omat työehtosopimukset matkailu-, ravitsemus- ja vapaa-ajan alalla.

3.1.1 Työntekijöiden TES

Työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan työpaikkakohtaiseen paikalliseen sopimiseen sisältyvät kuvassa 2 esitetyt kohdat.

7 §	• Keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituus
8 §	• Viikonloppuvapaat
9 §	• Työvuorolista
11 §	• Henkilöstöravintolan työaika
12 §	• 2. Työajan tasottimisjärjestelmä • 3. Vuosityöaikajärjestelmä
21 §	• Palkan maksaminen
28 §	• Lomaltapaluuraha

Kuva 2 MaRa TES paikallisen sopimisen lakipykälät.

7§:n mukaan keskimääräisen vähimmäistyöajan tarkastelujakson pituutta voidaan sopia muuhun ajankohtaan työpaikkakohtaisesti. Tarkasteluajanjakso voidaan sijoittaa esimerkiksi huhtikuusta huhtikuuhun, kun yleensä se alkaa vuoden alusta. 8§:n mukaan työntekijöillä tulee olla vähintään viiden viikon välein vapaa viikonloppu. Vapaaviikonlopun V ja X päivät täytyy sijoittaa peräkkäin perjantaista lauantaihin tai lauantaista sunnuntaihin. Viiden työpäivän pituista viikkoa kohden ansaitaan kaksi vapaapäivää, joista toinen on vähintään 30 tunnin pituinen viikokolepopäivä V ja toinen vähintään 24 tunnin pituinen lisävapaapäivä X (V- ja X-

vapaapäivät. Palvelualojen ammattiliitto). TES:n mukaan paikallisella sopimuksella voidaan sijoittaa lakisääteinen viikonloppuvapaa myös sunnuntaista maanantaihin.

9§:n mukaan työvuorolista on oltava tehtynä viimeistään viikkoa ennen kolmiviikkoisjakson alkua. Kolmiviikkoisjakson pituus on enintään 15 työpäivää, sillä se sisältää viisi työpäivää ja kaksi ansaittua vapaapäivää viikkoa kohden. Tästä voidaan kuitenkin poiketa, jos työpaikalla on paikallisesti sovittu toisin. Työehtosopimuksen 11§:n mukaan vuosivapaapäivä voidaan sopia lyhennettynä työaikana tai rahakorvauksena, joka vastaa perustyöaikaa. Vuosivapaajärjestelmä kertoo, kuinka paljon työntekijä ansaitsee vuosivapaata. Vuosivapaat kertyvät kalenterivuosittain tehtyjen työtuntien perusteella ja vapaaseen oikeuttavat työtunnit alkavat kertyä vastan, kun työsuhde on kestänyt kaksi kuukautta. Vuosivapaapäivien ajalta maksetaan normaalia palkkaa.

Kuukausipalkkaisen kokoaikatyöntekijän työaika voidaan työsopimuksen 30§:n mukaisesti paikallisesti sopia tasoitettavaksi 112,5 tuntiin enintään yhdeksän peräkkäisen kolmiviikkoisjakson aikana eli tasoittumiskautena (MaRa työntekijöiden työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto). Tasoittumisjaksolla ja työaikapankilla tarkoitetaan työnantajan keinoa säädellä työvoimakustannuksia sekä työaikojen suunnittelua. Tasoittumisjaksoilla kohdennetaan työpanos kiireisimpiin aikoihin ja työaikapankki toimii työkaluna tämän toteuttamiseen. Vuosityöaikajärjestelmästä eli niin sanotun työaikapankin käyttöönotosta sovitaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa aina työpaikkakohtaisesti.

MaRa työehtosopimuksen mukaan palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa kuun 10. päivänä sekä 25. päivänä eli palkan kerryttämiskauden jälkeen. Palkka voidaan kuitenkin maksaa kerran kuukaudessa, mikäli näin ollaan paikallisesti sovittu tai tämä kuuluu yrityksen vakiintuneeseen käytäntöön tai monialayrityksen palkanmaksujärjestelmään.

Sairauspoissaoloista voidaan sopia paikallisesti niin, että työntekijällä on oikeus lyhytaikaiseen eli enintään kolmen päivän poissaoloon esimiehen suostumuksella. Lomaltapaluurahasta voidaan sopia siten, että se annetaan vastaavana

palkallisena vapaana tai maksetaan muuna ajankohtana kuin tavallisesti eli loman päätyttyä. Lomaltapaluurahan suuruus on puolet vuosilomalain mukaan ansaittua lomaa vastaavasta lomapalkasta, ellei siitä toisin sovita. Työpaikkaruokailun rahallisen arvon perinnästä voidaan sopia paikallisesti. Raha peritään suoraan työntekijän nettopalkasta tai työnantaja antaa työntekijälle ateriakuponkeja tai työntekijä maksaa ruokailusta käteisenä.

Keväällä 2018 voimaan tulleella uudella työehtosopimuksella halutaan tuoda lisäarvoa työntekijöille. Paikallinen sopiminen ei saa olla jatkossa osana työntekijän työsopimusta eikä edellytyksenä työsopimuksen solmimiselle. Yksittäistä työntekijää koskeva paikallinen sopimus saadaan jatkossa tehdä vain koeajan päättymisen jälkeen. Koko henkilöstöryhmää tai työaikajärjestelmää koskeva paikallinen sopimus voidaan kuitenkin tehdä jo koeaikana.

3.1.2 Esimiesten TES

Sopimus koskee työaikalain alaisia esimiehiä sekä työnantajan määräämiä vastaavia hoitajia, joiden tehtävänä on johtaa tai valvoa työntekijöiden työtä. Sopimuksen soveltamispiiriin kuuluva voi myös tilapäisesti osallistua johdettaviensa tai valvottaviensa työntekijöiden työhön (MaRa esimiesten työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.).

Esimiesten työehtosopimuksen mukaan palkan luonteisia eriä kuten TES:n mukaista palkkaa, sen lisiä sekä sairausajan tai perhevapaa-ajan palkkaa, ei saa leikata. Työehtosopimuksen työpaikkakohtaiseen paikalliseen sopimiseen sisältyvät edellä mainitut työntekijöiden TES:n säännökset. Lisäksi esimiesten työpaikkakohtaisessa sopimisessa osapuolina voivat olla työnantaja, työnantajan edustaja, esimies tai luottamusmies, elleivät liitot sovi toisin.

Palvelualojen ammattiliitto halusi uudella keväällä 2018 voimaan tulevalla työehtosopimuksella paikallisten sopimusten osalta tuoda lisäarvoa vain työntekijöille, minkä vuoksi matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan esimiesten työehtosopimukseen ei tullut uusia muutoksia paikallisen sopimisen osalta.

3.2 Kaupan alan TES

Kaupan alan työehtosopimuksessa on erikseen määritelty ehdot, joita esimiehen tulee noudattaa kaikkiin työntekijöihinsä. Nämä ovat vähimmäisehtoja, jotka liittyvät työaikoihin, palkkoihin sekä arkipyhäkorvauksiin. Kaupan työehtosopimusta noudatetaan vähittäiskauppa, tukkukauppa, agentuuritoiminta, kioskikauppa, huolto- ja liikenneasematoiminta, kaupan palvelu- ja tukitoiminta tai konevuokraus yrityksissä (Kaupan alan työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto).

Työehtosopimuksessa on erikseen määrätty myyjän ja myymälätyöntekijän, huolto- ja liikenneasematyöntekijän sekä kioskimyyjän työnsidonnaisuusajasta vuorokautta kohden, josta voidaan paikallisesti sopia toisin. Jos työhönsidonnaisuusajasta on sovittu työpaikalla paikallisesti toisin, saa työntekijän säännöllinen työaika poiketa TES:stä 1 – 2 tuntia vuorokaudessa. Paikallisesti sopimalla työajan pituus saa olla enintään kuitenkin 10 tuntia vuorokautta kohden ja varastotyöntekijällä 12 tuntia vuorokautta kohden. Kun työntekijän säännöllisen työajan pituus on yli 7 tuntia, kuuluu työvuoroon vähintään tunnin ruokatauko. Ruokatauko voidaan paikallisesti sopimalla poistaa kokonaan niin, että se katsotaan työntekijän työajaksi tai lyhentää sitä puolella tunnilla.

Lisistä, kuten olosuhdelisistä, sovitaan aina paikallisesti. Olosuhdelisä on yleensä 7 – 11 % työntekijän taulukkopalkasta. Mikäli työpaikalla on luottamusmies, sovitaan muuten vaikeissa olosuhteissa tehtävän työn lisistä paikallisesti tämän kanssa. Muuten vaikeiksi olosuhteiksi luokitellaan TES:n mukaan muun muassa työt jotka tapahtuvat ulkovarastossa tai lämmittämättömässä varastossa talvella tai työ, johon sisältyy vaarallisten aineiden käsittely.

Sairausajan palkasta voidaan paikallisesti sopia kahdella eri tavalla karenssiin liittyvissä tilanteissa. Sairausvakuutuslain karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka ja karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päiväpalkan sekä sairausvakuutuskorvauksen välinen erotus. Karenssin ajalta maksettavan päivärahan suuruus edellyttää selvitystä (Kaupan alan työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.). Lainsäädännössä karenssista käytetään myös termiä korvaukseton määräaika (TE-palvelut).

TES:n mukaan työnantajan velvollisuus on hankkia työntekijälle työasu sekä huoltaa sitä. Tästä voidaan paikallisesti sopia toisin korvauksen nojalla. Mikäli työntekijä joutuu itse huoltamaan työasuaan, työnantajan tulee suorittaa työasun huoltoa vastaava rahallinen korvaus työntekijälle.

Työaikaa lyhennetään erilaisilla järjestelmillä ja niistä käytettävät nimitykset vaihtelevat aloittain. Kaupan alalla vastaavaa nimitys on vuosivapaapäivät ja matkailu- ravintola- ja vapaa-ajan alalla vastaava nimitys on vuosivapaa VV-järjestelmä. Vuosityöajan lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen perustuvat toistuvat vapaat sekä lomat, jotka määräytyvät TES:ssä mainitun lomanmääräytymiskausien mukaan. Vuosityöajan lyhennyksestä voidaan sopia paikallisesti tietyin ehdoin. Se on tehtävä kirjallisesti, mahdollisen luottamusmiehen kanssa sekä sen on koskettava tasapuolisesti sopimusyksikköä ja sen täytyy olla voimassa kalenterivuoden ajan. Vuosivapaa voidaan maksaa 23 §:n mukaisesti rahakorvauksena työntekijän aloitteesta tai se voidaan sopia paikalliseksi vapaaksi. Lomapalkan maksamisesta ennen loman ajankohtaa voidaan sopia 23 §:n mukaan työpaikkakohtaisesti mahdollisen luottamusmiehen kanssa.

Lomautuksista voidaan myös 23§:n mukaan sopia työpaikkakohtaisesti. Esimerkiksi lomautuksen ilmoitusaikaa voidaan lyhentää 7 päivällä ja tästä voidaan sopia luottamusmiehen kanssa. Lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa työsopimuslaissa määriteltujen ehtojen täytyessä keskeyttää työn ja palkanmaksun, vaikka työsuhde pysyy voimassa (Työsuojelu: Lomautus).

Vapaapäivien yhdistämisestä sekä viikonloppuvapaiden antamisesta arkipäivinä voidaan paikallisesti sopia 23 §:n mukaisesti. Esimerkiksi konttorityöntekijän vapaapäivien yhdistäminen vaatii nimenomaan paikallisesti tehdyn sopimuksen.

Omailmoitusmenettelystä sairaspöissaoloihin liittyen voidaan työpaikalla sopia yrityskohtaisesti 23 §:n mukaan. Omailmoitusmenettelyllä työntekijä voi ilmoittaa omasta työkyvyttömyydestään työnantajalle ilman lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta työkyvyttömyydestä (Kaupan alan työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto). Paikallisesti saadaan sopia lyhytkestoisista sairauksiin liittyvistä pois-

saoloista enintään 3 vuorokauden ajan ilman lääkärin- tai terveydenhoitajan todistusta. Mikäli työntekijällä on vakavasti sairas lapsi, hänen kanssaan voidaan paikallisesti sopia palkattomasta poissaolosta.

Keväällä 2018 voimaan tulevalla työehtosopimuksella halutaan täsmentää paikallisen sopimuksen sekä työsopimuksen välistä suhdetta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että paikallisesti sovittu asia ei ole jatkossa osa työntekijän työsuojeluvuoltuutettua on samassa asemassa luottamusmiehen kanssa paikallisissa sopimuksissa, riippumatta työntekijöiden määrästä. Lisäksi työsuojeluvuoltuutettujen sekä luottamusmiesten työhön liittyvien korvauksien korotuksista voidaan sopia paikallisesti. Viimeisenä muutoksena paikallisen sopimisen osalta on se, että vähittäiskaupan esimiehet, varasto- ja kuljetusesimiehet voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen ja työsuojeluvuoltuutetun.

3.3 S-ryhmän esimiesten TES

S-Ryhmän esimiesten työehtosopimusta noudatetaan S-ryhmän Työnantajat SOKTA ry:n jäsenyrityksissä. Työehtosopimus koskee PAMiin kuuluvia 18 vuotta täyttäneitä toimipaikan esimiehiä eli toimihenkilöitä, jotka vastaavat toimivaltansa rajoissa vastuualueensa toiminnallisesta tuloksesta sekä palveluvalmiudesta (S-ryhmän esimiesten työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.).

Työehtosopimuksen 15 §, jossa säädetään työpaikkakohtaisesta paikallisesta sopimisesta, vastaa kaupan alan työehtosopimuksen 23 §:ää. Työpaikoilla tapahtuvassa sopimisessa osapuolina ovat työnantaja ja toimihenkilö tai luottamusmies, ellei TES:ssä ole muuta sovittu. Lisäksi paikallisesti tehdyn sopimuksen tulee olla kirjallinen, toistaiseksi tai määräajaksi voimassa oleva. Mikäli paikallisen sopimukseen liittyvä järjestely on sidottu tiettyyn periodiin, sen katsotaan jatkuvan irtisanomisen jälkeen kyseisen periodin loppuun.

Lomauksesta voidaan sopia paikallisesti samalla tavalla kuin kaupan alan TES:ssä. Työehtosopimuksen 15 §:n mukaan säännöllisen työajan tasoittumisjaksosta voidaan sopia paikallisesti toisin, mutta lähtökohtaisesti tasoittumisjakso

on enintään 26 viikkoa. Säännöllisen työajan on oltava enintään 10 tuntia vuorokautta kohden ja se saa olla maksimissaan 48 tuntia viikkoa kohden. Esimiesten työviikko alkaa maanantaisin kello 00:00, mikäli työpaikkakohtaisesti ei toisin sovita. 15 §:n mukaan työnantaja voi toimihenkilön kanssa sopia vuorokausilevosta, jonka tulee olla vähintään 7 tuntia.

Esimiesten vuosivapaan antamisessa noudatetaan paikallisesti samoja ehtoja, kuin kaupan alan työehtosopimuksessa. Myös puhelinkorvauksista sekä hälytysrahoista voidaan sopia työpaikkakohtaisesti. Esimies saa puhelinkorvausta esimerkiksi tilanteissa, joissa hänen on oltava jatkuvasti tavoitettavissa säännöllisen työajan ulkopuolella. Tällöin puhelinkorvaus voi olla luontaisetu tai muu osapuolten sopima järjestely, kuten ylimääräinen vapaapäivä. Hälytysrahalla tarkoitetaan työntekijälle maksettavaa korvausta töihin tulemisesta vapaa-aikana silloin, kun työntekijälle ei etukäteen ilmoiteta varallaolosta. Lähtökohtaisesti työnantaja huoltaa työasut, mutta tästä voidaan paikallisesti sopia toisin.

Paikalliseen sopimiseen liittyvissä erimielisyystilanteissa pyritään neuvottelemaan aluksi joko työnantajan ja toimihenkilön tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Paikalliset neuvottelut pyritään toteuttamaan viivytyksettä.

S-ryhmän esimiesten työehtosopimus irtisanottiin syksyllä 2017, eikä uusien neuvotteluiden tuloksena tullut uutta työehtosopimusta vuonna 2018. Työehtosopimuksen tilalle tuli vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus, joka otettiin käyttöön helmikuussa 2018. Kyseiseen työehtosopimukseen ei myöskään tullut uusia muutoksia paikallisen sopimisen osalta, koska muutokset rajoittuivat vain työntekijöihin.

4 Palveluala ja paikallinen sopiminen

Palveluiksi luokitellaan tuotannonalat, joissa tuotetaan palveluja eli aineettomia hyödykkeitä kuluttajille. Palvelut lisäävät vaihdantaa ja muuttavat kuluttajien olosuhteita. Näihin ei siis voida liittää omistusoikeutta. Palvelun tuottamista ja palvelua ei eroteta toisistaan. Palveluiksi luokitellaan muun muassa julkisyhteisöjen palvelut, virkistys- ja kulttuuripalvelut, televiestintäpalvelut, rahoituspalvelut, vakuutus- ja eläkepalvelut, rakentamisen palvelut, matkailun palvelut, kuljetuspalvelut, korjauspalvelut sekä tuotannolliset palvelut (Tilastokeskus.).

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtojen muokkaamista jotakin sopimusmenettelyä käyttäen yritys-, toimipaikka- tai työpaikkatasoilla. Kysymys ei siis ole paikkakuntakohtaisesta, vaan työnantaja/työntekijä-, toimipaikka- tai yrityskohtaisesta sopimisesta. Sopiminen voi tapahtua sekä edustuksellisella että yksityiskohtaisella tasolla (Kairinen, Hietala & Ojanen 2015, 13.). Paikallinen sopiminen kattaa työpaikoilla kaiken toiminnan, jolla pyritään lisäämään työntekijöiden ja työnantajien välistä yhteisymmärrystä. Sopimisella työelämässä voidaan tarkoittaa tilannetta, jossa osapuolet saavuttavat neuvotteluissa yhteisymmärryksen (Työsuojelu: Työehtosopimus.). Paikallisella sopimisella voidaan suppeasti tarkoittaa työsuhteen ehtoja koskevaa sopimista, joka tapahtuu työehtosopimuksen perusteella.

4.1 Paikallisen sopimisen ehdot

Paikallinen sopimus on molempia osapuolia sitova oikeustoimi, jossa osapuolten täytyy olla tietoisia sovittavan sopimuksen sisällöstä. Paikallisen sopimisen menettelytavat määräytyvät sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti ja näin ollen ne täytyy selvittää kyseisestä työehtosopimuksesta (Työsuojelu: Työehtosopimus). Paikallisesti voidaan aina sopia työntekijän kannalta paremmista ehdoista, kuin mitä laki ja alaa koskeva työehtosopimus sisältää. Paikallinen sopiminen tapahtuu aina työpaikoilla. Lisäksi on mahdollista sopia paremmista ehdoista, kuin mitä yksittäisen työntekijän työsuopimus sisältää. Työehtosopimuksen kanssa ristiriitaisista ehdoista ei voida sopia paikallisesti.

4.2 Sopimuksen laatiminen

Kuten edellä todettiin, on lain ja mahdollisten työehtosopimusten määräyksiä paremmista ehdoista mahdollista sopia toisin (Ylemmät Toimihenkilöt ry 2015). Ellei liitot sovi toisin, työpaikkakohtaisesti sovitaan ketkä ovat sopijapuolet. Sopijaosapuolet voivat olla työnantaja tai työnantajan edustaja sekä työntekijä tai luottamusmies. Sopimus on laadittava kirjallisesti, sekä siinä on määriteltävä sopimuksen voimassaoloaika; sopimus voidaan tehdä määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Paikallisen sopimuksen osapuolet voivat yhdessä ratkaista sopimusmuodon, eli tehdäänkö paikallinen sopimus suullisesti vai kirjallisesti. Työlainsäädäntö ja työehtosopimus saattavat kuitenkin edellyttää, että paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti (Työsuojelu: Työehtosopimus.).

Pienemmissä organisaatioissa suullisesti tehtävä paikallinen sopiminen on mahdollista ja luotettavaa sekä käytännöllisistä syistä järkevää. Esimerkiksi pienissä yrityksissä voidaan sopia työajasta kätevästi ja kustannustehokkaasti; hiljaisina aikoina työntekijät työskentelevät vähemmän ja työtehtävien kasvaessa, työntekijät työskentelevät taas enemmän. Tämä auttaa monia pienyrittäjiä selviytymään taloudellisesti vaikeista ajoista ja mahdollistaa liiketoiminnan jatkumisen. Suurissa organisaatioissa suullisesti tehtävät paikalliset sopimukset ovat lähes mahdottomia suuren työntekijä määrän vuoksi ja epäluotettava menetelmä, sillä suuremmissa yrityksissä suullinen sopiminen ei ole tasapuolista; se ei tavoita kaikkia työntekijöitä.

4.3 Paikallinen sopimus työ sopimuksen liitteenä

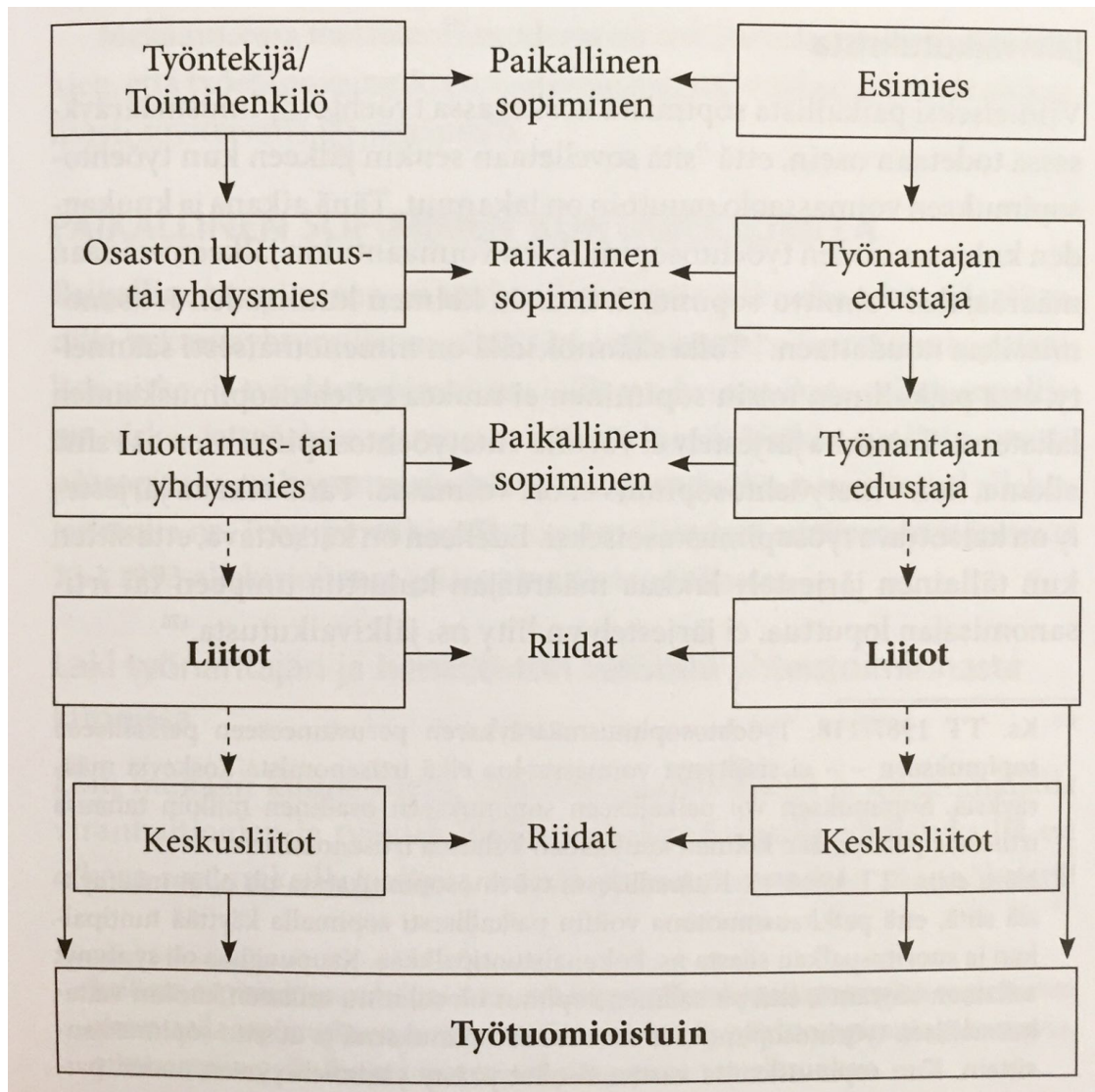
Paikallinen sopimus on voitu liittää työ sopimuksen liitteeksi. Työ sopimus on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa työntekijä sitoutuu vastinetta vastaan työskentelemään työnantajan valvonnan alaisena. Työ sopimus voi olla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikainen työ sopimus on voimassa siihen asti, kunnes sen määräaika umpeutuu tai työ sopimuksen mukainen työ tulee tehdyksi (Määräaikainen työ sopimus. Palvelualojen ammattiliitto). Määräaikaista työ sopimusta ei voida irtisanoa, vaan se päättyy määrätyssä ajassa. Toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus on vakituinen työ sopimus, näin ollen so-

pimuksen päättymisajankohtaa ei ole sovittu (Toistaiseksi voimassa oleva työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto). Työsopimuksen katsotaan lähtökohtaisesti olevan voimassa toistaiseksi, ellei toisin sovita ja se on voimassa siihen saakka, kunnes toinen sopimuksen osapuoli sen päättää.

4.4 Paikallisen sopimisen merkitys ja neuvottelujärjestys

Paikallisella sopimisella on suuri merkitys liittoa alemmalla portaalla, sillä se tuo lisää joustavuutta sopimiseen. Paikallisen sopimisen merkitys näkyy merkittävimmin työaikaa ja palkkaa koskevissa asioissa. Se mahdollistaa yrityksen tarpeita vastaavien sekä joustavien työaikakäytäntöjen käyttämisen, lisää joustavuutta kiireaikoina ja mahdollistaa säästötoimenpiteet taloudellisesti vaikeina aikoina esimerkiksi muuttamalla henkilöstöön kohdistuvia menoja tai lomautuksia hyödyntämällä.

Kuvan 3 mukaisesti paikallinen sopimus laaditaan neuvottelujärjestyksen mukaisesti eli lähtökohtaisesti luottamusmiehen kanssa, jolloin se koskee kaikkia työntekijöitä. Paikallista sopimista koskeva erimielisyys pyritään ensisijaisesti ratkaisemaan osapuolten välisillä neuvotteluilla. Paikallisen sopimuksen osapuolet voivat viedä asian myös liittojen ratkaistavaksi. Mikäli neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, niin sopimus voidaan irtisanoa. Jos sopimusta ei voida irtisanoa, asia voidaan viedä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.



Kuva 3 Paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys (Paikallinen sopiminen ja sopimukset)

5 Paikallisen sopimisen toteutuminen työpaikoilla

Tässä luvussa käsitellään tämän laadullisen tutkimuksen kannalta tärkeitä tuloksia. Tulokset esitetään segmenteittäin, sillä tarkoituksena oli verrata eri osapuolten näkemyksiä sekä tietämystä aiheesta. Haastattelut toteutettiin valmiiksi laadittujen kysymysten ja haastattelurungon pohjalta. Jokaiselle haastattelusegmentille laadittiin oma haastattelurunko, jonka pohjalta haastattelut suoritettiin. Haastattelurungot löytyvät tämän opinnäytetyön liitteestä. Haastattelurungon kysymykset laadittiin tutkimuksen tarpeen sekä pää- ja sivututkimuskysymysten

pohjalta. Haastateltaville ei kerrottu etukäteen haastattelurungon sisältöä, jotta heidän oma näkemyksensä paikallisesta sopimisesta säilyisi.

Tutkimuksen haastateltavat valittiin tietyin kriteerein; haastateltavat kuuluivat palvelualojen henkilöstöön. Haastattelukutsut lähetettiin valituille kohdehenkilöille sähköpostitse. Sähköposteissa kerrottiin tutkimuksen pääteema ja tutkimuksen toteuttamisen tarkoitus. Osa yhteydenotoista päättyi kieltävään vastaukseen käynnissä olevien uusien työehtosopimusneuvotteluiden johdosta. Yhteydenottojen jälkeen saimme 15 haastateltavaa.

Haastattelut toteutettiin henkilökohtaisella tapaamisella, kahta lukuun ottamatta haasteellisen aikataulun vuoksi. Kyseiset haastattelut suoritettiin poikkeuksellisella metodilla; Skypen välityksellä. Haastateltavilta pyydettiin erikseen lupa haastattelun nauhoittamiseen. Luvan jälkeen taltioimme haastattelut. Haastateltavien työkokemus ja koulutustausta vaihtelivat iästä riippuen. Haastatteluun osallistui sekä lyhyt- että pitkäaikaisia työntekijöitä, henkilöstön ja liiton edustajia, työtaustoiltaan eriarvoisia esimiehiä sekä yrittäjiä.

Haastattelurunko toimi tehokkaasti tutkimuksen tavoitteen selvittämisessä sekä haastattelutilanteissa. Kaikki haastattelut sujuivat moitteettomasti ja haastateltavat pysyivät aiheessa. Haastattelurungon lisäksi käytettiin täsmentäviä lisäkysymyksiä, joilla saatiin syvennettyä haastateltavien vastausnäkökulmaa. Haastattelurungon laatimisessa kiinnitettiin huomiota siihen, että haastateltavien oma näkemys aiheesta korostuu tehokkaasti. Tämä palvelee tutkimuksen luotettavuutta. Lisäkysymyksillä pyrittiin auttamaan haastateltavia tilanteissa, joissa he eivät ymmärtäneet kysymystä.

5.1 Työntekijöiden näkemykset

Tässä luvussa tuodaan tarkemmin esiin työntekijöiden näkemyksiä ja vastauksia, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Tutkimuksessa haastateltiin neljää työntekijää: kahta ravintola-alan työntekijää sekä kahta kaupan alan työntekijää. Henkilöt valittiin sattumanvaraisesti ja ainoana kriteerinä oli työskentely valitulla segmentillä. Työntekijöiden A ja B työ sopimukseen sovelletaan matkailu-, ravin-

tola- ja vapaa-ajan työehtosopimusta. Työntekijöiden C ja D työsopimuksiin sovelletaan kaupan alan työehtosopimusta. Työntekijöiden kohdalla käytettiin pääosin syvähaastattelua. Heille esitettiin tarkentavia jatkokysymyksiä paikallisesti sovittavista asioista, jotta he osasivat kertoa paremmin heidän työpaikan käytäntöjä näistä paikallisesti sovittavista asioista.

Työntekijä A

Työntekijä A on koulutustaustaltaan ylioppilas ja opiskelee tällä hetkellä sosionomiksi. Hän ei kuulu tällä hetkellä mihinkään liittoon. A työskentelee Etelä-Karjalan Osuuskaupassa liikennemyymälätyöntekijänä. A tiesi suunnilleen, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa yleisellä tasolla, mutta ei osannut tarkentaa sen käyttö-tarkoitusta.

A:n työpaikalla on paikallisesti sovittu sairauspoissaoloista, ruokatauoista, viikonloppuvapaista, työvuorolistoista, työaikojen pituudesta, palkan maksamisesta, työvaatteista sekä muista etusesteleistä. A kertoi, että hänen työpaikallaan saadaan paikallisesti sopia enintään kolmen päivän sairauspoissaolosta esimiehen kanssa puhelimen välityksellä. A:n mielestä tämä on helpottanut mahdollisia sairauspoissaoloja, koska tällöin ei tarvitse erikseen lähteä päivystykseen. A kertoi, että ruokatauoista on sovittu paikallisesti niin, että tauko on aina palkallinen ja se kestää 24 minuuttia yli kuuden tunnin pituisina työpäivinä ja alle kuuden tunnin työpäivinä 12 minuuttia. Tästä oltiin hiljattain tehty työpaikkakohtainen kysely, jonka lopputuloksena oli, että taukoja ei muuteta, sillä enemmistö työntekijöistä oli siihen tyytyväisiä.

Lisäksi A:n mukaan työpaikalla on paikallisesti sovittu työntekijöiden viikonloppuvapaista niin, että työntekijöillä on vapaa viikonloppu määrätyn viikon välein ilman, että työntekijän tarvitsee erikseen sitä toivoa kyseisille ajankohdille. Ennen tällaista paikallista sopimista vapaat jakautuivat epätasa-arvoisesti vain niille, jotka niitä toivoivat. Lisäksi paikallisesti voidaan sopia enintään 10 tunnin pituisista työvuoroista työntekijän suostumuksella. Liikenneaseman sulkuvuoro on A:n mukaan yleensä 8,25 tuntia, mitä voidaan pitää työajan ylityksenä. Paikallisesti on sovittu niin, että työvuorolistat tiedetään aina 4 viikkoa eteenpäin ja ne on laadittu muutama viikko kerrallaan. Palkanmaksusta on tehty EeKoo:n sisällä

paikallinen sopimus ja palkka maksetaan kerran kuukaudessa aina kuun 10. päivänä. Uusimmat paikalliset sopimukset liittyvät A:n työpaikalla E-passiin ja työvaatteisiin. E-passi toimii sähköisenä työnantajan kustantamana lompakkona, jota työntekijä voi käyttää vapaa-ajalla erilaisiin kulttuuri- ja liikuntapalveluihin tietyllä rahamäärällä. Vuoden alusta otettiin käyttöön uusi paikallinen sopimus, jossa työnantaja ulkoisti työvaatteiden pesun siihen erikoistuneelle yritykselle eli jatkossa työnantaja huolehtii työvaatteiden pesusta ulkoistetun yrityksen avulla.

A:n mielestä paikallisesta sopimisesta ei ole ollut riitatilanteita heidän työpaikallaan, joten hän ei osannut kertoa, miten mahdolliset riitatilanteet selvitettäisiin. A ei haluaisi lisätä paikallisia sopimuksia työpaikallaan. Ainoana muutoksena A toivoisi lomarahojen maksuajankohdan muuttamista lähemmäksi loman alkamista sekä helpotusta taukoihin paremman työssä jaksamisen vuoksi. Työntekijä A luottaa paikalliseen sopimiseen, sillä hänen mielestään, jos jostakin sovitaan paikallisesti, niin se myös pitää. Haastattelun lopuksi A kertoi saaneensa laajemman kuvan paikallisesta sopimisesta haastattelun ansiosta.

Työntekijä B

Työntekijä B on koulutukseltaan ylioppilas. B on työskennellyt pikaruokaravintolassa työntekijänä kaksi vuotta, eikä hän kuulu tällä hetkellä mihinkään liittoon. B ei ole perehtynyt omaan työehtosopimukseensa. Hän ei osannut määritellä tarkkaan, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa, eikä tiennyt mihin hänen työpaikallaan paikallista sopimista käytetään.

Työntekijä B kertoi, että hänen kohdallaan ei ole tullut riitatilanteita paikalliseen sopimiseen liittyen, mutta uskoi, että mikäli tällaisia tulisi, ne selvitettäisiin esimiehen ja yrittäjän kanssa. B haluaisi, että paikallista sopimista lisättäisiin hänen työpaikallaan. B toivoi erityisesti, että työvuorojen pituudesta voitaisiin sopia paikallisesti työnantajan kanssa. Työpaikalla ei täysin noudateta matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksen säännöksiä vähimmäistyöajan pituudesta, vaan useasti työntekijälle on laitettu kolmen ja puolen tunnin pituisia työvuoroja. Lisäksi B toivoi, että työntekijöitä otettaisiin enemmän huomioon paikallisten sopimusten osalta, esimerkiksi niin, että työntekijät saisivat vaikuttaa lomien ajankohtiin enemmän.

B ei osannut vastata kysymykseen siitä, luottaako hän täysin paikalliseen sopimiseen. B perusteli vastausta sillä, että hän ei ole tietoinen kaikista siihen kuuluvista asioista. B toivoi, että paikallista sopimista tuotaisiin enemmän työntekijöiden tietoisuuteen. B korosti sitä, että monet asiat mielletään työpaikan käyttänoiksi, vaikka olisivatkin oikeasti paikallista sopimista. B korosti myös sitä, että nimenomaan esimiesten ja yrittäjän pitäisi tuoda paikalliseen sopimiseen liittyviä asioita enemmän esille. Haastattelun lopuksi B totesi, että hän ei ollut tietoinen siitä, että hänellä on oikeus saada tietää paikalliseen sopimiseen liittyvistä asioista.

Työntekijä C

Työntekijä C on koulutustaustaltaan tradenomi ja työskentelee tällä hetkellä Etelä-Karjalan Osuuskaupan päivittäistavarakaupassa myyjänä. C kuuluu Palvelualojen ammattiliittoon. C tiesi, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa ja miten sitä voidaan hyödyntää työpaikoilla.

Työntekijä C osasi kertoa, että heillä käytetään paikallisia sopimuksia taukojen pituuteen, sairauspoissaoloihin, viikonloppuvapaisiin, työaikojen pituuteen sekä lomaltapaluurahan maksamiseen. Taukojen pituudesta C kertoi, että heillä on käytössä muutamalla minuutilla pidennetty kahvitauko ja ruokatauko on paikallisella sopimisella lyhennetty puoleen tuntiin ja se on palkaton. C:n työpaikalla noudatettiin samanlaista sairauspoissaolomenetelmää kuin työntekijä A:n kohdalla. C:n työpaikalla työvuorolistat näkyvät aina kolme viikkoa eteenpäin. C pohti työajan pituuden oikeudenmukaisuutta, sillä 10 tunnin pituisia työpäiviä laitetaan ilman erillistä työntekijän suostumusta, mutta C ei osannut sanoa, onko tästä tehty erillinen paikallinen sopimus. C:n mukaan viikonloppuvapaiden tasapuolinen jakautuminen kolmen viikon välein ei toteudu. Lomaltapaluuraha maksamisesta on sovittu paikallisesti, sillä se maksetaan keskitetysti kaikille Etelä-Karjalan Osuuskaupassa samaan aikaan.

Työntekijä C:n mukaan työpaikalla on ilmennyt työntekijöiden keskuudessa pieniä paikalliseen sopimiseen liittyviä riitatilanteita. Kaikki paikalliset sopimukset eivät miellytä kaikkia työntekijöitä. Esimerkiksi vuokratyövoiman käytöstä työntekijät eivät ole yhtä mieltä. Vuokratyöntekijöitä ja pienillä tuntisopimuksilla olevia

työntekijöitä saatetaan käyttää vakituisia työntekijöitä enemmän kiireisimpinä kausina, kuten kesällä.

Työntekijä C toivoi lisää paikallista sopimista työpaikalla pieniin asioihin, kuten hieman pitempiä kahvitaukoja. C luottaa paikalliseen sopimiseen, sillä hänen mukaansa hänen esimiehensä tuntee TES:n ja noudattaa tämän säännöksiä tarkasti. C sai haastattelusta uusia näkemyksiä paikallisesta sopimisesta ja hänen mielestään työntekijöiden pitäisi perehtyä paremmin omiin työehtosopimuksiinsa.

Työntekijä D

Työntekijä D on koulutustaustaltaan ylioppilas ja opiskelee tällä hetkellä kansainvälistä liiketaloutta ja hän kuuluu tällä hetkellä tradenomiliittoon. D työskentelee Etelä-Karjalan Osuuskaupan päivittäistavarakaupassa myyjänä. D osasi hieman avata paikallisen sopimisen käsitettä, mutta ei osannut tarkentaa vastaustaan.

Työntekijä D:n työpaikalla on paikallisesti sovittu sairauspoissaolon omailmoituksesta, vaatteiden pesukorvauksesta sekä kiertävästä kesälomajärjestelmästä. D ei tiennyt, onko heillä ollut paikalliseen sopimiseen liittyviä riitoja sekä miten ne selvitetään heidän työpaikallansa. D luottaa paikalliseen sopimiseen, sillä hänen mielestään kaikesta mistä sovitaan pidetään kiinni. Kuten muut työntekijät, myös työntekijä D sai haastattelusta uutta tietoa paikallisesta sopimisesta.

5.2 Esimiesten näkemykset

Tässä luvussa tuodaan tarkemmin esiin esimiesten näkemyksiä ja vastauksia, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Tutkimuksessa haastateltiin neljää eri asemaan kuuluvaa esimestä: kahta ravintola-alan esimestä sekä kahta kaupan alan esimestä. Esimiehet valittiin tietyistä organisaatioista ja kriteerinä oli työskenteleminen valitulla segmentillä. Esimiesten A ja B työehtosopimukseen sovelletaan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan esimiesten työehtosopimusta. Esimies C:n työehtosopimukseen sovelletaan kaupan alan työehtosopimusta. Esimies D:n työehtosopimukseen sovelletaan S-ryhmän esimiesten työehtosopimusta. Kaikkien esimiesten kohdalla käytettiin samaa haastattelurunkoa sekä menetelmätapaa kuin luottamusmiesten sekä yrittäjien kanssa: teema- ja syvähaastattelun välimuotoa, jotta saataisiin tutkimuksen kannalta kaikki olennaiset asiat esille.

Esimies A

Esimies A työskentelee pikaruokaravintolassa apulaisvuoropäällikkönä. A on työskennellyt yrityksessä viisi vuotta, joista kaksi vuotta hän on toiminut esimiehenä. Koulutukseltaan A on ylioppilas ja tämän lisäksi hän on saanut sisäisiä koulutuksia työpaikallaan. A kuuluu tällä hetkellä kaupan alan esimiesliittoon.

Esimies A ei täysin osannut määritellä paikallista sopimista. A tiesi suunnilleen mitä tämä tarkoittaa, mutta ei osannut kertoa, kuinka paljon hänen työpaikallaan paikallista sopimista käytetään. A:n mielestä hänen työpaikallaan on paikallisesti sovittu ainoastaan työpaikalla ruokailusta sekä henkilökuntaeduista. A uskoi, että näillä sopimisilla on tavoiteltu työtyytyväisyyttä ja henkilökunnan hyvinvointia.

Esimies A ei tiennyt, onko paikallisesti sovituista asioista kirjoitettu johonkin virallisesti. A:n mukaan näistä ei paljon puhuta, vaan tieto on ainoastaan yrittäjällä sekä A:ta korkeimmilla esimiehillä. A:n mukaan paikallisista sopimuksista päättää pääosin A:n esimies eli ravintolan yrittäjä. Yrittäjälle voi tehdä sopimusehdotuksia, mutta niitä ei juurikaan oteta huomioon. Lisäksi A kertoo, että luottamusmies ei tiedä kunnolla omaa toimikuvaansa eikä ole paljoa työpaikalla läsnä. Näin ollen A uskoo, että luottamusmies on vain nimititteli heidän yrityksessään. A myös painottaa, että luottamusmiehenä on väärä henkilö, sillä luottamusmiehelle ei voisi kertoa mitään asioita luottamuksellisesti.

Esimies A ei osannut sanoa, onko paikalliseen sopimiseen tullut viime vuosina muutoksia. A toivoi, että henkilökuntaetuja sekä joustavuutta esimerkiksi kesälomiin voitaisiin lisätä paikallisesti. A:n mukaan on harvinaista, että hänen asemassaan esimies saa pitää täyden kesäloman yhtäjaksoisesti. A ihmettelee tätä suuresti, sillä hän on työskennellyt yrityksessä jo viisi vuotta. Näin ollen A haluaisi, että esimiehiä sekä työntekijöitä kunnioitettaisiin sekä kuunneltaisiin enemmän, etenkin kun yrittäjä päättää lähes kaikesta.

Koska esimies A ei ollut perehtynyt omaan työehtosopimukseensa, hän ei osannut kertoa, olisiko valmis laajentamaan paikallista sopimista. A ei täysin luota paikalliseen sopimiseen, sillä yrityksessä toimitaan hieman huolimattomasti. A ker-

toi, että riitatilanteita on syntynyt esimerkiksi työvuorojen pituudesta, etenkin kolmen ja puolen tunnin työvuoroista. A kertoi myös, että uudet työntekijät saavat niin sanotusti huonoimmat työvuorot ensimmäisen vuoden aikana. Riitatilanteet selvitetään A:n työpaikalla keskustelemalla esimiesten ja yrittäjän kanssa. A:n mukaan riitatilanteita ei ole viety eteenpäin, mutta uskoo, että ne lähtisivät eteenpäin, mikäli luottamusmies olisi tietoinen asioista.

Esimies B

Esimies B on suorittanut työnjohdollisen esimieslinjakoulutuksen. B työskentelee Etelä-Karjalan Osuuskaupassa ravintolapääällikkönä. B on työskennellyt Osuuskaupassa viimeiset 16 vuotta. B kuuluu tällä hetkellä YTY Ry:n eli Yksityisalojen esimiehet ja asiantuntijat -järjestöön.

Esimies B osasi määritellä paikallisen sopimisen hyvin. B kertoi, että hänen työpaikallaan käytetään jonkun verran paikallista sopimista. B:n mukaan osa paikallisista sopimuksista on koko Osuuskaupan laajuisia, kuten lomarahojen keskitetty maksaminen ja palkanmaksu kerran kuukaudessa. B on tehnyt työpaikallaan paikallisia sopimuksia, joilla hän on edesauttanut työntekijöiden hyvinvointia ja hyvää työilmapiiriä. Tällaisia paikallisia sopimuksia on tehty viikonloppuvapaista, työvuoroista sekä sairaspöissaolon omailmoituksesta. B kertoi, että hän pyrkii antamaan työntekijöilleen työehtosopimuksesta poiketen joka kolmannen viikonloppun vapaaksi. Lisäksi B kertoi, että työvuorot julkaistaan työehtosopimuksen säännöksiä aikaisemmin, jo torstaisin ja nämä tiedetään neljä viikkoa eteenpäin. Tällä paikallisella sopimisella B on halunnut ottaa huomioon erityisesti perheelliset työntekijät ja helpottaa lastenhoidon järjestämistä. B uskoo toimipaikkakohtaisilla paikallisilla sopimuksilla olevan vaikutusta hyvään työilmapiiriin ja työmotivaatioon.

B:n tekemät paikalliset sopimiset on tehty suullisesti. Koko Osuuskauppaa koskevat paikalliset sopimukset on tehty kirjallisena ja B kertoo näiden olevan henkilöstöpäälliköllä sekä MaRan pääluottamusmiehellä. Tiettyjä paikallisen sopimisen menettelytapoja ei ole B:n työpaikalla, sillä suurin osa paikallisista sopimuksista tulee Osuuskaupan ylemmiltä toimihenkilöiltä. Pienemmät paikallisesti sovitut asiat, kuten viikonloppuvapaat, ovat lähtöisin esimies B:n päätöksestä.

Suurempana muutoksena paikalliseen sopimiseen on viime vuosina tullut B:n mukaan työntekijälähtöisyys. B:n mukaan työehtosopimusta on haluttu pehmentää sekä panostaa työviihtyvyyteen. B on tyytyväinen tämän hetkiseen paikallisen sopimisen tilanteeseen. Ainoana muutoksena B toivoisi joustoja, jotka mahdollistaisivat Osuuskaupan sisällä työntekijöiden siirtämisen toimipaikasta toiseen työpäivän aikana. Tällä B tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työntekijä voisi oman tahdon mukaan siirtyä jatkamaan työpäiväänsä kaupasta ravintolaan tai päinvastoin.

B:n mielestä työehtosopimus on antanut riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen, sillä työehtosopimus mahdollistaa sellaista sopimista, jolla pyritään ehtoja parempiin ratkaisuihin. B toivoisi, että työehtosopimus olisi enemmän työntekijälähtöinen, sillä monesti paikallinen sopiminen saatetaan kääntää työnantajan eduksi. B luottaa paikalliseen sopimiseen, sillä kaikki asiat mistä sovitaan, niistä pidetään kiinni. Lisäksi B:n mielestä Osuuskaupassa tiedotetaan hyvin ylemmille toimihenkilöille siitä, mikäli johonkin asiaan on tulossa muutos uuden työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen tiimoilta. Esimies B ei osannut kertoa paikallisen sopimisen riitatilanteista, sillä tällaisia ei ole tullut vastaan. B uskoo, että mikäli tällaisia tulisi, nämä saataisiin selvitettyä puhumalla tai pahimmassa tapauksessa sopimus purettaisiin ja mentäisiin täysin työehtosopimuksen mukaan.

Esimies C

Esimiehen C on koulutukseltaan ammattikorkeakoulun kulttuurituottaja ja lisäksi hän opiskelee tällä hetkellä ylemmässä ammattikorkeakoulussa tradenomiksi. C työskentelee Etelä-Karjalan Osuuskaupassa päivittäistavarakaupan kassaosaston esimiehenä, jossa hän on työskennellyt 11 vuotta. C kuuluu kaupan alan esimiesliittoon.

Esimies C tiesi, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa ja miten sitä sovelletaan työpaikalla. Hänen mielestään työpaikalla ei ole käytössä paljoa paikallisia sopimuksia, vaan tällaiset luokitellaan yleisiksi käytännöiksi. C kertoi esimerkkitapauksen heidän työpaikallaan käytössä olevasta paikallisesta sopimisesta: työpisteessä tarjotaan isompia tunteja vakituisille työntekijöille, joilla on pieni tuntimäärä työsopimuksessa ja vasta tämän jälkeen kartoitetaan kesätyöntekijöiden

tarve. Tällaisista ei ole kuitenkaan erillistä kirjallista sopimusta. Tämän kaltaisella suullisella paikallisella sopimisella on haluttu tarjota omille työntekijöille etulyöntiasema kesätöiden suhteen. Tällaisissa tilanteissa tuntimäärien nostaminen tehdään kirjallisella sopimuksella, joka arkistoidaan työpaikalla.

Esimies C kertoi, että uuden paikallisen sopimisen menettely alkaa yleisesti Osuuskaupassa keskustelulla luottamusmiehen kanssa. Tämän jälkeen asian kehittämistä punnitaan, jonka jälkeen paikallisen sopimuksen voi asettaa voimaan paikallisen sopimuksen osapuolet eli henkilöstöpäällikkö sekä luottamusmies.

Esimies C:n mielestä paikallinen sopiminen ei ole muuttunut viime vuosina, mutta se on ollut viime aikoina enemmän esillä mediassa työehtosopimusneuvotteluiden, lakkojen sekä kilpailukyky sopimusten vuoksi. C on kuitenkin sitä mieltä, että heidän työehtosopimuksessaan on annettu riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen, mutta nykyisen laajentaminen koko Osuuskaupan tasolla olisi liian haastavaa. C luottaa paikalliseen sopimiseen.

C:n työpaikalla ei ole ollut paikalliseen sopimiseen liittyviä riitatilanteita paljoa, sillä voimassa olevista sopimuksista on tiedotettu hyvin ja ne ovat hyvin yksiselitteisiä. Työpaikalla voi syntyä kysymyksiä sopimuksista, mutta näistä selvittää keskustelemalla.

Esimies D

Esimies D on koulutustaustaltaan kauppatieteiden maisteri ja hän on toiminut vuodesta 2009 Etelä-Karjalan Osuuskaupassa henkilöstöpäällikkönä. Ennen tätä hänellä on ollut pitkä työura Osuuskaupan muissa toimipisteissä. D kuuluu Suomen ekonomien liittoon.

Esimies D osasi määritellä erittäin kattavasti paikallisen sopimisen käsitteen. D kertoi Etelä-Karjalan Osuuskaupan paikallisista sopimuksista. Osuuskaupassa on paikallisesti sovittu lomarahojen keskitetystä maksamisesta riippumatta siitä, milloin henkilö loman pitää; talvilomarahaa maksetaan helmikuun palkanmaksun yhteydessä ja kesälomarahaa maksetaan kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.

Lisäksi on sovittu enintään 10 tunnin työpäivistä, mutta näiden edellytys on henkilökohtainen sopiminen jokaisen henkilön kanssa, eikä näihin velvoiteta ilman erillistä suostumusta. Lisäksi paikallisesti on sovittu vuorokausilevosta jokaisen kanssa henkilökohtaisesti. Vuorokausilepo voi alittaa kaupan työehtosopimuksen minimimäärän. Paikallisilla sopimuksilla on tavoiteltu lomarahojen maksamisen osalta sujuvuutta ja suuren henkilöstömäärän vuoksi selkeyttä. Työvuorosuunnitteluun liittyvät asiat tuovat joustavuutta ja näin ollen henkilöitä voidaan käyttää joustavammin. Koko Osuuskauppaa kattavia paikallisia sopimuksia on kuitenkin vähän.

Näistä paikallisesti sovitusta asioista on kirjoitettu virallisesti, esimerkiksi vuorokausileposopimus on jokaisen henkilön työ sopimuksen liitteenä. Luottamusmiesten kanssa on käyty läpi enintään 10 tunnin työvuoroista ja lomarahasopimuksista. Tehtäessä koko Osuuskauppaa kattavia paikallisia sopimuksia asiasta keskustellaan luottamusmiespalaverissa yhteistoimintalain mukaisesti. Sopijaosapuolet ovat siis luottamusmies ja työnantaja.

Esimies D ei näe, että koko henkilöstöryhmää koskeva paikallinen sopiminen olisi muuttunut viime vuosina, sillä muutokset näkyvät yksittäistä henkilöä koskevissa asioissa. D:n mukaan työehtosopimus on antanut riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen Osuuskaupassa ja tälläkin hetkellä olisi enemmän mahdollisuuksia, joita voitaisiin hyödyntää. Näin ollen hän ei osaa mainita muutostoiveita paikalliseen sopimiseen. Esimies D luottaa paikalliseen sopimiseen, sillä Osuuskaupan arvoin kuuluu toimia vastuullisesti sekä luotettavasti eli tämä tarkoittaa käytännössä sitä että, mikäli johonkin sitoudutaan, niin samaa odotetaan myös vastapuolelta.

Esimiehen C:n tavoin esimies D ei myöskään osannut mainita suuremmista riitailanteista paikalliseen sopimiseen liittyen. D:n mukaan paikallisesta sopimisesta on ainoastaan herännyt joihinkin käytäntöihin liittyviä kysymyksiä, kuten lomista. Tällaisiin erimielisyyksiin pyritään löytämään ratkaisu keskustelemalla osapuolten kanssa. D ei osannut kertoa paikallisen sopimuksen rikkomistilanteiden seuraamuksista, koska tapauksia on ollut vähän.

5.3 Yrittäjien ja yrittäjä ry:n näkemykset

Tässä luvussa tuodaan esille pienyrittäjän, franchising-yrittäjän sekä Etelä-Karjala yrittäjä ry:n näkemyksiä ja vastauksia, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Henkilöt valittiin sen perusteella, että heidät koettiin relevanteiksi tutkimuksen kannalta. Yrittäjien kohdalla käytettiin samaa haastattelurunkoa kuin esimiesten sekä luottamusmiesten kanssa eli haastattelut toteutettiin teema- ja syvähaastattelun välimuotona.

Yrittäjä A

Yrittäjä A on suorittanut ravintolaesimiestutkinnon, sekä suuren määrän johtamisen koulutuksia. A on toiminut ravintola-alalla kohta 40 vuotta ja viimeiset seitsemän vuotta hän on ollut ravintolan pienyrittäjä. A kuuluu yrittäjien työttömyyskassaliittoon. Aiemmin A kuului Etelä-Karjalan Yrittäjät ry:hyn, mutta erosi liitosta, koska koki jäsenyyden hyödyttömäksi.

Yrittäjä A osasi määritellä paikallisen sopimisen hyvin. A kertoi, että pienyrittäjänä paikallista sopimista ei tarvitse paljoa. A:n yrityksessä on paikallisesti sovittu työajoista. A kertoo, että kun on tarvetta ja kauppa käy, tehdään pitkää päivää ja kun taas hiljaista, tehdään lyhyempiä työvuoroja. Suurimpana hyötynä työaikojen paikallisessa sopimisessa on A:n mielestä yritystoiminnan kannattavuuden parantaminen. A kuitenkin korostaa, että yrittäjänä ei saa ainoastaan ajatella omaa asemaansa. Paikallisessa sopimisessa on tärkeää se, että otetaan työntekijä huomioon ja sopiminen on myös työntekijän eduksi.

A kertoo, että yrityksessä paikallisesti sovitut asiat on tehty suullisesti. A toteaa, että suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen. Lisäksi suullinen sopimus on helppo toteuttaa pienessä yrityksessä. A:n yrityksessä uusista paikallisesta sopimuksista vastaa A itse, mutta A ottaa huomioon työntekijän ehdotukset ja mielipiteet. A ei osannut vastata, onko paikallinen sopiminen muuttunut viime vuosina. Yrittäjänä A on ollut tyytyväinen työaikapankkeihin. A kuitenkin korostaa, että pienyrittäjän on helpompi tehdä paikallisia sopimuksia ja näin ollen isoimpiin yrityksiin pitäisi saada tähän helpotusta.

A:n mielestä työehtosopimus on antanut riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen, sillä työntekijällä täytyy olla omat oikeutensa. A:n mukaan ”*Paikallinen sopiminen ei saa olla työnantajan sanelemaa, vaikka itse työnantaja olenkin*”. A ei näe esteitä paikallisen sopimisen laajentamisessa yrityksessä, mutta ei koe sitä tällä hetkellä tarpeelliseksi. A toteaa luottavansa omassa yrityksessä paikalliseen sopimiseen, sillä se on toiminut hyvin ilman riitoja. Näin ollen A ei osannut kertoa riitatilanteista. Mikäli riitatilanteita ilmenisi, A ratkaisisi nämä puhumalla.

Yrittäjä B

Yrittäjä B on koulutustaustaltaan kansantaloustieteen maisteri ja hän on suorittanut liikkeenjohdon tutkinnon. Tällä hetkellä B toimii pikaruokaravintolan franchising-yrittäjänä sekä toimitusjohtajana. Ennen yrittäjyyttä B on toiminut samassa ketjussa ravintola-, kenttä-, talous- ja ostopäällikkönä sekä liiketoimintojohtajana. Yrittäjä B ei kuulu tällä hetkellä mihinkään liittoon, vaan hän on Suomen yrittäjien jäsen.

Yrittäjä B osasi määritellä täsmällisesti paikallisen sopimisen käsitteen. B kertoi, että hänen yrityksessään käytetään paikallisia sopimuksia. Yrityksessä on paikallisesti sovittu työehtosopimuksen kannalta paremmista ehdoista työvuorolistoihin liittyen. B kertoi, että heillä on käytössä kolmiviikkoisvuorolistat ja työvuorot tiedetään 4 viikkoa eteenpäin. B korosti työvuorojen joustavuutta yhdeksi paikallisen sopimisen hyödyksi. B:n mukaan heidän työpaikallaan joustetaan työvuoroissa: mikäli joku haluaa eri elämäntilanteista riippuen tehdä töitä enemmän tai vähemmän, näistä sovitaan paikallisesti. Lisäksi yrityksessä sovitaan koulutusjaksoista paikallisesti, sillä kyseisessä organisaatiossa on paljon erilaisia henkilöstökoulutuksia. Kyseisellä pikaruokaravintola ketjulla on koko Suomen laajuisesti yhteisiä paikallisia sopimuksia, jotka voidaan määritellä yleissopimuksiksi, jotka taataan kaikille. Tällainen sopimus on esimerkiksi tehty ruokailusta toimipaikoissa; henkilökunta saa syödä puoleen hintaan.

Yrittäjä B:n mielestä paikallisilla sopimuksilla on tavoiteltu molemmin puolista hyötyä ja työtyytyväisyyttä. Työnantajan näkökulmasta on tavoiteltu työntekijöiden joustavuutta työvoiman tarpeellisuuden suhteen. Työntekijöiden näkökul-

masta on huomioitu erilaisiin elämäntilanteisiin liittyviä joustoja riippuen siitä, pysyykö työntekijä tehdä joinakin aikoina enemmän tai vähemmän töitä. B kertoi, että heillä on kaikki paikallisesti sovitut asiat kirjoitettu ylös. Nämä virallisesti kirjoitetut asiat käydään työntekijöiden kanssa läpi jo perehdytysvaiheessa ja heille kerrotaan jo alussa, mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan. Paikalliseen sopimiseen kuuluu tällä hetkellä kolmiviikkoislistat sekä työvuorotoiveet. B:n mukaan yrityksessä toteutetaan paikallista sopimista pienemmässä mittakaavassa, kuin mitä se on valtakunnallisella tasolla. B kuitenkin pohti sitä, mieltääkö henkilökunta näitä asioita paikallisiksi sopimuksiksi vai osaksi pikaruokaravintolan käytäntöjä.

Yrittäjä B kertoi, että mikäli halutaan sopia paikallisesti koko henkilöstöä koskevista uusista asioista, nämä käydään läpi luottamusmiehen tai työntekijöiden valtuuttaman edustajan kanssa, kuten TES:ssä on määritetty. B ei näe, että heillä paikallinen sopiminen olisi muuttunut viime aikoina, sillä heillä on käytetty samoja menetelmiä jo viimeisten 20 vuoden aikana. B kuitenkin korosti, että menetelmän sisällä on tapahtunut pieniä muutoksia, on esimerkiksi sovittu TES:stä poikkeavista paremmista ehdoista. Esimerkiksi esimiehillä on kolmen viikon välein vapaa viikonloppu, mikä on TES:n ehtoja parempi. Lisäksi joissain toimipisteissä on voitu paikallisesti sopia esimerkiksi kesälomien siirtämisestä suurien tapahtumien aikana asiakasvirtojen vaihtelevuuden vuoksi. B toivoi muutoksia paikalliseen sopimiseen: hän haluaisi lisätä mahdollisuuksia työntekijöiden huomioimiseen yksilön tasolla. B ei kuitenkaan näe, että heillä paikallinen sopiminen on niin suuri voimavarana, kuin mitä se muilla aloilla on ja hän on tyytyväinen tämän hetkiseen tilanteeseen yrityksessään.

Yrittäjä B:n mielestä MaRa:n työehtosopimukset ovat antaneet riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen. B olisi kuitenkin valmis laajentamaan paikallista sopimista, mutta ei näe sen tuovan lisäarvoa yrityksensä. B luottaa paikalliseen sopimiseen, mutta painottaa, että sen täytyy hyödyntää molempia osapuolia eli työnantajaa ja työntekijää yhtä paljon. B korostaa, että paikallinen sopiminen on niin pitkään hyvää, kun se ei aiheuta osapuolille haittaa.

Yrittäjän mukaan heillä ei ole ollut riitatilanteita paljoa. Ainoat erimielisyydet ovat liittyneet kesälomien sekä vapaapäivien ajankohtiin. B painottaa, että nämä erimielisyydet pyritään ratkaisemaan keskustelemalla ja vertaamalla monen vuoden takaisia työvuoroja tasapuolisen kohtelun takaamiseksi. Esimerkiksi tiettyjen juhlapyhien kohdalla pidetään huoli, etteivät samat henkilöt joudu työskentelemään peräkkäisinä vuosina niinä päivinä, elleivät he sitä itse halua. Esimiesten tavoin B ei myöskään osannut vastata, mitä seuraamuksia mahdollisista paikallisen sopimisen rikkomisista aiheutuisi.

Toimitusjohtaja C

C työskentelee tällä hetkellä Etelä-Karjalan yrittäjä ry:n toimitusjohtajana ja on koulutustaustaltaan tuotantotalouden diplomi-insinööri. C toi esiin Etelä-Karjalan yrittäjät ry:n näkemyksiä sekä yhdistykseen kuuluvien yrittäjien näkemyksiä paikallisesta sopimisesta. Toimitusjohtaja C ei kuulu tällä hetkellä mihinkään liittoon.

C osasi määritellä paikallisen sopimisen käsitteen. C:n mielestä Etelä-Karjalan yrittäjät ry:n toimialakohtaiset erot paikallisessa sopimisessa ovat suuret. Esimerkiksi teknologiateollisuuden yrityksillä on suuremmat mahdollisuudet toteuttaa paikallista sopimista, kun taas toisilla aloilla neuvottelut ovat jääneet yksipuoliksi. C:n mukaan heidän jäsenyrityksissään ei sovita paikallisesti paljoa, sillä suurin osa on pienyrittäjiä, jotka eivät kuulu työnantaja liittoon. Pienyrityksissä yrittäjä neuvottelee työntekijöiden ehdoilla vahvemmin kuin liittoon kuuluvissa yrityksissä. Pienyrityksissä voi olla paikallista sopimista, mutta nämä ovat niin sanottuja soveltavia ratkaisuja, joita kumpikaan osapuoli ei osaa luokitella paikalliseksi sopimiseksi. C:n mukaan työajoista on yrittäjien keskuudessa tehty eniten paikallisia sopimuksia. Näillä työaikaan koskevilla sopimuksilla on tavoiteltu työllistämistä työkuorman mukaan, mikä lisää joustavuutta molemmiin puolin. Pienemmät yrittäjät hyötyvät näistä joustoista eniten, sillä silloin ei tarvitse lomauttaa tai irtisanoa työntekijää, vaan voidaan paikallisesti neuvotella muita työaikaratkaisuja. Näin ollen paikallisen sopimisen suurin hyöty on yrityksen selviytyminen huonoina aikoina.

Etelä-Karjalan yrittäjät ry:llä ei ole tilastoa siitä, kuinka paljon yrityksissä käytetään paikallista sopimista, mutta C:n mukaan paikallista sopimista käytetään jokaisessa yhdistykseen kuuluvassa yrityksessä, etenkin pienemmissä. C ei osannut tarkentaa yhdistykseen kuuluvien yrittäjien puolesta, millaisia menettelytapoja ja mahdollisia riitatilanteita sekä niistä aiheutuvia seuraamuksia yrittäjillä on paikalliseen sopimiseen liittyen.

C:n mukaan paikallisiin sopimuksiin on tullut pieniä parannuksia viime vuosina. Hän toivoisi kuitenkin joustoja muun muassa rahaan liittyvissä asioissa, jotta yrittäjät voisivat neuvotella palkoista yrityksen huonoina aikoina. Lisäksi C:n mukaan yrittäjät toivoisivat pieniä muutoksia työaikajärjestelyihin, jolloin työtunteja voitaisiin ryhmittää viikonloppuisin arkitunneiksi. Näin yrittäjät pienentäisivät suuria palkan korvauksia viikonloppuna tehdyistä töistä. C luottaa paikalliseen sopimiseen ja toivoo, että kaikki yrittäjätkin luottaisivat siihen.

5.4 Luottamusmiesten näkemykset

Tässä luvussa kerrotaan luottamusten näkökulmista sekä vastauksista paikalliseen sopimiseen liittyen, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Luottamusmiehet kuuluvat työnsä puolesta automaattisesti palvelualojen ammattiliittoon. Luottamusmiehet valittiin tutkimuksen kohteena olevien työehtosopimusten pohjalta. Luottamusmiesten kohdalla käytettiin samaa haastattelurunkoa ja menetelmätapaa kuin esimiesten sekä yrittäjien kanssa eli haastattelut toteutettiin teema- ja syvähaastattelun välimuotona.

Luottamusmies A

A toimii luottamusmiehenä logistiikkakeskus Inex Partners Oy:ssä. A on ollut luottamusmiehen tehtävissä viimeiset kymmenen vuotta ja tällä hetkellä hän edustaa 1700 työntekijää. A on suorittanut logistiikka-alan ammattitutkinnon.

Luottamusmies A määritteli hyvin paikallisen sopimisen käsitteen. A:n työpaikalla tärkeimmät paikallisesti sovitut asiat ovat kannustejärjestelmät ja erilaiset palkan päälle tulevat työlisät. Lisäksi A:n työpaikalla on sovittu ylitöiden ja työpaikkakuljetuksien maksamisesta sekä työajan pituudesta. A:n mukaan organisaatiossa on tehty paikallisia sopimuksia kaikista kohdista, joita työehtosopimus on sallinut.

Paikallisesti on siis sovittu paljon, mutta tarpeita olisi sopia enemmänkin, mikäli työehtosopimuksen rajoitteet tulisivat siinä vastaan. A:n mielestä ongelmana on työvuoroaikojen ja työvuorolistojen ilmoittaminen, johon haluttaisiin lisää joustoja, mutta työehtosopimus ei sitä vielä mahdollista. Kaikilla paikallisilla sopimuksilla on lähtökohtaisesti tavoiteltu työnantajan tarpeita. Näistä sopimuksista on ollut eniten hyötyä tuotannon sujuvan toiminnan kannalta.

A kertoi, että pääosin paikallisesti sovitut asiat on tehty kirjallisena, mutta aikaisemmin tehtiin niin sanottuja herrasmiessopimuksia, joissa työntekijä- tai työnantajapuoli on tehnyt aloitteen jostakin asiasta tarpeen vuoksi ja tästä on sovittu suullisesti. A:n mukaan paikallista sopimista on käytetty viime vuosina heidän työpaikallaan rohkeammin. A näkee tämän hyvänä asiana, koska näin asioista voidaan sopia entistä laajemmin. A myös painottaa, että paikallisen sopimisen lisääminen on suuri riski työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä. A toivoisi yleisellä tasolla, että tietyissä työehtosopimuksissa voitaisiin lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, mutta tämä edellyttää sitä, että luottamus on työpaikoilla kunnossa.

A luottaa paikalliseen sopimiseen tietyiltä osin, mutta täyttä luottamusta hänellä ei ole, sillä tietyt osapuolet saattavat ajaa sopimuksissa vain omaa etuaan. A:n työpaikalla on ollut vain pieniä tulkintaerimielisyyksiä paikalliseen sopimiseen liittyen ja niistä on selvitty neuvottelemalla tuotannonjohtajan kanssa. Mikäli suuria erimielisyyksiä syntyisi, paikallinen sopimus voidaan viime kädessä irtisanoa, mutta hän ei näe tätä riskiä työpaikallaan. Haastattelun lopuksi A kertoi, että heillä neuvotellaan parhaillaan uusia paikallisia sopimuksia muun muassa kannustepalkkataulukon euromääräiseen korottamiseen sekä vuosivapaajärjestelmään liittyen.

Luottamusmies B

B työskentelee tällä hetkellä Etelä-Karjalan Osuuskaupassa pääluottamusmiehenä. B on suorittanut puutarhurin koulutuksen ja tämän lisäksi hän on suorittanut Palvelualojen ammattiliiton täydentäviä koulutuksia pääluottamustehtäviin liittyen. Hän on työskennellyt Osuuskaupan luottamusmiehenä kuusi vuotta ja painottaa työn olevan elämäntapa.

B määritteli paikallisen sopimisen hyvin ja hänen mukaansa Osuuskaupassa ei ole paljoa paikallista sopimista. B:n mukaan paikallisesti on sovittu muun muassa lomarahojen maksamisen keskittämisestä sekä vuorokausilepoajasta. B painottaa, että näistä paikallisesti tehdyistä sopimista on lähinnä hyötyä vain työnantajapuolelle. Esimerkiksi lomarahojen keskitetty maksaminen on työnantajalle kustannushelpotus ja vuorokausilepoajan lyhennys helpottaa työnantajaa työvuorojen suunnittelussa. Paikallisen sopimisen lisäämisessä on riskinä, että se on työnantajan sanelemaa.

Paikallisesti sovituista asioista on tehty kirjalliset sopimukset, jotka löytyvät henkilöstöpäälliköltä sekä pääluottamusmieheltä. Koska Osuuskaupassa käytetään matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan sekä kaupan alan työehtosopimuksia, ei paikallisesti sovittuja asioita ole paljoa. Molempiin työehtosopimukseen kuuluu erilaiset menettelytavat paikalliseen sopimiseen liittyen, mikä hankaloittaa paikallisten sopimuksien tekemistä isossa organisaatiossa. Lisäksi kun Osuuskaupassa tehdään paikallisia sopimuksia, täytyy ottaa huomioon, että se koskee kaikkia Osuuskaupan toimipaikkoja.

B ei osannut sanoa, onko paikalliseen sopimiseen tullut muutoksia viime vuosina. Ainoana muutoksena hän osasi sanoa, että matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan työehtosopimuksen puolella on siirrytty palkanmaksamiseen kerran kuukaudessa, kun aiemmin palkka maksettiin kahdesti kuukaudessa. B ei myöskään toivoisi muutoksia paikalliseen sopimiseen, sillä yleensä ne suosivat työnantajaa ja heikentävät työntekijää. B kertoi suhtautuvansa erittäin epäilevästi paikalliseen sopimiseen ja painotti, että siitä tulisi olla selkeää hyötyä molemmille osapuolille. Näin ollen hän ei olisi valmis laajentamaan paikallista sopimista työpaikallaan.

B näkemyksen mukaan isoissa yrityksissä ei ole ongelmia paikallisessa sopimisessa niin kauan, kuin organisaatioissa on pääluottamusmiehet sekä toimipaikkakohtaiset luottamusmiehet. B ei kuitenkaan luota pienissä paikoissa paikalliseen sopimiseen, sillä omistajan työskennellessä samassa työpaikassa, paikallinen sopiminen johtaa helposti omistajan omaksi saneluksi siitä, miten toimitaan. B ei näe ongelmaa paikallisen sopimisen luottamisessa EeKoo:lla, vaikka hän ei itse sitä kannata. B ei osannut kertoa Osuuskaupan riitatilanteista paikalliseen

sopimiseen liittyen, eikä myöskään vastata, millaisia seuraamuksia niiden rikkomisesta aiheutuisi.

5.5 Liittojen näkemykset

Tässä luvussa tuodaan esille kahden tutkimuksen kannalta oleellisen liiton näkemyksiä ja vastauksia, jotka ovat oleellisia tutkimuksen kannalta. Tutkimuksessa haastateltiin palvelualojen ammattiliiton neuvottelupäällikköä sekä Suomen ammattiliiton keskusjärjestön työehtoasiantuntijaa. Henkilöt valittiin sen perusteella, että heidän uskottiin tuovan lisäarvoa tutkimukselle. Molempien haastateltavien kohdalla käytettiin teemahaastattelua ja liiton edustajille laadittiin oma haastattelurunko.

PAMin neuvottelupäällikön näkemykset

Palvelualojen ammattiliiton neuvottelupäällikkö on suorittanut logistiikka-alan johtamisen tutkinnon. Hän on työskennellyt PAM:lla vuodesta 2000 lähtien. Neuvottelupäällikkö määritteli paikallisen sopimisen seuraavasti: *”Yritykseen luodaan yrityksen näköiset pelimerkit yhdessä bisnesjohton ja henkilöstön edustajien kanssa”*. Hänen mielestään paikallinen sopimine on tänä päivänä käsitteenä tunnettu, mutta käsite on saanut vääränlaisen kuvan. Neuvottelupäällikön mielestä paikallista sopimista käsitteenä pitäisi markkinoida enemmän ammatti- ja työliittojen piireissä.

Neuvottelupäällikön mukaan paikallisen sopimisen muuttuminen on ollut kaksijaakoista. Teollisuuspuolella se on kärsinyt, sillä siellä ei ole aitoa paikallista sopimista, kun taas palvelualoilla se on vasta nousemassa ja kehittymässä. Palvelualoilla, etenkin kaupan sekä ravintola-alan puolella, tämä käsite on vasta nousemassa enemmän esille. Neuvottelupäällikön mielestä palvelualoilla paikallista sopimista ei olla osattu käyttää mahdollisuutena sopia niin, että molemmat osapuolet voittavat siinä. Neuvottelupäällikkö korostaa paikallisen sopimisen periaatetta siten, että molempien osapuolien tulee nimenomaan voittaa; työnantaja puoli antaa jostain periksi ja työntekijä saa siitä vastineeksi jotain hyvää.

Neuvottelupäällikkö toivoo, että lähivuosina paikallista sopimista ei lähdetäisi ohjaamaan millään lailla, koska tällöin se ei olisi paikallista sopimista. Hänen mielestään isot organisaatiot ja muut keskusjärjestöt antavat liikaa rajoituksia siitä, mitä saadaan paikallisesti sopia. Hänen mielestään pahin mahdollinen ilmiö olisi se, että kymmenen vuoden päästä paikallista sopimista ei enää olisi, vaan jokaisella yrityksellä olisi omat pelisääntönsä paikallisesta sopimisesta.

Palvelualojen ammattiliitto haluaa pitää tiukasti kiinni minimiehdoista, joista huommin ei voida paikallisesti sopia. Neuvottelupäällikön mielestä työehtosopimus ei anna läheskään riittävän laajoja valtuuksia sopia paikallisesti. Lisäksi hän näkee työehtosopimusten muuttamisen haasteena, sillä tämä on hidas prosessi ja tämän lisäksi yritykset tekevät paljon sopimuksia pöydän alla, jotka eivät ole lailisia tai työehtosopimusten mukaisia paikallisia sopimuksia. Hän korostaa, että yritykset eivät paljoa paljasta paikallisten sopimusten sisältöä, koska ne ovat salaisuus kilpailevien yritysten kannalta. Näin ollen paikallisesta sopimisesta ei saada tarpeeksi läpinäkyvää ja avointa.

Neuvottelupäällikkö korostaa paikallisen sopimisen hyötyjä erityisesti kaupan alalla, sillä työehtosopimus on tehty päivittäistavarakaupoille. Mikäli kysymyksessä on logistiikkaa tai tukkukauppaa koskeva yritys, yritys voi itse paikallisen sopimuksen avulla mahdollistaa asioiden muuttamisen paremmaksi kuin mitä kaupan alan työehtosopimus sallii. Neuvottelupäällikkö korostaa suurimmaksi haitaksi epätasa-arvoisen aseman työnantajan ja työntekijän välillä, sillä kuten aiemmin on mainittu, sopimuksen on hyödynnettävä molempia osapuolia. Tärkein paikallinen sovittu asema on ehdottomasti työaikajousto, ilman tätä ei nykypäivänä yritykset selviäisi.

Neuvottelupäällikön mukaan riitatilanteisiin on otettu käyttöön uusia sovittelumenetelmiä. Sovittelumenetelmässä on sovittu siitä, miten sovitteluprosessi etenee ja kuka toimii sovittelijana ennen kuin riita lähetetään käräjäoikeuden työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Paikallisen sopimisen riitatilanteiden ratkaisukeinona voidaan käyttää paikallisen sopimuksen irtisanomista. Neuvottelupäällikön mukaan tällaisia sopimuksia ei ole kuitenkaan ollut paljoa, sillä hänen mielestään pelkkä uhkaus irtisanomisesta riittää asian ratkaisemiseksi.

Neuvottelupäällikön mukaan suurimmat erot työehtosopimusten välillä paikallisen sopimusten säännöksissä on se, mistä on mahdollista sopia. Kuten aiemmin on mainittu, jotkut palvelualojen työehtosopimukset antavat paljon mahdollisuuksia sopia paikallisesti, kun taas esimerkiksi kaupan sekä ravintola-alojen työehtosopimuksissa tällaisia mahdollisuuksia on huomattavasti vähemmän.

SAKin näkemykset

Suomen ammattijärjestöjen keskusliiton työehtoasiantuntija on koulutustaustaltaan tradenomi ja kauppatieteiden maisteri. Ennen nykyistä työtään, hän on toiminut tradenomi- ja insinööriliitossa sekä teollisuuden palkansaajissa. Työehtoasiantuntija määritteli paikallisen sopimisen seuraavasti: *”Normikompetenssin delegointia paikalliselle tasolle valtakunnallisista normilähteistä”*. Hänen mielestään paikallinen sopiminen on tunnettu sanapari tänä päivänä ja sitä esiintyy paljon julkisuudessa, mutta itse sen sisältö on monille vielä epäselvä. Työehtoasiantuntijan mielestä paikallista sopimista tulisi tuoda olennaiseksi osaksi koko työmarkkinajärjestelmää. Hänen mielestä henkilöstölle sekä luottamusmiehille pitäisi järjestää enemmän koulutusta aiheesta.

Työehtoasiantuntijan mukaan paikallinen sopiminen on laajentunut viime vuosina, sillä työehtosopimusten määräykset ovat muuttuneet niin, että paikallisesti voi tietyistä asioista sopia toisin aiempaa enemmän tai sitten osa asioista on jätetty kokonaan vain paikallisesti sovittaviksi eli niitä ei löydy suoraan TES:stä. Lisäksi työehtoasiantuntijan mukaan muutoksia ei ole tulossa paikallisen sopimisen sisältöön vaan siihen, miten saadaan sopia. Tämä tulee olemaan suurin muutoskohta ensi eduskuntavaaleissa, jossa se tulee olemaan yhtenä eduskuntaväitteemana. Työehtoasiantuntija kertoi, että osa politikoista on sitä mieltä, että paikallisesti pitäisi pystyä sopimaan toisin kaikista minimiehdoista. SAK ei ole tästä samaa mieltä, sillä minimipalkoilla on nimenomaan tietty tarkoitus: ne turvaavat ihmisten perustoimeentulon.

Työehtoasiantuntijan mukaan paikallisen sopimisen lainsäädäntöä tulisi tehostaa, sillä lainsäädännössä ei ole varsinaisia muotovaatimuksia, kuten kuka sopii, millä tavalla ja onko reunaehtoja. Se mistä sovitaan, on työehtosopimusosapuolten välinen asia. Hänen mielestään työehtosopimusten paikallisen sopimisen

valtuudet ovat kuitenkin tällä hetkellä riittävän laajat, sillä suurin osa työehtosopimuksista mahdollistaa paikallisen sopimisen. Esimerkiksi palvelualoilla on hyvin laajat paikallisen sopimisen mahdollisuudet, jos niitä vain halutaan ja osataan käyttää.

Työehtoasiantuntijan mukaan paikallisen sopimisen suurin hyöty on se, että sen avulla pystytään ottamaan joustavammin huomioon työpaikan ja yrityksen tilanne. Hän kuitenkin painottaa, että jouston tulisi olla molemminpuolista; taloudellisesti hyvinä aikoina paikallisesti voitaisiin myös sopia hyviä asioita henkilöstölle eikä vain työnantajapuolelle. Paikallisen sopimisen huonona puolena hän näkee sen, että siitä voi syntyä yksipuolista sanelua työnantajan puolelta. Tällaisena voidaan pitää kiristystilannetta, jossa johto käskää henkilöstöä joustamaan paikallisesti tietyissä asioissa, jotta heidän ei tarvitse ryhtyä irtisanomisiin. Jos paikallisen sopimisen tarkoitus on vain heikentää työehtoja, niin se ei ole hyvä asia.

Muista haastateltavista poiketen työehtoasiantuntija kertoi, että riitatilanteita, kuten työsuhderiitoja rahasta, työajoista sekä irtisanomisista, on jatkuvasti. Hänen mukaansa paikallisia sopimuksia myös irtisanotaan toistuvasti tai neuvotellaan uusiksi. Tyypillisin erimielisyyksiä aiheuttava tekijä on raha, palkankorotuksiin liittyen. Valtaosa riidoista kuitenkin selviää neuvottelemalla paikallisesti. Työehtoasiantuntijan mukaan riidan ilmetessä joku osapuolista tulee yleensä vastaan ja näin asiasta selvittää. Joskus voidaan kuitenkin tarvita valtakunnallisten ammattiliittojen ja työnantajaliittojen apua. Harva riita päättyy työtuomioistuimeen. Hän painottaa, että kaikkiin työehtosopimuksiin on kirjattu erimielisyysmenettelyt, joita noudattamalla asiat selviävät loppujen lopuksi.

Työehtoasiantuntijan mukaan paikallisen sopimuksen rikkomuksia on paljon, mutta niistä ei välttämättä kuule usein, koska ne selvitetään paikallisesti. Mikäli esimerkiksi työnantaja on rikkonut paikallista sopimusta ja sen käsittely menee työtuomioistuimen ratkaistavaksi, hänet voidaan tuomita hyvityssakkoon. Jos asia päättyy käräjäoikeuteen, mikä on harvinaista, voi sopimuksen rikkonut osapuoli joutua vahingonkorvausvastuuseen.

Työehtoasiantuntija pitää myös palvelusektorilla käytössä olevaa työaikapankkia hyvänä esimerkkinä paikallisesti sovitusta asiasta. Hänen mukaansa monet sopimukset sisältävät työaikapankkeja. Työaikapankki tarkoittaa käytännössä sitä, että välillä tehdään joustavasti tarpeen mukaan pitempää tai lyhyempää työpäivää. Pidemmistä työpäivistä jää merkintä talteen, joka kompensoituu myöhemmin työntekijälle mahdollisuutena pitää pitempiä vapaita tietyin ehdoin eli ylitöitä ei makseta heti pois alta. Työaikapankki perustuu siis siihen, mikä paikallinen työtilanne ja tarve on.

Työehtoasiantuntija näkee suurimpana erona työehtosopimusten paikallisen sopimisen säännöksissä niiden laajuuden: jotkut sopimukset antaa laajemmat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen kuin toiset. Hän kertoo työkokemuksensa pohjalta, että esimerkiksi teollisuuden puolella paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat erittäin laajat. Myös palvelusektorin aloilta löytyy laajoja mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, kuten kaupan sekä majoituksen ja ravitsemuksen puolelta. Kuljetussektorilla nämä mahdollisuudet ovat suppeammat. Työehtoasiantuntija painottaa, että yksi suurimmista eroista on nimenomaan se, mistä on mahdollista sopia toisin ja miten niistä sovitaan; sopiiko luottamusmies kaikesta vai pystytäänkö sopimaan myös henkilökohtaisella tasolla? Asiat, joista paikallisesti sovitaan, kuten työaika, työsuhteen kesto, palkankorotus sekä yrityksen yhteistoimintaa säätelevän yhteistoimintalain käyttö johdon ja henkilöstön kommunikoimiseen, ovat myös vaihtelevia eroja.

6 Tutkimuksen johtopäätökset

Palvelualoilla paikallinen sopiminen on käsitteenä vasta nousemassa esille. Työpaikkatasolla tiedetään, mitä käsite tarkoittaa, mutta ei mihin sitä sovelletaan. Tutkimuksen kohteena olevat työehtosopimukset antavat paljon mahdollisuuksia paikallisen sopimiseen, mutta näitä ei vielä osata hyödyntää. Palvelualoilla käytetään huomattavasti vähemmän paikallista sopimista muihin aloihin, kuten teollisuuteen, verrattuna.

Paikallisesti palvelualoilla sovitaan pääosin työajoista, vuosiloman sekä lomaltapaluurahan maksamisen ajankohdasta. Tällaiset asiat mielletään usein yrityksen käytännöiksi eikä tiedetä, että todellisuudessa nämä ovat paikallista sopimista. Kaikki asiat, joilla poiketaan työehtosopimuksien säännöksistä, ovat paikallista sopimista. Tutkimuksen pohjalta tehtiin havainto, että mitä korkeammin koulutettu henkilö on, sitä enemmän hän tiesi paikallisesta sopimisesta. Toisin sanoen koulutuksen taso korreloi paikallisen sopimisen tietopohjan kanssa.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön edustajan haastattelusta nousi esiin, että työntekijöiden näkökulmat ovat tärkeitä. Niistä ei ole paljoa kirjoitettu eikä tehty tutkimuksia. Tutkimuksen kannalta oli siis tärkeää, että työntekijöitä haastateltiin. Tutkimuksessa tehtiin huomio kaikkien haastateltavien työntekijöiden kohdalla, että he eivät osanneet pelkällä puolistrukturoidulla kysymysrungolla kertoa, mitä paikallisia sopimuksia heidän työpaikoillaan on tehty. Kun heille kerrottiin syvähaastattelumenetelmää käyttäen, mitä paikalliseen sopimiseen luokitellaan, he osasivat kertoa aiheesta. Työntekijöiden haastatteluista tehtiin huomio, että työntekijät eivät tienneet kaikkea, mitä paikallinen sopiminen pitää sisälleen. Esimerkiksi työntekijät eivät tienneet lomaltapaluurahasta, henkilöstöetuihin kuuluvista etuseteleistä eikä tasoittumisjärjestelmästä. Huomiota herätti se, että työntekijät tiesivät työpaikkojensa paikallisen sopimisen epäkohdista. Esimerkiksi työntekijä C kertoi, että viikonloppuvapaat eivät toteudu kolmen viikon välein. Tästä voi tehdä johtopäätöksen, että työntekijä C:n työpaikalla on paikallisesti sovittu viikonloppuvapaiden antamisesta arkipäivinä. Lisäksi työntekijöiden haastattelujen pohjalta tehtiin huomio, että paikallisella sopimisella on pyritty luomaan säästöjä yrityksissä. Tämä näkyy esimerkiksi kesäisin, jolloin työtunteja saateen antaa enemmän vuokratyövoimalle ja kesätyöntekijöille kuin vakituisille työntekijöille. Nämä ovat niin sanotusti halvempaa työvoimaa yritykselle. Työntekijöiden haastatteluiden yleisimpänä huomiona tehtiin se, että työntekijät eivät tienneet, miten paikallisen sopimisen erimielisyystilanteissa toimitaan. Kaikki haastateltavana olleet työntekijät kokivat, että haastattelut lisäsivät heidän tietämystään paikallisesta sopimisesta. Suurimpana johtopäätöksenä voidaan siis pitää sitä, että työntekijöille pitäisi avartaa enemmän työpaikkatasolla paikallisen sopimisen sisältöä esimerkiksi koulutuksilla.

Haastatteluiden pohjalta tehtiin huomio, että esimiehet tiesivät paikallisesta sopimisesta laajemmin kuin työntekijät. Tämä voi johtua siitä, että suurin osa esimiehistä käyttää paikallista sopimista työnsä puolesta. Kuitenkin alemman tason esimiehille aihe on melko tuntematon. Esimerkiksi pikaruokaravintolassa apulaishuoropääällikkönä työskentelevä esimies A tiesi paikallisesta sopimisesta vain vähän. Etelä-Karjalan Osuuskaupan esimiehet B, C ja D paikallisen sopimisen sisällöstä hyvin, sillä Osuuskaupassa ollaan tarkkoja siitä, että jokaisessa toimipisteessä toimitaan yhteisesti laadittujen paikallisten sopimusten mukaisesti. Haastatteluista ilmeni, että myös Etelä-Karjalan Osuuskaupan toimipisteiden välillä on eroja paikallisesta sopimisesta. Esimerkiksi ravintolapääällikkönä työskentelevä esimies B on tehnyt toimipaikassaan useita paikallisia sopimuksia työntekijöidensä hyväksi. Esimies B korosti muita esimiehiä enemmän paikallisen sopimisen merkitystä työhyvinvoinnin ja työilmapiiriin edistäjänä. Esimies D:n haastattelusta nousi esille, että kaikkia asioita, joilla poiketaan työehtosopimuksesta, ei kutsuta paikalliseksi sopimiseksi ja tämä vaihtelee organisaatioissa. Ne luokitellaan enemmän käytännöiksi tai hiljaisiksi sopimuksiksi. Esimerkiksi se, ovatko Etelä-Karjalan Osuuskaupassa ruokatauot paikallista vai ei, on esimies D:n mukaan hiljainen sopimus organisaatiossa. Etelä-Karjalan Osuuskaupan esimiesten haastatteluista ei ilmennyt, että suuria erimielisyyksiä paikalliseen sopimiseen liittyen olisi ollut. Näin ollen näiltä tahoilta ei saatu tutkimuksessa vastauksia siihen, miten tällaiset tilanteet selvitetään ja minkälaisia seurauksia näistä syntyisi. Ainoat riitatilanteisiin liittyvät havainnot olivat pienet käytännön asioista aiheutuvat erimielisyydet, jotka selvitettiin kaikissa toimipaikoissa keskustelemalla. On mahdollista, että muissa toimipisteissä on enemmän riitatilanteita, mutta näistä ei saatu tässä tutkimuksessa selvyyttä.

Yrittäjä B:n sekä hänen alaisuudessaan työskentelevien esimies A:n ja työntekijä B:n haastatteluista nousi esille ristiriitaisia asioita. Yrittäjä B kertoi, että kaikki paikallisen sopimiseen liittyvät asiat ovat jokaisen työntekijän nähtävillä, mutta kumpikaan hänen alaisistaan ei tiennyt paikalliseen sopimiseen liittyviä asioita eikä niiden julkisesta esilläolosta työpaikalla. Lisäksi yrittäjä B:n alaiset eivät tieneet kaikkia paikallisesti sovitusta ja heille kuuluvista henkilökuntaeduista. Tästä heräsi ajatus, onko tämä tietämättömyys säästöä yritykselle. Esimies A:n haastat-

telusta nousi esille se, että yrittäjä B ei ota riittävästi alaisien mielipiteitä huomioon, vaan päättää paikallisista sopimuksista itse. Esimies A kertoi myös, että toimipisteen luottamusmies on vain nimititteli, josta heräsi ajatus siitä, onko luottamusmies nimitetty vain siksi, että yhteistoimintalaki sitä edellyttää. Lisäksi esimies A kertoi riitatilanteita työvuorojen vähimmäispituudesta. A:n mukaan työvuorolistoissa on useasti ollut kolmen ja puolen tunnin työvuoroja, joka rikkoo työehtosopimusta. Tästä yrittäjä B ei maininnut haastattelussaan mitään. Tätä voidaan tulkita niin, että kyseistä epäkohtaa ei haluta tuoda esille ja epäkohta on käytössä yrityksessä säästösyistä.

Yrittäjät tiesivät, mitä paikallinen sopiminen on. Pienyrittäjät eivät tarvitse paikallista sopimista läheskään yhtä paljon kuin suuremmat yritykset. Lisäksi pienemmissä yrityksissä paikallisesti sovitut asiat ovat helpommin toteutettavissa pienen henkilöstömäärän vuoksi. Yrittäjät painottivat paikallisen sopimisen merkitystä työaikajoustoissa sekä yritystoiminnan jatkuvuuden takaajana. Yrittäjien näkemyksissä oli huomattavia eroja siitä, miten paikallista sopimista tulisi käyttää. Yrittäjä A:n mielestä paikallista sopimista ei tulisi käyttää hyväksi oman aseman parantamiseen, vaan sen pitäisi nimensä mukaisesti olla ainoastaan työehdoista paremmin sopimista. Tämä poikkesi yrittäjä B:n kohdalla, sillä haastattelujen pohjalta sai kuvan siitä, että hän toimii juuri päinvastaisesti. Yrittäjät korostivat, että suullinen sopimus on yhtä pätevä kuin kirjallinen, josta voidaan todeta, että etenkin pienemmissä yrityksissä paikallisia sopimuksia tehdään pääosin suullisesti.

Yleistä pohdintaa yrittäjien keskuudessa aiheutti se, mitkä asiat luokitellaan työsuhde eduiksi ja mitkä paikalliseksi sopimukseksi. Esimerkiksi yrittäjä B mainitsi, että paikalliseksi työsuhde eduksi luokitellaan muun muassa kuntosalikortti. Työsuhde-edut kuuluvat todellisuudessa paikallisen sopimisen piiriin. Yrittäjät eivät myöskään tienneet, miten paikallinen sopiminen on muuttunut viime vuosina, mikä on luonnollista ottaen huomioon, että yrittäjät eivät täysin tienneet, mitä paikallinen sopiminen on. Esimerkiksi yrittäjä B korosti sitä, että heidän yrityksensä on toiminut samoilla periaatteilla jo kahdenkymmenen vuoden ajan. Yrittäjät olivat samaa mieltä siitä, että työehtosopimukset ovat antaneet riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen. Ainoana muutoksena he toivoisivat, että joista huomioitaisiin yksilötasolla enemmän. Haastatteluista nousi esille, että

sekä esimies että yrittäjä tasolla ei osattu vastata kysymykseen siitä, mitä seuraamuksia paikallisen sopimisen rikkomistilanteista aiheutuisi. Tästä voidaan päätellä, että mahdolliset rikkomistilanteet ovat palvelualoilla erittäin vähäisiä.

Tutkimuksessa tuli esiin, että pienemmissä yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä ja joissa työnantaja työskentelee yhdessä työntekijöidensä kanssa, on suurempi riski siihen, että työnantaja käyttää hyväksi paikallista sopimista omien etujensa ajamiseen sanelemalla itse sopimuksen ehtoja. Suuremmissa yrityksissä luottamusmiehet huolehtivat siitä, että työnantaja noudattaa paikallisen sopimuksen ehtoja. Näin ollen luottamusmiehen rooli on paikallisissa sopimuksissa suuri. Kaikki haastattelun kohteina olleet luottamusmiehet eivät kuitenkaan tienneet paikallisesta sopimisesta riittävästi. Etelä-Karjalan Osuuskaupassa työskentelevä luottamusmies B tiesi organisaationsa paikallisesta sopimisesta liian vähän titteliinsä nähden. Logistiikkakeskuksessa työskentelevän luottamusmies A:n haastattelusta puolestaan ilmeni, että hänen organisaatiossaan paikallinen sopiminen on merkittävässä asemassa. Muista työpaikoista poiketen, luottamusmies A:n työpaikalla ollaan paikallisesti sovittu kannustinjärjestelmästä, palkan päälle tulevista työlisistä sekä työpaikkakuljetuksista. B:stä poiketen, luottamusmies A painotti, että työehtosopimus ei ole antanut riittävän laajoja valtuuksia paikalliseen sopimiseen. Lisäksi luottamusmies A oli tutkimuksissa haastateltavista ainoa, joka sanoi, että viime aikoina ollaan entistä rohkeammin ja laajemmin käytetty paikallista sopimista.

Palvelualojen ammattiliiton neuvottelupäällikön haastattelusta ilmeni, että neuvottelupäällikönkin mielestä paikallisen sopimisen käsitettä pitäisi markkinoida enemmän ammatti- ja työliittojen piireissä. Tätä voidaan pitää hyvänä havaintona, sillä kuten aiemmin on todettu, paikallisen sopimisen tietämys ei ole nykypäivänä riittävä. Myös Suomen ammattiliittojen keskusjärjestön työehtoasiantuntijan mukaan paikallisesta sopimisesta pitäisi tehdä enemmän avointa ja läpinäkyvää. Sekä neuvottelupäällikkö että työehtoasiantuntija korostivat työaika-jouston merkitystä, sillä ilman sitä yritykset eivät selviäisi nykypäivänä sen antaman suuren jouston vuoksi. Tutkimuksessa tehtiin havainto, että luottamusmiehille pitäisi järjestää enemmän paikalliseen sopimiseen liittyviä koulutuksia, josta SAK:n työehtoasiantuntija oli samaa mieltä. Liittojen yhteinen näkemys oli se,

että palvelualoilla paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat laajat, mutta niitä ei vielä osata hyödyntää tarpeeksi.

Kuten edellä huomattiin, riitatilanteista ei saatu tarpeeksi kattavaa tietoa. Ainoa henkilö, joka osasi kertoa riitatilanteista, oli SAK:n työehtoasiantuntija. Asiantuntijan mukaan riitatilanteita tulee usein rahasta ja työajoista. Valtaosa näistä riidoista selviää neuvottelemalla, joten tutkimuksessa ei saatu tietoa, millaiset asiat päätyvät työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Tutkimuksessa saatiin kuitenkin selville, mitä työtuomioistuin ja käräjäoikeus voi määrätä paikallisen sopimisen rikkomisesta. Yleisin rangaistus on hyvityssakko, joka tulee rikkovalle osapuolelle.

Tutkimuksen pohjalta tehtiin havaintoja siitä, että henkilöstö ei ollut perehtynyt omaan työehtosopimukseensa, minkä takia paikallisen sopimiseen sisältyvät asiat eivät olleet kovin tuttuja. Tällä ei ollut vaikutusta luottamuksen kannalta; haastateltavat luottivat paikalliseen sopimiseen tästä huolimatta. Työpaikoilla ei puhuta paikallisesta sopimisesta ja näin ollen työntekijät eivät osanneet kertoa suoraan itse, mitä heillä sovitaan paikallisesti. Vain ne henkilöt, jotka käyttävät sitä työnsä puolesta, kuten esimiehet sekä luottamusmiehet, tiesivät siitä. Tutkimuksesta nousi esille yllättävä seikka: kaikki haastateltavat eivät kuuluneet mihinkään liittoon ja palvelualoilla työskentelystä huolimatta vain alle puolet kuuluivat palvelualojen ammattiliittoon. Haastatteluista tehtiin havainto, että suurin osa yrityksistä käyttää paikallista sopimista vain säästötoimenpiteenä. Isoissa organisaatioissa, kuten Etelä-Karjalan Osuuskaupassa, on kuitenkin toimipaikkakohtaisia eroja tähän liittyen, sillä esimiehellä on vaikutusvaltaa siihen, tavoitellaanko paikallisella sopimisella säästöjä vai henkilöstön hyvinvointia. Pääsääntöisesti yrityksissä noudatetaan työehtosopimusten antamia ohjeistuksia siitä, ketkä voivat olla paikallisen sopimisen osapuolia. Tästä huolimatta tutkimuksessa havaittiin, että tämä ei päde jokaisessa yrityksessä. Yhdessä haastattelun kohteena olevassa yrityksessä yrittäjä hyödynsi päätösvaltaista asemaansa paikallisissa sopimuksissa. Tämän pohjalta voidaan todeta, että luottamusmiehiä pitäisi kouluttaa enemmän, sillä he eivät olleet tarpeeksi perillä työkuvaansa kuuluvista paikallisen sopimisen oikeuksista sekä velvollisuuksista.

7 Yhteenveto

Tutkimuksesta ilmeni, että käsite paikallinen sopiminen on palvelualoilla aika uusi. Teknologian alalla paikallinen sopiminen on taas käsitteenä tunnettu jo useita vuosia. Koska kyseinen käsite ja paikallinen toiminta ovat melko uusia palvelualoilla, on oletettavaa, että siihen on tulossa tulevana vuosina lisää muutoksia. Tutkimuksesta tehtiin havainto, että paikallista sopimista tulisi nostaa enemmän pinnalle. Jatkotutkimusaiheena voisi olla uuden ja vanhan työehtosopimuksen vertailu. Lisäksi voitaisiin tutkia muiden palvelualojen työehtosopimusten paikallista sopimista. Yhtenä jatkotutkimuksena voisi myös olla se, miten paikallista sopimista voitaisiin tuoda käytännönläheisemmäksi työpaikkatasolla. Teknologia- sekä metalliteollisuudessa on tehty paljon paikallisia sopimuksia, mutta niistä ei ole tehty vielä tutkimuksia. Tämä huomio tuli esiin erään liiton edustajan haastattelusta, joten yhtenä jatkotutkimusaiheena tästä opinnäytetyöstä voisi olla, minälaista paikallista sopimista on teknologia- tai metalliteollisuudessa.

Tutkimuksen pohjalta tehtiin huomio, että paikallinen sopiminen on käsitteenä melko tuntematon tutkimukseen valitulla segmentillä. Lisäksi esimiesten ja työntekijöiden näkemykset paikallisesta sopimisesta työpaikoilla poikkesivat toisistaan huomattavasti. Osa esimiehistä kertoi, että paikallisesta sopimisesta on hyvin tiedotettu työpaikalla, kun taas työntekijät kokivat käsitteen tuntemattomaksi. Tutkimuksessa käytetty tutkimusmenetelmä palveli tutkimuksen toteutumista erinomaisesti. Työntekijöiden kohdalla käytetty teema- ja syvähaastattelun välimuoto auttoi tuomaan tutkimuksen kannalta relevantit asiat esille.

Tutkimuksen pohjalta tehtiin havainto, että riitatilanteista ei tiedetä työpaikkatasolla. Tästä heräsi ajatus siitä, onko kyse mahdollisesta työnantajan maineen suojelemisesta, sillä paikallista sopimusta voi rikkoa vain työnantajapuoli. Mikäli työntekijä rikkoo paikallista sopimusta, hänet voidaan irtisanoa, mutta työnantaja selviää vain huomautuksella.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että paikallinen sopiminen toimii merkittävänä työkaluna työelämässä. Työntekijöille paikallinen sopiminen tarjoaa joustoa eri elämäntilanteisiin, kuten työskentelemiseen opintojen ohella. Esimiehille

ja yrittäjille paikallisen sopimisen mahdollistama työaikajousto on välttämätön voimavara pysyvän liiketoiminnan takaamiselle. Liitot puolestaan korostivat paikallisen sopimisen olevan oikein käytettynä erittäin tehokas menetelmä poiketa työntekijöiden hyväksi työehtosopimuksista.

Tämän opinnäytetyön pohjalta voidaan todeta, että kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Paikallista sopimista ei tuoda työpaikoilla käsitteenä juuri ollenkaan esille. Valituilla segmenteillä sovitaan paikallisesti eniten työaikajoustoista ja muista työntekijöille kuuluvista etuuksista. Työehtosopimukset mahdollistavat paljon paikallista sopimista, mutta näitä ei osata vielä hyödyntää työpaikoilla täydellisesti. Tutkimuksen pohjalta havaittiin, että paikallisen sopimisen osapuolet vaihtelevat organisaation koosta riippuen. Suurimmissa organisaatioissa paikalliset sopimukset tekee luottamusmies yhdessä työnantajan kanssa. Pienemmissä organisaatioissa luottamusmiestä ei taas ole, jolloin yrittäjä tekee paikalliset sopimukset pääsääntöisesti itse.

Kuvat

Kuva 1. Työsopimuksen ehtoja koskevien määräysten hierarkia (Suomen palkanlaskenta Oy), s. 11

Kuva 2. MaRa TES 30§ paikallisesta sopimisesta, s. 16

Kuva 3. Paikallisen sopimisen neuvottelujärjestys (Paikallinen sopiminen ja sopimukset), s. 26

Lähteet

Edilex. Lyhenteet ja vakiintuneet nimet.

<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/lyhenteet>. Luettu 19.2.2018.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Mitä on paikallinen sopiminen.

<https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/09/25/mita-on-paikallinen-sopiminen/>.
Luettu 16.1.2018.

Esimiesliitto. [https://www.esimiesliitto.com/wp-](https://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/2017/10/koskinen-s-ryhma.pdf)

[content/uploads/2017/10/koskinen-s-ryhma.pdf](https://www.esimiesliitto.com/wp-content/uploads/2017/10/koskinen-s-ryhma.pdf). Luettu 28.3.2018.

Hietala, H. 2015. Paikallista sopimista koskeva selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriö. TEM raportteja 62/2015.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15–16. painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino.

Kairinen, M. Hietala, H. & Ojanen, P. 2015. Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Helsinki: Talentum Pro.

Kaupan alan työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto.

<https://www.pam.fi/wiki/kaupan-alan-tyoehtosopimus.html>. Luettu 17.1.2018.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>. Luettu 19.2.2018.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva esimiesten

työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto. <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-esimiesten-tyoehtosopimus.html>.
Luettu 17.1.2018.

Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työntekijöiden

työehtosopimus. Palvelualojen ammattiliitto. <https://www.pam.fi/wiki/matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluita-koskeva-tyontekijoiden-tyoehtosopimus.html>.
Luettu 16.1.2018.

Obstbaum, M. & Vanhala, J. 2/2016. Paikallinen sopiminen.

Kansantaloudellinen aikakausikirja.

Palvelualojen ammattiliitto: Määräaikainen työsopimus.

<https://www.pam.fi/wiki/maaraaikainen-tyosopimus.html>. Luettu 28.2.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Normaaletitova työehtosopimus.

<https://www.pam.fi/wiki/normaaletitova-tyoehtosopimus.html>. Luettu 28.2.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: S-ryhmän esimiesten työehtosopimus.

<https://www.pam.fi/wiki/s-ryhman-esimiesten-tyoehtosopimus.html>. Luettu 17.1.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus.
<https://www.pam.fi/wiki/toistaiseksi-voimassa-oleva-tyosopimus.html>. Luettu 28.2.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Työajan lyhennykset.
<https://www.pam.fi/wiki/tyoajan-lyhennykset.html>. Luettu 12.3.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Työehtosopimukset.
<https://www.pam.fi/tyo/tyoehtosopimukset.html>. Luettu 16.1.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus.
<https://www.pam.fi/wiki/vahittaiskaupan-esimiesten-tyoehtosopimus.html>. Luettu 28.3.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: V- ja X-vapaapäivät. <https://www.pam.fi/wiki/v-ja-x-vapaapaivat-matkailu-ravintola-ja-vapaa-ajan-palveluissa.html>. Luettu 12.3.2018.

Palvelualojen ammattiliitto: Yleissitova työehtosopimus.
<https://www.pam.fi/wiki/yleissitova-tyoehtosopimus.html>. Luettu 28.2.2018.

PROCOMP. Tasoittumisjaksot ja työaikapankki työajanhallinnassa.
<https://procomp.fi/tasoittumisjaksot-ja-tyoaikapankki-tyoajanhallinnassa/>. Luettu 12.3.2018.

Pro liitto: Pro työehtosopimukset. <https://www.proliitto.fi/tietoa-tyosta/pron-tyoehtosopimukset/mika-on-tyoehtosopimus>. Luettu 28.2.2018.

Suojanen, K. Korte, A. Savolainen, H. & Vanhanen, P. 2015. Lakiopas. Juridiikan perusteet. Helsinki: KS-Kustannus Oy.

Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. Arvot ja tehtävät. <https://www.sak.fi/me-olemme-sak/arvot-ja-tehtavat>. Luettu 12.3.2018.
Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö. Työelämä. Sopimukset.
<https://www.sak.fi/tyoelama/sopimukset>. Luettu 14.3.2018.

Suomen palkanlaskenta Oy. Työehtosopimukset.
<https://www.palkkaus.fi/Cms/Article/tyoehtosopimukset>. Luettu 5.3.2018.

Tehy. Apua työpaikalla. Paikallinen sopiminen. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tehy-tyopaikalla/paikallinen-sopiminen>. Luettu 16.1.2018.

TE-palvelut. Työnhakijalle. http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/jos_jaat_tyottomaksi/tyottomyyysturva/karenssi/index.html. Luettu 17.1.2018.

Tilastokeskus. Käsitteet. <http://www.stat.fi/meta/kas/palvelut.html#tab1>. Luettu 19.2.2018.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työaikalaki 605/1996. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.
Luettu 22.1.2018.

Työelämään: Työsopimus. <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/tyosopimus/>. Luettu
29.3.2018.

Työehtosopimuslaki 436/1946.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/19460436>. Luettu 19.2.2018.

Työsuojaelu: Lomautus. <http://www.tyosuojaelu.fi/tyosuhde/lomautus>. Luettu
28.2.2018.

Työsuojaelu: Työehtosopimus.
<http://www.tyosuojaelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus/paikallinen-sopimus>. Luettu
22.1.2018.

Vuosilomalaki 162/2005. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050162>. Luettu
22.1.2018.

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry 2015. Paikallinen sopiminen järjestöalalla.
http://www.ytn.fi/index.php?page_id=189. Luettu 16.1.2018.

Yrittäjät. Kilpailukyky sopimus ja paikallinen sopiminen.
<https://www.yrittajat.fi/suomen-yrittajat/yrittajien-edunvalvonta/suomen-yrittajien-kannanotot/muut-kannanotot-0>. Luettu 29.3.2018.

Yrittäjät. Suomen Yrittäjät ja Perheyriysten liitto 2016.
<https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/526549-suomen-yrittajat-ja-perheyriysten-liitto-luottamusmiespakko-olisi-perustuslain>. Luettu 20.3.2018.

Yrittäjät. Työehtosopimusten paikallinen sopiminen.
https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf. Luettu 10.1.2018.

Kyselylomake laadullista tutkimusta varten toteutettavissa teema-ja syvähaastattelussa:

PAIKALLINEN SOPIMINEN PALVELUALOILLA

Saimaan ammattikorkeakoulu

Tutkimus opinnäytetyöhön.

Tutkimuksen toteuttavat Miisa Misukka ja Rhona Niemelä.

PAM ja SAK

1. Mikä on koulutustaustasi?
2. Mikä on työtaustasi?
 - Mikä on tämän hetken työtittelisi?
3. Miten määrittelisit paikallisen sopimisen?
4. Onko mielestäsi paikallinen sopiminen käsitteenä, kuinka tunnettu tänä päivänä?
 - Miten paikallisesta sopimisesta käsitteenä saataisiin tunnetummaksi työpaikoilla?
5. Miten paikallinen sopiminen on muuttunut viime vuosina?
6. Mitä muutoksia paikalliseen sopimiseen on tulossa lähivuosina?
7. Mitä muutoksia toivoisitte tulevan tulevaisuudessa?
8. Ovatko työehtosopimusten paikallisen sopimisen valtuudet tällä hetkellä riittävän laajat?
9. Paikallisen sopimisen hyödyt ja haitat?
 - Mitä on tavoiteltu paikallisella sopimisella?
10. Millaisia riitatilanteita teillä on ollut paikalliseen sopimiseen liittyen?
 - Miten riitatilanteet on selvitetty?
11. Millaisia seuraamuksia paikallisen sopimisen rikkomisesta aiheutuu?
12. Mitkä ovat mielestäsi hyviä tapauksia, joita tiedät sovitun paikallisesti?
13. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat erot työehtosopimusten välillä paikallisen sopimisen säännöksissä?

ESIMIEHET, LUOTTAMUSMIEHET & YRITTÄJÄT

1. Mikä on koulutustaustasi?
2. Mikä on työtaustasi?
3. Kuulutteko mihinkään liittoon?
 - Mihin?
4. Miten määrittelisit paikallisen sopimisen?
5. Millaisia asioita tähän mennessä on sinun mielestäsi työpaikallasi sovittu paikallisesti?
 - Kuinka paljon sovitaan asioita paikallisesti?
 - Mitä näillä sopimisilla on tavoiteltu?
 - Mitä hyötyä näistä on ollut?
6. Onko paikallisesti sovituista asioista kirjoitettu johonkin virallisesti?
 - Mihin?
7. Millaisia menettelytapoja teillä on, kun jostain asiasta halutaan sopia paikallisesti?
 - Ketkä on sopijaosapuolet?
8. Miten paikallinen sopiminen on muuttunut viime vuosina? Mitä muutoksia toivoisitte paikalliseen sopimiseen?
9. Onko työehtosopimus mielestänne antanut riittävän laajat valtuudet paikalliseen sopimiseen?
 - Olisitteko valmiita laajentamaan nykyistä paikallista sopimista työpaikallanne?
10. Luotatko paikalliseen sopimiseen?
11. Millaisia riitatilanteita teillä on ollut paikalliseen sopimiseen liittyen?
 - Miten teillä selvitetään erimielisyydet paikalliseen sopimiseen liittyen?
12. Millaisia seuraamuksia paikallisen sopimisen rikkomisesta aiheutuu?

TYÖNTEKIJÄT

1. Mikä on koulutustaustasi?
2. Mikä on työtaustasi?
3. Oletko lukenut omaa työehtosopimustasi?
4. Kuulutteko mihinkään liittoon?
 - Mihin?
5. Miten määrittäisitte paikallisen sopimisen?
6. Millaisia asioita on tähän mennessä sinun mielestäsi työpaikallasi sovittu paikallisesti?
 - Sairaspoissaolo?
 - Etusetelit?
 - Tauot? Palkallinen vai ei? Monta taukoa ja miten menetellään?
 - Viikonloppuvapaat?
 - Työvuorolistat?
 - Työajanpituus?
 - Työajantasoittumisjärjestelmä tai vuosilomajärjestelmä?
 - Palkanmaksu?
 - Lomaltapaluurahan maksu?
7. Millaisia riitatilanteita teillä on ollut paikalliseen sopimiseen liittyen?
8. Miten teillä selvitetään erimielisyydet paikalliseen sopimiseen liittyen?
9. Mistä asioista haluisitte sovittavan paikallisesti työpaikalla?
10. Luotatte paikalliseen sopimiseen?
11. Saitteko tästä haastattelusta uusia näkemyksiä paikallisesta sopimisesta?