

# Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista

- tutkittuja kokemuksia



Akava – EK – KiT – KT – SAK – STTK – VTML

Työsuojelurahasto

## Sisältö

Lukijalle .....	2
Palkat paikallisessa neuvottelupöydässä .....	4
Työaika joustaa paikallisin sopimuksin .....	6
Kuka vaikuttaa? .....	8
Tasavertaisuuden kokemuksissa eroja.....	9
Tuottavuuden koetaan kohenevan .....	12
Tutkimusten mukaan hyviä käytäntöjä .....	14
Tutkimusten mukaan huonoja käytäntöjä .....	14
Kehittämispolkuja .....	15
Myönteisiä kokemuksia paikallisesta sopimisesta .....	17
Kielteisiä piirteitä paikallisessa sopimisessa .....	17

Tarve ja luottamus edistävät  
paikallista sopimista  
- tutkittuja kokemuksia



# Lukijalle

Paikallinen sopiminen on osa työelämän arkea. Sopiminen työpaikkatasolla on lisääntynyt 1990-luvun lamavuosista alkaen ja ulottunut yhä enemmän koskemaan myös palkkausta. Joustavista työajoista sovitaan paikallisesti edelleen kaikkein eniten, ja niistä on myönteisimmät kokemukset. Kyse on osapuolten tarpeisiin, luottamukseen ja hyötyyn perustuvasta muutostilanteiden hallinnasta.

Vastavuoroisuus ja luottamussuhteet ovat paikallisen sopimisen vitamiinia. Jos työpaikalla luottamus henkilöstön edustajan ja työnantajan edustajan välillä horjuu, tulokset lista paikallista sopimista ei synny.

Tasavertaiseen sopimiseen perustuva toimintatapa tuottaa hyötyä sekä työnantajalle että henkilöstölle. Tutkimuksen mukaan riittävän tasavertaiseksi koettu neuvotteluasetelma antaa kaikkein myönteisimmät kokemukset.

Paikallinen sopiminen ei ole itseisarvo. Työpaikkatason sopiminen pohjautuu tarpeeseen, eikä sopimuspakkoa ole. Monilla työpaikoilla koetaan, että lainsäädännön säännökset sekä työ- ja virkaehtosopimusten määräykset riittävät, eikä toimipaikoilla ole tarvetta nykyistä laajempiin omiin sovellutuksiin.

Osassa työpaikoista on tilanne, että paikallista sopimista ei haluta tai paikallinen sopiminen ei yksinkertaisesti luonnistu joko huonojen luottamussuhteiden tai henkilös-

tön ja työnantajan edustajien näkemysten ristiriitaisuuden vuoksi.

Viidentoista vuoden ajan on ilmennyt suuntaus, että työnantajat haluaisivat lisätä mahdollisuuksia sopia asioista paikallisesti. Henkilöstön edustajien enemmistö katsoo nykytilanteen riittäväksi, osa haluaisi kuitenkin vielä lisätä sopimisen mahdollisuuksia, mutta aiempaa hieman useampi osa henkilöstön edustajista haluaisi vähentää paikallista sopimista nykyisestään.

Tämä julkaisu valaisee paikallisen sopimisen kehittymistä viimeisen noin kymmenen vuoden aikana. Lähtökohtana on laaja ja käytännönläheisesti ymmärretty paikallisen sopimisen määrittely. Tutkimustulosten tiivistelmä kertoo työpaikkatason kokemuksista ja mahdollisuuksista sekä edellytyksistä kehittää paikallista sopimista.

Tiedot perustuvat Turun yliopiston tekemiin tutkimuksiin paikallisen sopimisen kehittymisestä. Tutkimukset ovat jatkoa aiemmin, vuosina 1992 sekä 1998–2000 julkaistuihin tutkimuksiin paikallisesta sopimisesta yksityisellä ja kuntasektorilla. Valtiosektorilla kyselytutkimus tehtiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2007.

Työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat tuoreimmasta tutkimushankkeesta vuosien 2005–2007 tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä.

Turun yliopistossa professori Martti Kairisen johtamaan työoikeuden tutkimusprojektiin ovat kuuluneet erikois-  
tutkija Heikki Uhmavaara, assistentti Jari Murto sekä usei-  
ta juristitutkinnon loppuvaiheen opiskelijoita.

Tässä julkaisussa viitataan myös eräitä valittuja toimi-  
paikkoja käsittävään tutkimusraporttiin ”Sovittaisiinko  
paikallisesti”, joka on julkaistu työministeriön tutkimus-  
sarjassa. Raportin tekijät ovat Elisa Ihalainen, Mira Kivelä,  
Heikki Uhmavaara ja Martti Kairinen.

Tutkimuksen ohjausryhmään ovat kuuluneet Ulla  
Aitta (AKAVA), Anu Sajavaara ja Rauno Lindahl (Elin-

keinoelämän keskusliitto EK), Kari Ala-Kokkila (Kirkon  
työmarkkinalaitos), Margareta Heiskanen (Kunnallinen  
työmarkkinalaitos), Jyrki Helin (Suomen Ammattiliittojen  
Keskusjärjestö SAK), Heli Ahokas (Toimihenkilökeskusjär-  
jestö STTK) sekä Mika Saarinen (Valtion työmarkkinalai-  
tos).

Tiivistelmän tutkimuksesta on kirjoittanut toimittaja  
Leena Seretin ja ulkoasun suunnitellut ja toteuttanut graa-  
fikko Aija Aalto.

## Tutkimuksen perustiedot

- Tutkimuksesta paikallisesta sopimisesta sovittiin vuosien 2005–2007 tulopoliittisen sopimuksen yhteydessä.
- Tutkimuksen rahoittajat ovat Työsuojelurahasto, työ- ja elinkeinoministeriö (entinen työministeriö), valtion työsuojelurahasto sekä työmarkkinakeskusjärjestöt.
- Tutkimuksen toteuttaja oli Turun yliopiston työoikeuden tutkijaryhmä.
- Tutkimuksen aineisto koostuu liittoasiantuntijakyselystä, yksityisen sektorin kyselystä (1221 vastausta), yhdeksän työpaikan haastatteluista, kuntasektorin kyselystä (297 vastausta) sekä valtiosektorin kyselystä (192 vastausta).
- Tutkimusaineisto on koottu vuosina 2006 ja 2007.

# Palkat paikallisessa neuvottelupöydässä

Palkka-asioista sovitaan yhä yleisemmin työpaikoilla. Yli puolessa yksityisen sektorin toimipaikoista on sovittu työehtosopimusten ohjaamina palkkaperusteista, palkkioista, korvauksista, lisistä, työn vaativuuden arvioinnista tai työehtosopimuksen paikallisen palkkaerän jaosta.

Kun kymmenen vuotta sitten noin 40 prosentilla työpaikoista tulospalkkiot olivat paikallisen sopimisen kohteena, pari vuotta sitten tulospalkkioihin liittyvistä asioista sovittiin jo 60 prosentissa yksityissektorin työpaikoista.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana sopiminen on lisääntynyt myös työehtosopimukseen pohjautuvista erilaisista korvauksista, henkilökohtaisista palkanlisistä ja työn vaativuuden arvioinnista.

Palkoista sopiminen näyttää olevan vaikutukseltaan joko neutraalia tai etuja parantavaa ja hyvin harvoin etuja heikentävää, kuten lamavuosina 1990-luvun alkupuolella toisinaan tapahtui.

Vuonna 1998 paikallisen sopimisen kärkiasioihin kuuluivat lomarahojen vaihto vapaaseen ja työaikajärjestelyt. Palkkaedut olivat vasta kolmannella sijalla työpaikkojen sopimuspöydissä.

Myös kuntasektorilla palkka-asiat ovat merkittävä paikallisen sopimisen kohderyhmä. Eniten eli runsaasti yli puolessa toimipaikoista on sovittu töiden vaativuuteen perustuvan palkkausjärjestelmän toteutuksesta ja menettelytavoista sekä ja virka- ja työehtosopimusten mukaisen paikallisen järjestelyvaran käytöstä.

Valtiosektorilla sopimuskohteina ovat olleet ennen muuta uuden palkkausjärjestelmän käyttööntamiseen sekä kehittämiseen liittyvät asiat mukaan lukien tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen suorituksen arviointijärjestelmiin liittyvät seikat.

Työnantajien kokemukset paikallisesta sopimisesta palkka-asioista ovat ylipäättään olleet pääosin myönteisiä, henkilöstön edustajienkin mielestä enemmän myönteisiä kuin kieltei-

sii. Valtiosektorilla työnantajien kokemukset paikallisesta sopimisesta palkka-asioissa ovat hieman myönteisemmät kuin yksityisellä ja kuntasektorilla, henkilöstön edustajien mielestä hieman kielteisempiä kuin muilla sektoreilla.

*”Jos mentäisiin pilkulleen tessin mukaan, se työllistäisi palkkahallintoa. Meidän on fiksumpaa sopia reilu korvauskäytäntö, jolla säästetään hallinnollista työtä tekevien aikaa.”*  
Työnantajan edustaja, kiinteistöyhtiö.

*”Talossa on sovittu kannustepalkkauksesta, joka koostuu 75 % tehokkuudesta, 15 % laadusta ja loput siisteydestä. Lisäksi maksetaan vastuullisää tehtyjen työtuntien mukaan.”*  
Työntekijöiden edustaja, kauppa.

**Toimipaikkojen ja kuntien osuus, joissa on sovittu paikallisesti palkkaetujen parannuksista tai heikennyksistä aiempaan käytäntöön verrattuna 1998/1999 ja 2006 (%)**

	Palkkaetuja parannettu		Palkkaetuja heikennetty	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
Yksityisen sektorin toimipaikat *	41	55	7	2
Kunnat ja kuntayhtymät **	22	56	19	-

\*Toimipaikkakohtaiset luvut, \*\*Työnantajan edustajien vastaukset

**Mikäli organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia palkka-asioissa, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?**

**Työnantajan edustajien vastaukset (%)**

	Lähes pelkästään myönteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Lähes pelkästään kielteisiä
Yksityinen sektori	19	51	22	8	0
Kunnat	24	56	16	4	0
Valtio	13	70	18	0	0

**Mikäli organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia palkka-asioissa, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?**

**Henkilöstön edustajien vastaukset (%)**

	Lähes pelkästään myönteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Lähes pelkästään kielteisiä
Yksityinen sektori	15	48	23	10	4
Kunnat	15	48	20	14	3
Valtio	5	41	31	21	1

# Työaika joustaa paikallisin sopimuksin

Työajoista sopiminen on kaikkein yleisintä paikallisen sopimisen asialistoilla. Kuten aiemminkin työ-, tauko-, loma- ja vapaa-aikojen käytöstä sovitaan työpaikoilla yleisesti. Kyse on usein työaikajoustoista, kuten liukuvasta työajasta aloilla, joilla se on mahdollista. Työaikapankeistakin on sovittu viidenneksessä toimipaikoista. Työajoista sopiminen koetaan helpommaksi kuin palkoista sopiminen.

Niin valtiolla, kunnissa kuin yksityissektorillakin kokemukset työajoista sopimisesta paikallisesti ovat voittopuolisesti myönteisiä sekä työnantajien että henkilöstön mielestä.

*”Liukuvan työajan vuoksi työt saadaan sujumaan joustavammin. Liukumat antavat henkilöstölle mahdollisuuden suunnitella oma päivänsä joustavaksi. Se vaikuttaa työmotivaatioon.”*

*Toimihenkilöiden edustaja,  
kemianteollisuuden yhtiö.*

*”Liukuva työaika on ehdottomasti hyvä asia. Se antaa mahdollisuuden joustaa puolin ja toisin.”*

*Työnantajan edustaja,  
vakuutusyhtiö.*

*”Yksinhuoltajan ei tarvitse tehdä vuorotyötä niin kauan kuin lapsi on koulussa ala-asteella. Asiasta ei ole kirjattu mihinkään sopimukseen, vaan tämä on vuosien saatossa muodostunut käytäntö.”*

*Työntekijöiden edustaja, kauppa.*



Kuntien ja kuntayhtymien, virastojen ja laitosten sekä yksityisen sektorin toimipaikkojen osuus, joissa sopimuksia on tehty asiaryhmittäin (%)

Työaikajärjestelyt			
	Kunnat	Valtio	Yksityinen sektori
Liukuva työaika	49	78	60
Lomarahen vaihto vapaaseen	46	55	35
Säännöllisen työajan tasoittumisjakson pituus	34	46	30
Henkilökohtaiset vapaat	5	38	49
Varallaolo tai sen korvaukset	34	38	-
Säännöllisen työajan sijoittuminen	25	45	51
Eräiden työaikojen vaihto vapaaseen	13	42	45
Työaikapankki	10	32	24
Etättyö, liikkuva työ	10	46	23

Työnantajat (%)

Mikäli organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia työaika-asioissa, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?

Työnantajan edustajien vastaukset (%)

	Lähes pelkästään myönteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Lähes pelkästään kielteisiä
Yksityinen sektori	25	58	16	1	0
Kunnat	24	58	16	2	0
Valtio	33	53	14	0	0

Henkilöstön edustajat (%)

Mikäli organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia työaika-asioissa, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?

Henkilöstön edustajien vastaukset (%)

	Lähes pelkästään myönteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Lähes pelkästään kielteisiä
Yksityinen sektori	21	52	20	6	1
Kunnat	13	49	27	9	2
Valtio	19	60	17	4	1

## Kuka vaikuttaa?

Henkilöstön ja työnantajan näkemykset siitä, kuinka paljon voi vaikuttaa paikallisten sopimusten sisältöön, vaihtelevat suuresti. Henkilöstön edustajista vain pieni osa kokee voivansa vaikuttaa sopimukseen erittäin paljon. Lähes puolet henkilöstön edustajista kokee voivansa vaikuttaa palkka-asioihin ja työaikajärjestelyihin melko paljon, mutta vain neljännes katsoo voivansa vaikuttaa henkilöstön asemaan ja toimenkuviin.

Työnantajien enemmistö kokee voivansa vaikuttaa paikallisen sopimisen sisältöön melko tai erittäin paljon.

Enemmistö henkilöstön edustajista luonnehtii paikallista sopimista työnantajan ehdoilla tapahtuvana toimintana, jossa myös henkilöstön näkemyksiä otetaan huomioon.

*”Meillähän on työnjohto-oikeuteen perustuen oikeus siirtää kaveri yksiköstä A yksikköön C, mutta asiasta keskustellaan. Emme me kylmästi ilmoita, että kahden viikon kuluksia menet Kivenlahteen, vaikka nyt työskentelet Vuosaarella.”*  
Työnantajan edustaja,  
kiinteistöyhtiö.

*”Esimiehen ja työntekijän välillä ja luottamusmiessalavereissa on käsitelty tehtäväsiirtoja. Työntekijä on aina säilyttänyt entisen palkkansa, eikä siihen ole kajottu.”*  
Työntekijöiden edustaja,  
energiayhtiö.

# Tasavertaisuuden kokemuksissa eroja

Työnantajien ja työntekijöiden kokemukset riittävästä tasavertaisuudesta eroavat toisistaan. Noin kolmannes henkilöstön edustajista katsoo, että sopijaosapuolten tasavertaisuus on ollut riittävää. Suurin osa työnantajista on sitä mieltä, että tasavertaisuus sopimistilanteessa on toteutunut.

Noin puolet työnantajista ja vajaa kolmannes työntekijöistä katsovat, että paikallinen sopiminen on vapaa sopimista, jossa on pyritty yksimielisyyteen.

Tasavertaisuuskokemukset eivät ole juurikaan muuttuneet vajaassa kymmenessä vuodessa. Julkisella sektorilla, erityisesti kunnissa henkilöstön edustajat kokevat paikallisen sopimisen tilanteet tasavertaisemmiksi kuin yksityisellä sektorilla.

Onko sopijaosapuolten asema ollut sopimuksia tehtäessä riittävän tasavertainen (%),  
yksityisellä ja kuntasektorilla 1998/1999 ja 2006 ja valtiosektorilla 2007

	Työnantajan edustajat		Henkilöstön edustajat	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
Yksityinen sektori				
Kyllä	84	79	35	31
En osaa sanoa	10	14	22	17
Ei	6	7	44	52
Kunnat				
Kyllä	80	86	36	46
En osaa sanoa	13	8	16	10
Ei	7	6	48	44
Valtio				
		2007		2007
Kyllä		83		37
En osaa sanoa		15		9
Ei		2		54

Onko edustamallanne osapuolella ollut käytössään riittävät tiedot sopimuksia tehtäessä? (%)

Työnantajan edustajat	Kyllä	En osaa sanoa	Ei
Yksityinen sektori	90	6	4
Kunnat	92	6	2
Valtio	87	8	6
Henkilöstön edustajat			
Yksityinen sektori	53	20	28
Kunnat	66	13	21
Valtio	56	14	30

## Tuottavuuden koetaan kohenevan

Paikallisella sopimisella saadaan myönteisiä tuloksia monissa asioissa. Kaikilla sektoreilla noin kolme neljästä työnantajien edustajista on sitä mieltä, että tuottavuus, toiminnan joustavuus ja tuloksellisuus kohentuvat työpaikkatason sopimisen myötä.

Henkilöstön työehtoihin, hyvinvointiin ja suhteisiin henkilöstöryhmien välillä paikallinen sopiminen näyttää työnantajien mielestä vaikuttavan suotuisammin kuin aiemmin.

Henkilöstön edustajien näkemykset sopimisen vaikuttavuudesta ovat loivempia kuin työnantajien, mutta työntekijätkin kokevat, että paikallinen sopiminen vaikuttaa myönteisesti tuottavuuteen, henkilöstön työehtoihin sekä luottamukseen henkilöstön ja työnantajan välillä.

*”Avoin keskustelu on reitti hyvään paikalliseen sopimiseen. Luottamushenkilöiden täytyy tuntea yhtiön päämäärät ja strategia. Huono käytäntö on ilman muuta se, että asioista ei puhuta, vaan mennään suoraan lakkoon.”*

*Ylempien toimihenkilöiden edustaja, metalliyhtiö.*

*”Hyvä käytäntö on se, että mahdollisimman varhain asioista puhutaan ja kootaan jengi kasaan. Kentällä on usein suurempi viisaus kuin kirjoituspöydän takana. Sitä viisautta kannattaa hyödyntää.”*

*Työnantajan edustaja, kiinteistöyhtiö.*

Paikallisesta sopimisesta on hyötyä työnantajalle (%)

Työnantajan edustajat	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä
Yksityinen sektori	87	10	3
Kunnat	60	32	8
Valtio	77	19	4

  

Henkilöstön edustajat	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä
Yksityinen sektori	88	11	1
Kunnat	73	23	4
Valtio	78	22	1

Paikallisesta sopimisesta on hyötyä henkilöstölle (%)

Työnantajan edustajat	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä
Yksityinen sektori	89	9	2
Kunnat	73	27	0
Valtio	81	17	2

  

Henkilöstön edustajat	Samaa mieltä	En osaa sanoa	Eri mieltä
Yksityinen sektori	62	19	19
Kunnat	51	27	23
Valtio	48	27	25

### Tutkimuksen mukaan hyviä käytäntöjä

- hyvät henkilösuhteet työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä sekä keskinäinen luottamus
- säännöllinen yhteydenpito työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä, esimerkiksi säännölliset luottamusmiespalaverit, jatkuvan neuvottelun periaate
- asioista keskusteleminen avoimesti henkilöstön edustajien kanssa ja/ tai niiden kesken, joita asia koskee sekä etukäteen että ristiriitoja selvitetessä
- henkilöstön ottaminen mukaan päätöksentekoon laajemminkin, henkilöstön tietotaidon hyödyntäminen käytännön toiminnassa
- molemmille osapuolille selkeä sopimustekniikka
- tasapuolisuus henkilöstöryhmien välillä, yhteiset pelisäännöt

### Tutkimuksen mukaan huonoja käytäntöjä

- keskusteluyhteyden puute, ryhdytään suoraan toimenpiteisiin
- sopimusten kirjaamisen puutteellisuus
- ennalta yksipuolisesti päätetyt ratkaisut
- muodon vuoksi neuvottelemine



# Kehittämispolkuja

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat työntekijöiden mielestä nykyisellään riittävät, mutta kolmannes katsoo, että mahdollisuuksia pitäisi lisätä jonkin verran. Työnantajista enemmistö lisäisi mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen jonkin verran.

Tahtotila ei ole juurikaan muuttunut viimeisen kymmenen vuoden aikana.

Turun yliopiston tutkijat esittävät paikallisen sopimustoiminnan kehittämiseksi muun muassa:

- voittopuolisesti myönteisten kokemusten vuoksi nykytilannetta ei ole tarvetta muuttaa radikaalisti
- paikallinen sopiminen on tuloksellista, kun se pohjautuu työ- ja virkaehtosopimukseen
- liitot voisivat tuottaa toimiviksi koettuja sopimusmalleja ja kehittää niitä
- paikallisten sopimusten oikeusvaikutuksia pitäisi selkeyttää
- luottamusmiesten edustusvaltaa pitäisi selkeyttää

*”Työnantajaliitolla olisi toive, että entistä useammista asioista voisi sopia paikallisesti.”*

*Työnantajan edustaja, kauppayhtiö.*

*”Mielestäni nykyiset mahdollisuudet sopia paikallisesti ovat riittävät liittojen asettamien perälautasopimusten mukaisessa hengessä.”*

*Työntekijöiden edustaja, metalliyhtiö.*

Mitä mieltä olette paikallisesta sopimisesta työsuhteen ehtojen sopimistapana? (%)

	Työntäjän edustajat		Henkilöstön edustajat	
	1998/1999	2006	1998/1999	2006
<b>Yksityinen sektori</b>				
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä erittäin paljon	27	23	5	5
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä jonkin verran	51	50	27	30
Nykytilanne on sopiva	21	25	58	53
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi vähentää	1	1	9	11
<b>Kunnat</b>				
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä erittäin paljon	9	3	3	5
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä jonkin verran	25	18	20	30
Nykytilanne on sopiva	63	77	53	37
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi vähentää	3	2	24	28
<b>Valtio</b>				
		2007		2007
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä erittäin paljon		4		11
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä jonkin verran		53		36
Nykytilanne on sopiva		44		40
Mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi vähentää		0		12

### Myönteisiä kokemuksia

- mahdollistaa paikallisten olosuhteiden ja henkilöstön tarpeiden huomioonottamisen ja paikallisten ongelmatilanteiden ratkaisemisen
- lisää joustavuutta ja tehokkuutta
- vähentää ongelmatilanteita ja toimii työrauhan takaajana
- saadaan käyttöön myös henkilöstön kokemukset ja näkemykset asioista
- aktivoi henkilöstöä muun muassa palkkasopimiseen
- nopeuttaa asioiden hoitumista ja luo työpaikkakulttuuria

### Kielteisiä piirteitä

- saattaa nostaa kustannuksia ja lisätä hallinnollista työtä
- saattaa lisätä ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä
- osapuolet eivät välttämättä ole tasa-arvoisia ja heillä on erilaiset valmistelu- ja tiedonsaantimahdollisuudet
- neuvottelijat joskus eri henkilöitä kuin sopimusten toteuttajat, mistä voi seurata sopimuksen soveltamisongelmia
- isojen työpaikkojen byrokratia saattaa vaikeuttaa aitoa paikallista sopimista
- osapuolilla eri käsitykset siitä, mikä on sopimista
- sopimisten noudattamatta jättämisestä ei koidu sanktioita

## Lähteet

Paikallinen sopiminen yksityissektorilla,  
Turun yliopiston tutkimusprojekti 2005 – 2008

*Martti Kairinen, Heikki Uhmavaara, Jari Murto*

Sovittaisiinko paikallisesti?

Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla  
haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa,  
Työpoliittinen tutkimus 335, 2007

*Elisa Ihalainen, Mira Kivelä, Heikki Uhmavaara,  
Martti Kairinen*

Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektorilla,  
Turun yliopiston työoikeuden tutkimusprojekti  
2005- 2008.

*Uhmavaara, Kairinen, Murto, Arvidsson*

# Osoitteet

## Työmarkkinakeskusjärjestöt

### Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Hakaniemenranta 1  
00530 Helsinki  
[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

### Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Mikonkatu 8 A  
PL 421  
00101 Helsinki  
[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)

### AKAVA

Rautatieläisenkatu 6  
00520 Helsinki  
[www.akava.fi](http://www.akava.fi)

### Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Eteläranta 10  
00130 Helsinki  
[www.ek.fi](http://www.ek.fi)

### Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Toinen linja 14  
00530 Helsinki  
[www.kuntatyonantajat.fi](http://www.kuntatyonantajat.fi)

### Valtion työmarkkinalaitos, valtiovarainministeriö

Mariankatu 9  
00023 VALTIONEUVOSTO  
[www.vm.fi](http://www.vm.fi)

### Kirkon työmarkkinalaitos

Satamakatu 11  
00160 Helsinki  
[www.evl.fi/kit](http://www.evl.fi/kit)

### Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista - tutkittuja kokemuksia

Helsinki 2008  
Kirjapaino: Lönnberg Painot Oy  
ISBN  
Julkaistu Työsuojelurahaston ja  
työmarkkinakeskusjärjestöjen tuella





