

Valtiotyönantaja 5/2008

Paikallista sopimista valtiolla tutkittu

Turun yliopiston tutkimus kunta- ja valtiosektorin paikallisesta sopimisesta on saatu kansien väliin. Tutkimuksessa ei tullut esiin merkittäviä eroja kuntien ja valtion välillä, mutta yksityisellä sektorilla ollaan keskimäärin pidemmällä.

Paikallinen sopiminen on valtiolla kuten muillakin sektoreilla tarpeisiin hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa toimintaa, jonka koetaan hyödyttävän molempia osapuolia. Nyt julkaistun tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että myös valtiosektorilla paikallinen sopiminen kehitty entistä laajemmaksi.

Henkilöstöä koskevia asioita neuvotellaan ja sovitaan varsin runsaasti myös kunta- ja valtiosektorien toimipaikoilla, vaikka lähtökohtaisesti työehtoja asetetaan keskustason ratkaisuin. Paikallinen sopimistoiminta perustuu ennen muuta näitä työelämän alueita säänteleviin virka- ja työehtosopimuksiin, mutta sopimisen perusteena on muitakin normistoja.

Tutkimus on osa työoikeuden oppiaineessa vuonna 2005 käynnistynyttä laajaa tutkimushanketta, jonka tavoitteena on tuottaa ajanmukainen kokonaiskuva paikallisen sopimisen ja neuvottelutoiminnan nykytilanteesta, menettelyistä ja kehityssuunnista suomalaisessa työelämässä. Tutkimuksessa selvitetään ensiksi paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista kunta- ja valtiosektorin osalta erikseen. Sen jälkeen kuvataan kummallakin sektorilla tehdyn kyselytutkimuksen keskeiset tulokset. Ne kertovat lähinnä siitä, minkälaisia asioita on sovittu, miksi ja miten sopiminen on tapahtunut, mitä vaikutuksia sopimuksilla on koettu olleen ja miten paikalliset osapuolet suhtautuvat sopimiseen yleensä ja myös nykyisten sopimismahdollisuuksien laajentamiseen. Teos tarjoaa lukijalle tiiviin tietopaketin kunta- ja valtiosektorien paikallisen sopimistoiminnan asioista.

Työnantajat lisäisivät paikallista sopimista

Valtiolla tutkimuksen otos käsitti 120 virastoa ja laitosta, joilta saatiin syksyllä 2007 vastauksia työnantajapuolelta 56 ja henkilöstön edustajilta 136. Kaiken kaikkiaan paikallinen sopiminen koettiin valtiosektorilla hyödylliseksi. Enemmistö työnantajista haluaisikin lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja osa haluaisi pitää sen ennallaan. Kun taas alle puolet henkilöstöstä haluaisi lisätä paikallista sopimista ja suuri joukko piti nykytilaa sopivana.

Tavoitteena mm. palkkaetujen parantaminen

Palkka-asoiden joukosta sopimiskohteina oli etenkin valtion uudistetun palkkausjärjestelmän asioita. Lisäksi sovittiin mm. kollektiivisopimukseen perustuvan erän käyttämisestä, palkanmaksun toteutuksesta ja erilaisista korvauksista, erityisryhmien palkkauksesta, kollektiivisopimusten ulkopuolella olevista palkoista ja kannustavista palkoista. Erilaisia palkanlisiä sovittiin valtiolla vähemmän kuin yksityisellä sektorilla. Palkkaedut parantuivat paikallisesti sopien noin puolessa valtion toimipaikoista. Pääsiksi sopimiselle ilmoitettiin mm. joustavuus, tehokkuus ja palkkaetujen parantamistavoitteet.

Joustot tärkeitä työaika-asioissa

Työaika-asoiden paikallisessa sopimisessa kysymys oli, kuten muillakin sektoreilla, monista erilaisista joustoista, etenkin liukuvasta työajasta, lomarahen vaihtamisesta vapaaseen ja säästövapaista. Myös yhteistoiminta työpajoilla oli sopimisen kohteena.

Työnantajapuoli aloitteellisempi kuin henkilöstö

Työnantajapuoli on valtiolla aloitteellisempi kuin henkilöstö. Enemmistö katsoikin, että kyse oli työnantajapuolen ehdoilla tapahtuvasta sopimisesta, jossa henkilöstön näkemyksiä ja ehdotuksia otettiin huomioon. Kuitenkin vain varsin pieni osa tulkitsi näitä saneluratkaisuiksi. Kuten muillakin sektoreilla osapuolilla oli erilainen käsitys neuvotteluissa vallinneesta tasavertaisuudesta. Työnantajien enemmistön mielestä tasavertaisuus oli riittävä, kun taas henkilöstön enemmistö katsoi, ettei asetelmassa ollut riittävää tasavertaisuutta. Sopimisen valmiuksista osapuolilla oli myös erilaisia käsityksiä. Toisaalta enemmistö katsoi saaneensa riittävästi informaatiota.

Työnantajien enemmistö katsoi sopimisella olleen parantavia vaikutuksia työehtoihin ja toiminnan joustavuuteen, henkilöstön hyvinvointiin, työajan ja vapaan yhteensovittamiseen, neuvotteluilmapiiiriin, työhön sitoutumiseen, luottamukseen sekä tuottavuuteen. Henkilöstön enemmistön mukaan parantavia vaikutuksia oli vain työehtoihin ja joustavuuteen.