

VIENTILIITTOJEN RAPORTTI

Paikallisen sopimisen käytäntöjä ja mahdollisuuksia



KEMIANTEOLLISUUS RY

METSÄTEOLLISUUS RY

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Paikallisen sopimisen käytäntöjä ja mahdollisuuksia



Sisältö

1 JOHDANTO:	
Paikallinen sopiminen tuo joustavuutta ja tuottavuutta	3
2 TEKNOLOGIATEOLLISUUS:	
Yrityskohtaisissa tilanteissa isoja eroja	5
2.1 Johdanto	5
2.2 Työaikaan liittyvät paikalliset sopimukset	5
2.2.1 Yritysesimerkki 1	6
2.2.2 Yritysesimerkki 2	6
2.3 Palkasta sopiminen paikallisesti	7
2.4 Muu paikallinen sopiminen Teknologiateollisuudessa	7
3 METSÄTEOLLISUUS:	
Työehdoista sopiminen siirtyy yritystasolle	8
3.1 Johdanto	8
3.2 Mekaaninen metsäteollisuus: paikallinen sopiminen keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä keskeytyvän kolmivuorotyön työajan lyhentämiskorvauksella	8
3.3 Mekaaninen metsäteollisuus: paikallinen sopiminen joustavista työaikajärjestelyistä	8
4 KEMIANTEOLLISUUS:	
Paikallinen sopiminen mahdollistaa tilannekohtaiset ratkaisut	10
4.1 Johdanto	10
4.2 Työaikapankki	10
4.3 Kahdentoista tunnin työvuorot	11
4.4 Kymppituntinen	11
4.5 Korvaavan työn käytännöt	11
4.6 Hallinnollisen työn vähentäminen	12
5 KOMMENTTI:	
Antti Kauhanen (ETLA)	13
6 Johtopäätökset	14

1

JOHDANTO:

Paikallinen sopiminen tuo joustavuutta ja tuottavuutta

Tässä raportissa kuvataan paikallisen sopimisen toteutuneita muotoja sekä mahdollisuuksia esimerkkien avulla suomalaisessa vientiteollisuudessa. Selvityksen toteuttivat TT-Säätiön tuella Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry ja Teknoliigateollisuus ry.

Tämä raportti kuvaa palkitsemis- ja työaikajärjestelmien yritys- ja työpaikkatasolla toteutettujen joustojen mahdollisuuksia ja onnistumista yritys esimerkein. Näin voidaan tarkastella monipuolisesti paikallisen sopimisen vaikutuksia sekä yrityksen että työntekijöiden kannalta.

Tarkastelutavan valintaan vaikutti se, että olemassa olevien, laajojen toimialakohtaisten tilasto- ym. aineistojen tietosäällöt eivät tällä hetkellä mahdollista paikallisen sopimisen vaikutusten riittävän monipuolista ja tarkkaa numeerista analyysia toimialatasolla. Lisäksi vientiyritysten tarpeet toimintaedellytystensä turvaamiseksi kilpailullisilla, kansainvälisillä markkinoilla ovat niin moninaiset, että toimialakohtaisenkin yleiskuvan tuottaminen on haasteellista.

Myös työntekijöiden tarpeet vaihtelevat uran ja elämäntilanteen eri vaiheissa. Em. syistä tässä esityksessä ei ole tarkoitus tehdä yleisempiä toimialakohtaisia johtopäätöksiä paikallisen sopimisen työvoimakustannus-, kilpailukyky-, työllisyys- ym. vaikutuksista. Riittävän tarkkojen toimialakohtaisten johtopäätösten tekeminen edellyttäisi todennäköisesti laajempaa, aihepiiriin pureutuvaa tutkimushanketta tiedonkeruineen.

Paikallinen sopiminen on keskeinen tekijä, jolla Suomen vientiteollisuudessa voidaan vastata yritysten haasteisiin. Kansainvälisten markkinoiden nopeat liikkeet luovat tarpeita yritys kohtaisille ratkaisuille.

Paikallisilla sopimuksilla halutaan parantaa yritysten toimintaedellytyksiä sekä työntekijöiden motivaatiota. Työtä voidaan tehdä fiksummin. Näin lopputuotetta syntyy enemmän ja palkanmaksukyky paranee.

Keskeisimmät teemat paikallisessa sopimisessa liittyvät työaikoihin ja niiden sovittamiseen yritysten toimintaa tilannekohtaisesti tukevaan muotoon. Sopimuksilla haetaan joustavuutta ja kykyä reagoida yllättäviin muutoksiin – tulevat

muutokset sitten kulkutauteina tai tavallista suurempina tilauksina.

Joustavuus ja mukautuvuus ovat 2020-luvun työelämän keskeisiä tekijöitä. Kilpailu uusista tilauksista, ja viime kädessä työpaikoista, on yritysten ja valtioiden välillä kovaa. Perinteisten toimintatapojen toimivuus voi olla totuttua heikompaa. Erityisen tärkeää joustavuus on Suomessa, sillä sijaitsemme Euroopan laidalla pitkien kuljetusyhteyksien päässä.

Yksi perinteisistä toimintamalleista vientiteollisuudessa on liittynyt tuotannon suhdannevaihteluihin. Tuotantohuippu- ja on hoidettu ylityönä ja tuotantosuvantoja lomautuksina. Tämä ei näyttäydy nykyhetkessä kannattavalta toiminnalta yrityksen, työntekijöiden tai kansantalouden kohdalla.

Yrityksen osalta suhdannehuippuun kasautuu helposti ylityökustannuksia. Kansainvälisillä markkinoilla toimiva asiakas ei ole valmis kuitenkaan maksamaan kalliimpaa hintaa tuotteesta vain siksi, että se tehdään ylitöinä. Asiakasta kiinnostaa laadun lisäksi hinta. Työntajien on kiihittävä muista menoista, jotta ne saavat katetuksi ylityökustannukset, joita ei välttämättä kilpailijamaiden suuremmissa laitoksissa esiinny.

Teollisuuden työntekijöiden tehdyt tunnit vuodessa ovatkin Suomessa Euroopan pienimpiä. Pahimmillaan ylityökustannusten aiheuttamat hintapaineet tarkoittavat sitä, ettei yritys pysty hyödyntämään korkeasuhdatta. Tilaukset jäävät saamatta ja työt tekemättä.

Työntekijän näkökulmasta työ määrän heilahtelu - ylitöitä, lomautuksia – tarkoittaa palkkatulojen vaihtelua kuukaudesta toiseen. Lomautukset aiheuttavat myös painetta hallinnollisen työn lisääntymiselle, työttömyysvakuutusmaksujen ja kassojen jäsenmaksujen korotuksille. Tämän ohella työkuorman epätasaisuus lisää herkästi vuokratyövoiman käyttöä.

Kansantalouden osalta lomautukset lisäävät byrokratiaa. Yhteisiä varoja siirrellään taskusta toiseen.

Mahdollisia vaihtoehtoja ylityöt-lomautus-syklille kuvataan tässä raportissa muiden vientiliittokohtaisten paikallisen sopimisen esimerkkien ohella. Esimerkkejä seuraa kommenttipuheenvuoro ETLA:n tutkimusjohtaja ja Jyväskylän yliopiston professorilta Antti Kauhaselta.

Lähtökohdat sopimiseen ovat vientiliitoissa hyvät, kuten tuore [selvitys](#) osoittaa. Esimerkiksi noin 80 prosenttia niistä jäsenyrityksistä, joissa on luottamusmies, pitää yhteyttä säännöllisesti luottamusmiesten kanssa, vaikka varsinaista neuvoteltavaa ei olisikaan.

2

TEKNOLOGIATEOLLISUUS:

Yrityskohtaisissa tilanteissa isoja eroja

2.1 JOHDANTO

Teknologiaateollisuudessa yritysten ja toimialojen luonteet vaihtelevat erittäin paljon. Lisäksi viiden päätoimialan, elektroniikka- ja sähköteollisuus, kone- ja metallituoteteollisuus, metallien jalostus, suunnittelu ja konsultointi ja tietotekniikka-ala, eri yritysten tilanteet eroavat suurissa määrin.

Työntekemisen kannalta on keskeistä huomata, että myös melko tarkkaan rajatun toimialan sisälläkin tilanteet voivat yritysten välillä vaihdella huomattavasti. Yhden koon ratkaisut sopivat siis jo lähtökohtaisesti erittäin huonosti teknologiaateollisuuden kaltaiselle ventialle, jossa on yrityksiä valtavista kolmivuorossa työtekevästä terästehtaista pieniin muutaman hengen konepajoihin. Myös palvelutoimialojen yrityksillä on omat haasteensa esimerkiksi kilpailukykyyn sekä työkuorman ja henkilöstöresurssien yhteensovittamisessa.

Jo lähtökohtaisesti riittävän väljät ja riittävän paikallisen sopimisen mahdollistamat työehdot ovat ratkaisevan tärkeitä. Teknologiayritykset kilpailevat globaaleilla markkinoilla ja siellä pärjää vain olemalla paras. Se koskee myös kykyä toimittaa asiakkaan tilaamat tuotteet laadukkaasti ja ajallaan kilpailukykyiseen hintaan.

2.2 TYÖAIKAAN LIITTYVÄT PAIKALLISET SOPIMUKSET

Työaikaan ja sen käyttöön liittyvät paikalliset sopimukset ovat keskeisessä asemassa teknologiaateollisuuden työpaikoilla. Taavoitteena on parantaa yrityksen toimintaedellytyksiä ja henkilöstön hyvinvointia.

Esimerkiksi teknologiaateollisuuden valmistavalle teollisuudelle ovat tyypillisiä hyvinkin voimakkaat vaihtelut tuotantokuormassa. Joskus kuorma vaihtelee jossain määrin ennustettavasti kausiluonteisesti, kun taas joskus vaihtelun ennakointi on vaikeaa tai mahdotonta.

Yrityksen kykyyn vastata asiakkaiden tarpeisiin ja siten kykyyn saada ylipäättään tilauksia vaikuttaa erittäin paljon se, miten se pystyy hallitsemaan työkuorman vaihteluun liittyvät ongelmat.

Karkeistaen yhtenä vaihtoehtona on tehdä rajusti ylitöitä, kun työkuorma on korkea ja lomauttaa, kun työkuorma on pieni. Toinen mahdollisuus on sopia paikallisesti järjestelystä, jossa työtä tehdään enemmän, kun sitä on tarjolla ja vapaata pidetään hiljaisempana aikana.

Ensimmäinen vaihtoehto on kallis niin työnantajalle kuin yhteiskunnalle. Ylityökorvausten vuoksi monen tilauksen kannattavuus laskisi siinä määrin, että tilausta ei kannata edes ottaa sisään. Myös kustannukset yhteiskunnalle nousevat korkeiksi: lomautusten ajalta maksetaan ansiosidonnaista työttömyyskorvausta yhteisistä varoista (niille, jotka kuuluvat työttömyyskassaan).

Kokonaisuuden kannalta huomattavasti parempaan lopputulokseen päästään sopimalla paikallisesti esimerkiksi jonkinlainen työaikapankkisopimus. Pankin ansiosta palkanmaksu jatkuu mahdollisimman tasaisena, ja tarve lomautuksiin vähenee tai poistuu kokonaan. Pankkisopimukseen liittyy lähes poikkeuksetta joustomahdollisuuksia myös henkilöstölle.

Edellä kuvatun kaltaiset sopimukset ovat nykyisin mahdollisia Teknologiaateollisuuden työehtosopimusten mukaan. Ilman niitä monen yrityksen toiminta kävisi vaikeaksi, ellei mahdottomaksi. Sopimusten vaikutukset yritysten kilpailukykyyn ja henkilöstön hyvinvointiin ovat merkittäviä.

Esimerkiksi työntekijöiden työehtosopimuksen mukaisen työaikapankkisopimuksen voi kuitenkin tehdä laillisesti vain yrityksissä, joissa on valittuna luottamusmies. Jos sellaista ei ole tai yritys on järjestäytymätön, työaikapankkisopimusta ei voi laillisesti tehdä.

2.2.1 YRITYSESIMERKKI 1

Työaikajärjestelyn tavoitteena on mahdollistaa työajan joustava käyttö tilanteissa, joissa työn määrää on lisättävä tai vähennettävä asiakkaiden tarpeiden mukaan. Yritykselle on tavanomaista voimakas kausiluonteisuus työkuormassa. Kausiluonteisuuden vuoksi kiireisenä aikana piti aiemmin käyttää vuokratyövoimaa sekä alihankintaa asiakkaiden tarpeiden täyttämiseksi.

Järjestelyllä haluttiin lyhentää toimitusaikoja ja parantaa laatua. Tavoitteena oli myös lisätä työntekijöiden mahdollisuuksia työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen. Aiemmin työntekijöillä oli vuoden kuluessa tietty ajankohta, jolloin lomautukset olivat erittäin yleisiä. Järjestelyn avulla haluttiin päästä eroon lomautusjaksoista, pitää palkanmaksu mahdollisimman vakaana ympäri vuoden ja estää mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden joutuminen työttömyysturvan piiriin.

Työnantaja halusi lisäksi pienentää ylityökustannuksia sekä minimoida vuokra- ja alihankintatyön käytön.

Työaikajärjestelyn kuvaus:

- Työpäivää pidennetään kiireisenä aikana, ja työviikkoa jatketaan tarvittaessa lauantaille.
- Kertyneet tunnit "pidetään" hiljaisimpina aikoina.
- Myös muut vapaat pyritään kohdentamaan hiljaiseen aikaan.
- Työaikajärjestelmään liittyy myös voittopalkkiojärjestelmä, jonka ansiosta työntekijät voivat saada tuntuvan palkanlisän, mikäli vuosi on yritykselle onnistunut.

Kokemukset:

Työaikajärjestelyllä on ratkaistu kausiluonteisten kapasiteettivaihtelujen tasaus sekä lisäksi toimitusaikoihin ja laatukysymyksiin liittyviä haasteita. Ylitöiden määrä on myös olennaisesti vähentynyt. Nyt vuokratyötä tai alihankintaa tarvitsee käyttää hyvin harvoin, jolloin tuotannon laatu pystytään varmistamaan paremmin. Myös toimihenkilötyötä voidaan kohdistaa aiempaa enemmän tuottavaan työhön, koska yrityksessä ei ole enää jatkuvasti käynnissä rekrytointi --> lomautus/irtisanomis --> rekrytointi -kierre.

Molemmat osapuolet ovat hyvin tyytyväisiä järjestelyyn.

2.2.2 YRITYSESIMERKKI 2

Tavoitteena on parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vaikuttaa työvoimakustannuksiin. Tarkoituksena on myös lisätä työntekijöille joustavuutta työajoissa ja helpottaa siten työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista.

Työaikajärjestelyllä on pyritty yhdessä hakemaan uutta asennetta tehtaalla niin, että työtä tehdään silloin kun sitä on ja näin sopeudutaan suhdannevaihteluihin.

Työaikajärjestelyjen kuvaus:

Tehtaalla on käytössä liukuva työaika ja ns. joustotuntijärjestelmä. Ensisijainen keino vastata tilauskannan muutoksiin ja kuormitusvaihteluihin on liukuva työaika. Mikäli tämä ei riitä, siirrytään joustotuntijärjestelmään.

Liukumatuntien ja joustotuntien tarve nähdään viikoittain tehtaan tilauskannasta, ja/tai esimies informoi työntekijöitä tarpeesta säännöllisesti. Joustotuntijärjestelmä toimii pääsääntöisesti siten, että kun tarve +/- joustoon on havaittu, esimies sopii menettelytavoista työntekijöiden kanssa. Joustotuntien tekeminen on vapaaehtoista.

Kokemukset:

Liukuva työaika ja joustotuntijärjestelmä olivat aluksi kokeiluluonteisesti käytössä vuoden ajan ja otettiin myöhemmin käyttöön pysyvästi. Tehtaan henkilöstökyselyssä paikallisesti sovitut työaika ratkaisut ovat saaneet myönteistä palautetta työntekijöiltä, ja kaikenikäiset työntekijät ovat käyttäneet järjestelmää. Työaika ratkaisut ovat tuoneet joustavuutta työntekijöiden arkeen.

Työtunnit on saatu myös paremmin hyödynnettyä ja tuottavuutta lisättyä. Työaikajärjestelyllä on pystytty sopeutumaan markkinatilanteen muutoksiin ja näin vähennetty lomautustarvetta. Työaika ratkaisujen avulla on myös saatu lisättyä työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota. Järjestelmä nähdään myös rekrytointivalttina ja keinona vähentää sairauspoissaoloja.

Olennaista työaika ratkaisujen käyttöönotossa ja toimivuudessa on ollut paikallisten sopijaosapuolten hyvä yhteistoiminta. Kokemuksia arvioidaan yhdessä vuosittain.

2.3 PALKASTA SOPIMINEN PAIKALLISESTI

Henkilön palkasta tai palkantarkistuksesta sopiminen on periaatteessa varsin suoraviivaista ja vaikutukset ainakin lyhyellä aikajänteellä selviä.

Sen sijaan esimerkiksi erilaisten lisien vaikutukset ovat huomattavasti moninaisempia. Jokin lisä voi tehdä tietynlaisesta työstä tai työaika muodosta käytännössä kokonaan kannattamatonta. Näin ollen tietyn lisän olemassaolo saattaa mm. pienentää tehdyn työn määrää sekä koneiden käyttöastetta.

Paikallisesti sopien voidaan nykyisin melko niukasti sopia työehtosopimuksen tai lain mukaisista lisistä poikkeamisesta. Laajempi sopimismahdollisuus voisi mahdollistaa laajalle joukolle yrityksiä tuotannon laajentamisen ja siten parantaa myös työllisyyttä.

Esimerkki lisistä toisinsopimisesta:

Tuotannollisessa toiminnassa tehtaan tai tuotantolaitoksen ylös- ja alasajo vaatii usein tietyn ajan. Tämä aika on pois tuottavasta työstä. Vuoden aikana arkipyhät voivat katkaista useammankin kerran viikon ja jalkaa sen kahteen osaan. Normaalisti tällaisena viikkona tuotanto pitää ajaa alas yhden ylimääräisen kerran, mistä aiheutuu kustannuksia yritykselle.

Keskelle viikkoa sijoittuva arkipyhä ei usein ole työntekijöidenkään näkökulmasta mielekkäin vaihtoehto verrattuna esimerkiksi kolmen päivän mittaiseen viikonloppuun.

Tuore muutos Teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa mahdollistaa paikallisesti sopien luopumisen esimerkiksi helatorstain sunnuntaikorvauksesta. Sopimus siis mahdollistaa esimerkiksi sen, että helatorstaiviikolla tehdään töitä ma-to normaalilla palkalla ja ollaan vapaalla pe-su.

Järjestely säästää työnantajan kustannuksia ylös- ja alasajossa ja mahdollistaa työntekijöille pitkän viikonlopon.

Esimerkki ylityökorvauksesta toisinsopimisesta:

Työehtosopimusten lukuisia määräyksiä ei voi kehua helposti tulkittaviksi, yksinkertaisiksi tai helposti ymmärrettäviksi ja sovellettaviksi. Lisäksi yritysten hyvin vaihtelevat tilanteet voivat tehdä esimerkiksi palkanlaskennan erittäin vaikeaksi. Myös työntekijöiltä saattaa kuluu aikaa palkanmaksun oikeellisuuden arvioimiseen.

Paikallisesti sopien voidaan monia työehtosopimuksen melko hankalia kokonaisuuksia sopia yksinkertaisemmiksi. Yksi esimerkki on sopiminen yhden ylityön käsitteestä. Yksinkertaistaen yrityksessä voidaan sopia otettavaksi käyttöön yksi ja sama ylityökäsitelä (ylityöprosentti) sen sijaan, että käytettäisiin 50 prosentin ja 100 prosentin laskentatapaa. Näin toimien ylitöiden hallinta ja palkanlaskenta helpottuu olennaisesti.

2.4 MUU PAIKALLINEN SOPIMINEN TEKNOLOGIATEOLLISUUDESSA

Koronakriisi toi jälleen konkreettisesti esiin, kuinka nopeasti tilanteet voivat muuttua. Teknologiateollisuudessa on kuitenkin verraten tyypillistä, että tilanteet saattavat muuttua yksittäisessä yrityksessä hyvin nopeasti myös ”normaalissa” suhdannetilanteessa.

Nopeasti muuttuvat tilanteet voivat johtaa äkilliseen – mutta kuitenkin tilapäiseen – henkilöstön vähennystarpeeseen. Näissä tilanteissa lomautusneuvottelu- ja ilmoitusajoista toisin sopiminen on erittäin tärkeää.

Tavoitteena järjestelyissä on turvata yrityksen kassavarojen riittävyys ja välttää viimeiseen asti henkilöstön irtisanomisia.

Erittäin tärkeää on sopia myös nopeasta lomautusten keskeyttämisestä, koska onneksi tilanne voi myös parantua nopeasti ja tällöin ripeä töiden jatkaminen on olennaista.

3

METSÄTEOLLISUUS:

Työehdoista sopiminen siirtyy yritystasolle

3.1 JOHDANTO

Metsäteollisuus ry ilmoitti 1.10.2020 työelämäuudistuksesta, jonka seurauksena Metsäteollisuus ry irtautuu valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta ja työehdoista sopiminen siirtyy yritystasolle. Yritykset voivat tulevaisuudessa sopia vuoropuhelussa yhdessä henkilöstönsä kanssa palkoista, työvuoroista ja kaikista sellaisista ehdoista, joista sopimista ei ole lailla rajoitettu. Työehdoista päättäminen siirtyy yrityksiin ja työpaikoille, missä tekemisen tavat ja käytännöt parhaiten tunnetaan ja missä on myös vastuu liiketoiminnan ja työn tuottavuuden kehittämisestä. Suomalaista työlainsäädäntöä tulee uudistaa siten, että se mahdollistaa tässä kontekstissa mahdollisimman laajan yrityskohtaisen paikallisen sopimisen.

3.2 MEKAANINEN METSÄTEOLLISUUS: PAIKALLINEN SOPIMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄSTÄ KOLMIVUOROTYÖSTÄ KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMISKORVAUKSELLE

Mekaanisessa metsäteollisuudessa tehdään pääasiassa keskeytyviä työaikamuotoja. Keskeinen syy sille, että keskeytymättömän kolmivuorotyön sijaan tehdään keskeytyvää kolmivuorotyötä on se, että siirtyminen keskeytymättömään vuorokäyntiin nostaa työnantajan kustannuksia merkittävästi ja tekee siirtymän kannattamattomaksi. Tämä johtuu siitä, että työajanlyhennyskorvaus jokaiselta säännölliseltä työtunnilta on työnjohto-oikeudella käyttöön otettavissa työtuntijärjestelmissä keskeytyvässä kolmivuorotyössä 7,8 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 %. Lisäksi työnantajan kustannuksia nostavat sunnuntaikorotukset.

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimukseen 2020 - 2021 tuli mahdollisuus sopia paikallisesti keskeytymättömästi kolmivuorotyöstä poiketen työnjohto-oikeudella käyttöön otettavasta keskeytymättömästä kolmivuorokäynnistä. Paikallisen sopimisen kohteena on määräyksen mukaan työajanlyhennyskorvauksen suuruus, joka on vähintään 7,8 % eli keskeytyvän kolmivuorotyön mukainen. Muutoin noudatetaan työehtosopimuksen keskeytymättömästi kolmivuorotyötä koskevia työehtosopimuksen määräyksiä.

Paikallinen sopiminen työehtosopimuksen määräyksen mukaisesti mahdollistaa siirtymisen keskeytymättömään kolmivuorotyöhön kannattavammin lisäten tuotantolaitoksen käyntiaikaa ja työnantajan tekemät investoinnit saadaan otettua täysimääräisesti käyttöön. Työntekijöiden osalta säännöllinen keskimääräinen vuosityöaika lyhenee, eikä soveltuva työtuntijärjestelmä ole niin raskas työntekijöille siirryttäessä keskeytyvästä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön.

3.3 MEKAANINEN METSÄTEOLLISUUS: PAIKALLINEN SOPIMINEN JOUSTAVISTA TYÖAIKAJÄRJESTELYISTÄ

Mekaaniselle metsäteollisuudelle tyypillistä ovat voimakkaat kausivaihtelut, jonka vuoksi joustavat työaikajärjestelyt ovat merkittävässä roolissa alan kilpailukyvyyn kannalta. Paikallisesti voidaan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen mukaan sopia joustavia työaikajärjestelyjä koskien esimerkiksi säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituutta, työajan tasoittumisjakson pituutta, työtuntijärjestelmän muuttamista sekä työvuorokauden ja työviikon alkamista.

Keskeinen määräyskokonaisuus vastaamaan työn kausiluonteisuuden haasteeseen on mahdollisuus sopia joustavasti keskimääräisen säännöllisen työajan käyttämisestä. Paikallisesti voidaan sopia keskimääräisestä säännöllisestä vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta siten, että työaika tasoittuu työehtosopimuksen mukaiseen säännölliseen viikoittaiseen työaikaan enintään vuoden pituisen ajanjakson aikana kaikissa työaikamuodoissa. Työn tekeminen voidaan tällöin kohdistaa työn kausiluonteisuudesta johtuviin ruuhkuhuippuihin säännöllisenä työaikana, jolloin tehdään säännöllisenä työaikana ilman ylityökorvauksia pidempiä työpäiviä ja työviikkoja. Tämän vastapainona työaika tasataan tekemällä lyhyempää vuorokautista ja viikoittaista työaika hiljaisempiä ajankohtina.

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus mahdollistaa lisäksi keskimääräisen säännöllisen työajan käyttämisen työnjohto-oikeudella, mikäli paikallisesti ei ole sovittu keskimääräisen säännöllisen työajan käyttämisestä edellä maini-

tulla tavalla. Tällöin tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä voidaan pidentää vuorokautinen säännöllinen työaika enintään 10 tuntiin ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntiin työajan tasoittumisjärjestelmän ollessa enintään 52 kalenteriviikon ajanjakso.

Keskimääräisen säännöllisen työajan lisääntynyt käyttäminen mekaanisessa metsäteollisuudessa on auttanut yrityksiä vastaamaan työn kausiluonteisuudesta johtuviin haasteisiin siten, että työaikaa pystytään kohdistamaan ruuhkahuippuihin säännöllisenä työaikana vähentäen tarvetta ylityökorvausten maksamiselle. Keskimääräisen säännöllisen työajan käyttäminen joustavana työaikatarkaisuna on vähentänyt myös tarvetta käyttää lomautuksia työvoiman käytön vähentämistarkaisuna.

4

KEMIANTEOLLISUUS:

Paikallinen sopiminen mahdollistaa tilannekohtaiset ratkaisut

4.1 JOHDANTO

Kemianteollisuuden kolme päätoimialaa ovat kemian perusteollisuus, öljy, maakaasu- ja petrokemianteollisuus sekä kemian tuoteteollisuus, jonka aloihin kuuluvat lääke-, muovi-, kumi- ja maalliteollisuus sekä kosmetiikka ja pesuaineet. Näillä päätoimialoilla toimii yhteensä 850 yritystä, joista noin 50 prosenttia on alle 5 hengen yrityksiä. Suuria yrityksiä on lukumäärällisesti vähemmän, mutta ne työllistävät vajaat 50 prosenttia alan henkilöistä.

Kemianteollisuuden yritykset ovat heterogeenisiä toimialojen välillä ja niiden sisällä. Tilanteet vaihtelevat suhdanteiden ja tuotantotapojen mukaan. Lääketeollisuudessa on menekin suhteen ennakoitavuutta, mutta ei tuotekehityksen tulosten. Öljyteollisuudessa raaka-aineen hinta heiluu, ja kemian tuoteteollisuuden puolella tilauskannat vaihtelevat, samoin yrityksissä tehtävien vuorotöiden määrä.

Yksi tapa luovia maailmanmarkkinoilla on paikallinen sopiminen. Se mahdollistaa tilannekohtaiset ratkaisut. Työnantajien ja työntekijöiden osalta paikallinen sopiminen on pitkäjänteistä yhteistyötä, luottamukseen ja keskinäiseen kunnioitukseen perustuvaa toimintaa. Lähtökohdat sopimiseen ovat kemianteollisuudessa hyvät, kuten tuoreesta [selvityksestä](#) ”Paikallinen sopiminen vientiteollisuudessa 2021” selviää. Esimerkiksi noin 80 prosenttia niistä Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksistä, joissa on luottamusmies, keskustelee säännöllisesti luottamusmiesten kanssa.

Seuraavassa esitellään paikallisesti sovittavia asioita ja niiden hyötyjä kemianteollisuudessa.

4.2 TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankki on mahdollisuus tasata vaihtelevaa työkuorua. Se on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käytönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti.

Työaikapankin hyötyjä voidaan kuvata yrityshahmotelman kautta. Esimerkissä havainnollistetaan työaikapankin vaikutusta työnantajan palkkakustannuksiin sekä työntekijän palkkaan. Esimerkkiyrityksessä on tehty aiemmin noin 15 viikkoa kestävästä vuoden kiireaikana kymmentuntista päivää. Päivittäisistä ylityötunneista on maksettu 50 % korotus. Vastaavasti hiljaisena aikana yritys on turvautunut lomautuksiin, joiden lukumäärä on vastannut ylitöinä tehtävien tuntien määrää.

Yrityksen siirtyessä käyttämään työaikapankkia kiireajan tunnit kertyvät pankkiin tunti tunnista -periaatteella, ja ne voidaan pitää myöhemmin pois hiljaisempaa aikana. Vapailta maksetaan työssäoloajan mukainen palkka.

Työaikapankin käyttäminen tarkoittaa sitä, että perustapauksessa yrityksen ei tarvitse lomauttaa työntekijöitään hiljaisena aikana. Työnantaja välttyy myös kiireajan ylityökorvauksilta. Työntekijän näkövinkkelistä palkkatulojen ennakoitavuus paranee, sillä vaihtelu palkkapäivien ansioissa vähenee. Myös lomautukseen liittyviä omavastuupäiviä ei tule, byrokratiarumba häviää, eivätkä pitkään jatkuvat lomautukset vähennä vuosittaisten loma- ja pekkaspäivien määrää.

Työntekijän näkökulmasta työaikapankki pienentää hieman ansioita. Joskin ansiot pienyvät suhteessa vähemmän, mitä enemmän tunteja pankkiin tehdään, sillä runsaita ylityömaaria on seurannut aiemmin pitkä lomautus omavastuupäivineen. On myös mahdollista, että yritys ei ylipäättänsä voittaisi tilausta tilanteessa, jossa ylityökorvauksia maksetaan, mikäli jokin toinen yritys pystyy antamaan tarjouksen, joka on hinnoiteltu yksinkertaisella palkalla.

Pidemmällä aikavälillä työpankkisopimukset voivat olla yksi keskeinen tekijä, joka auttaa yrityksiä voittamaan sopimuksia ja kasvattamaan palkkapussia enemmän kuin kiireajan ylityöt. Käytettäessä työaikapankkia ansaintalogiikka siirtyy ylitöiden kautta nostettavista pikavoitoista yrityksen pitkäaikavälin menestykseen.

4.3 KAHDENTOISTA TUNNIN TYÖVUOROT

Toinen työaikaan liittyvä keskeinen paikallisen sopimisen muoto on 12 tunnin työvuorot. Tällöin työ järjestellään esimerkiksi siten, että ryhmä tekee kaksi 12 tunnin aamuvuoroa ja kaksi 12 tunnin yövuoroa, joita seuraa useampi peräkkäinen vapaa. Kokonaistyöaika pysyy ennallaan, mutta se on järjestetty vain eri tavalla.

Kemianteollisuuden jäsenyrityksen kokemuksen mukaan 12 tunnin työvuorot ovat hyvä houkutin rekrytoidessa, koska mallissa läsnäolopäivien määrä vähenee. Malli tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden etsiä osaajia laajemmalla maantieteelliseltä alueelta. Tämän ohella järjestelmässä positiivista on vuoronvaihtojen määrän ja sitä kautta epäjatkuvuustilanteiden väheneminen. Tieto kulkee tehokkaammin, ja vuoronvaihtoihin kuluu kokonaisuutena vähemmän aikaa.

Vastaavasti työntekijäpuolella positiiviset kokemukset 12 tunnin vuoroista liittyvät työpäivien vähenemiseen. Tätä mukaan myös työmatkakilometrit tippuvat. Lisäksi vapaat ovat säännölliset ja pitkät.

Negatiiviset kokemukset järjestelmässä ovat työnantajapuolella liittyneet siihen, että koulutuksia on vaikeampi järjestää ja pitkien vapaiden jälkeen töihin paluu ja siihen liittyvä tiedonkulku on haastavaa. Myös pitkille vapaille on vaikeampaa saada tuuraajia yllättävissä tilanteissa, koska työntekijät saatavat asua maantieteellisesti kaukana tehtaasta. Työntekijäpuolella huonot kokemukset liittyvät yksittäisten työpäivien raskauteen ja pitkien työpäivien vaikutukseen siviilielämään.

4.4 KYMPPIKÄN TUNNIN

Kemianteollisuuden työehtosopimukseen tuli vuoden 2020 alussa uusi määräys 10-tunnin säännöllisen työajan työvuoroista työjohto-oikeutta käyttäen tietyin rajoituksin. Työnjohto-oikeuden käyttäminen tuo varmuuden siitä, että esimerkiksi yllättävät isot tilaukset voidaan ottaa vastaan, niihin löytyy tekijät ja tarjous voidaan antaa normaalilla hinnalla. Sen lisäksi työaika voidaan tasata seuraavan 52 viikon aikana.

Laskelmien mukaan päästään samoihin indeksilukuihin, kun työnantaja määrää 10-tuntisia työvuoroja, kuin että niistä sovitaisiin.

Sopiminen kuitenkin sitouttaa osapuolet yhteiseen päämäärään ja työntekijän näkökulmasta paikallinen sopiminen ottaa paremmin huomioon yksilölliset tarpeet.

4.5 KORVAAVAN TYÖN KÄYTÄNNÖT

Korvaavalla työllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijä ei pysty tapaturman tai sairauden vuoksi tekemään varsinaista työtään. Sairausloman sijaan hänelle voidaan kuitenkin osoittaa muita hänen työkykyään vastaavia työtehtäviä.

Esimerkiksi jalkansa loukanneelle työntekijälle voidaan etsiä kevyempiä työtehtäviä omalta tai rinnakkaiselta osastolta. Korvaavaa työtä tekevä voi toimia mm. koulutus- tai perehdytystehtävissä tai osallistua koulutuksiin.

Korvaavaa työtä tekevän työntekijän ansiotaso ei laske korvaavan työn aikana, vaikka kyse olisi kevyemmistä tai vähemmän vaativista työtehtävistä. Lisäksi työntekijä ei mahdollisesti joudu lainkaan Kelan päivärahoille, koska hän ei ole työkyvytön, vaan työssä.

Korvaavasta työstä sovitaan työntekijän ja työnantajan kesken sen jälkeen, kun lääkäri on todennut, että korvaava työ on turvallista. Työntekijällä on mahdollisuus keskeyttää korvaava työ, mikäli se aiheuttaa vaaraa hänen toipumiselleen.

Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksellä korvaava työ on kuulunut useamman vuoden varhaisen tuen repertuaariin. Yrityksessä kokemusten mukaan korvaava työ on ollut keino ylläpitää henkilöstön työkykyä ja alentaa sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia. Vaikutukset sairauspoissaolojen määrään ovat olleet tuntuvia.

Korvaavaa työtä tehneet työntekijät ovat olleet tyytyväisiä. Työntekijä pysyy työyhteisössä paremmin kiinni, jos sairausloma jää lyhyeksi tai se vältetään kokonaan. Kokonaisuutena korvaava työ voi olla työntekijän kannalta parhaimmillaan

kuntouttavaa. Tällöin järjestely ehkäisee muun muassa pitempiaikaista työkyvyttömyyttä ja syrjäytymistä. Korvaava työ voi avata työntekijälle uusia uramahdollisuuksia.

4.6 HALLINNOLLISEN TYÖN VÄHENTÄMINEN

Yritysten hallinnollisen taakan vähentämisen tarkoituksena on parantaa suomalaisten yritysten toimintaympäristöä ja niiden kilpailukykyä. Tarpeettoman raportoinnin tai hallinnollisen työn vähentyessä yritykset voisivat käyttää enemmän aikaa liiketoimintaansa, sen kehittämiseen ja esimerkiksi henkilöstönsä kouluttamiseen.

Paikallisesti voidaan sopia hallinnollisen työn vähentämisestä esimerkiksi:

- kerran kuussa palkanmaksu sen sijaan, että maksetaan kaksi kertaa kuussa
- vuoro- yms. lisien maksaminen keskimääräisenä
- lomarahojen ja vuosilomapalkan maksaminen kiinteinä palkanmaksupäivinä
- työajanlyhennyspäivistä toisin sopiminen, esimerkiksi lyhennetään työaikaa päivittäin puolella tunnilla
- erilaiset suunnitelmat, kuten tasa-arvosuunnitelmaan liittyvä palkkakartoitus ja mahdollisuus käsitellä yhteistointitalaissa määriteltäviä suunnitelmia yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa, silloin kun yritys työllistää vähintään 20 mutta vähemmän kuin 30 henkilöä

5

KOMMENTTI:

Antti Kauhanen (ETLA)

Tarve paikalliseen sopimiseen syntyy siitä, että yritysten tilanteet vaihtelevat. Kaikille samanlaiset palkat, palkankorotukset tai työaikojen sääntely sopivat huonosti tilanteeseen, jossa yritysten kohtaama toimintaympäristö ja sen muutokset ovat hyvin erilaisia.

Paikallisen sopimisen merkitys on korostunut viime aikoina, sillä yritysten ja eri ammattiryhmien tilanteet poikkeavat nykyään entistä enemmän toisistaan. Tämä johtuu innovaatio-toiminnan merkityksen kasvusta ja siitä, että tietotekniikan kehitys ja globalisaatio vaikuttavat hyvin eri tavoin eri ammateissa¹.

Euroopassa kehitys onkin kulkenut kohti lähempänä yritystasoa tapahtuvaa sopimista. Yrityskohtaisuuden lisääntyminen on tapahtunut eri maissa eri tavoin, riippuen niiden työehtosopimusjärjestelmästä ja muista työmarkkinainstituutiosta.

Paikallinen sopiminen koskee tyypillisesti palkkoja ja työaikoja, sillä ne ovat työehtosopimusten keskeisimmät elementit. Paikallisen sopimisen laajuudesta, sen muodoista ja sen vaikutuksista on valitettavan vähän tutkimusta. Kansainvälisissä vertailuissa paikallista sopimista käsitellään tyypillisesti hyvin karkealla tasolla eikä tutkimusten avulla voi muodostaa selkeää kuvaa siitä, miten eri maissa sovitaan esimerkiksi työaikajärjestelyistä.

Edellä esitetyt esimerkit tuovat mielestäni hyvin esille sitä, miten työaikajärjestelyistä voidaan sopia paikallisesti ja sillä voidaan vaikuttaa työvoimakustannuksiin ja tuottavuuteen. Esimerkit ovat arvokkaita, sillä empiirisiä tutkimuksia työaikajärjestelyiden vaikutuksista työvoimakustannuksiin, työllisyyteen tai tuottavuuteen ei ole olemassa.

Teoreettisesti on selvää, että työn kysyntään vaikuttavat keskeisellä tavalla tuottavuus ja työvoimakustannukset. Työaikajärjestelyt voivat vaikuttaa näihin molempiin. Työaikoihin ja niiden vaihteluun liittyvät erilaiset lisät ovat selkein esimerkki työaikajärjestelyiden vaikutuksesta työvoimakustannuksiin. Työn tuottavuutta voidaan nostaa työaikajärjestelyillä esimerkiksi kapasiteetin käyttöastetta parantamalla.

Paikallisen sopimisen vaikutuksista työllisyyteen ja tuottavuuteen tarvittaisiin kipeästi lisää tutkimusta. Paikallinen sopiminen yleistyy Euroopassa jatkuvasti, mutta sen vaikutuksia ei tunneta hyvin. Erityisesti lisää tutkimusta tarvittaisiin työaikajärjestelyistä. Tämä edellyttäisi yrityskohtaisia tutkimuksia, sillä muunlaisissa aineistoissa ei ole tutkimukseen tarvittavia tietoja riittävällä tarkkuustasolla.

¹ Innovaatioiden merkitystä työmarkkinoiden kannalta käsittelee luku 4 ja teknologisen muutoksen ja globalisaation vaikutuksia työmarkkinoihin käsittelee luku 5 teoksessa Työn murros – riittääkö dynamiikka, Kauhanen ym. (2015).

6

Johtopäätökset

Tämän raportin tavoitteena oli kuvata palkitsemis- ja työ-aikajärjestelmien yritys- ja työpaikkatasolla toteutettujen joustojen mahdollisuuksia ja onnistumista pääosin yrityseseimerkein. Tarkastelun kohteena oli Teknologiateollisuus ry:n, Kemianteollisuus ry:n sekä Metsäteollisuus ry:n yrityksiä. Näin voitiin tarkastella monipuolisesti paikallisen sopimisen vaikutuksia sekä yritysten että työntekijöiden kannalta.

Kuvatut esimerkit osoittavat, että sekä yritysten että työntekijöiden tarpeet on mahdollista yhdistää kumpakin osapuolta hyödyttävällä tavalla. Tämä edellyttää kuitenkin paikallisen sopimisen laajentamista ja kehittämistä sekä työehtosopimuksissa että lainsäädännössä. Vaikka tässä raportissa ei pyritty tekemään alakohtaisia yleistyksiä, niin useiden vientiteollisuusyritysten esimerkkien luomaa kuvaa yrityskohtaisten, paikallisesti sovittujen joustojen vaikutuksista voidaan pitää myös alakohtaisesti suuntaa antavana.

Vaikka useiden alojen työehtosopimukset tarjoavat nykyään varsin monipuoliset mahdollisuudet sopia paikallisesti mm. sekä palkoista että työajoista, tämä on liian useissa yrityksissä jäänyt teorian tasolle. Syitä voidaan löytää ainakin osin sekä työnantaja- että työntekijäliittojen pinttyneistä toimintatavoista, jotka juontavat juurensa keskusjärjestötasolla tehtyjen keskitettyjen työehtosopimusratkaisujen pitkään historiaan. Siirtyminen liittokohtaisiin neuvotteluihin EK:n sääntömuutoksen myötä avasi tuki uusia mahdollisuuksia kehittää alakohtaisia työehtosopimuksia paremmin paikalliseen sopimiseen soveltuviksi. Tästä huolimatta työpaikkakohtaisen sopimisen traditio on Suomessa vielä lapsen kengissä Ruotsiin, Saksaan tai Tanskaan verrattuna.

Tässä raportissa läpikäydyt esimerkit osoittavat, että paikallisesti sopien on mahdollista parantaa yritysten toimintaedellytyksiä selviytyä kansainvälisessä kilpailussa siten, että myös työntekijöiden tarpeet otetaan huomioon. Keinot vaihtelevat sekä yrityksittäin että ajassa. Paras tieto kulloinkin tarpeellisista toimista on työpaikkatasolla koskien sekä työaikoja että palkitsemisen kokonaisuutta.

Paikallisen sopimisen toimintatapoja on pakko uudistaa erityisesti Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n päätösten myötä. Myös työelämää säätelevien lakien uudistamiseen nykyistä laajemmin paikallisen sopimisen sallivaksi

vaikuttaa olevan aiempaa enemmän poliittista tahtoa, vaikka sen kolmikantainen kehittäminen ei juuri tällä hetkellä näytä edistyvän.

Yritysesimerkit osoittavat edelleen, että paikallisen sopimisen todellinen edistäminen edellyttää myös ajattelutavan muutosta. Liittokohtaisissa neuvotteluissa keskitytään esim. yksittäisten palkkalajien tarkkaan tariffihinnoitteluun koskien peruspalkkalajeja, lisiä ym. Myös työaikojen osalta määritellään tiukat rajat tasoittumisineen. Vaikka joillakin aloilla paikallisen sopimisen mahdollisuudet ainakin teoriassa – osin myös käytännössä – ovat hyvin laajat mm. palkanmuodotuksen osalta, nämä kaikkia yrityksiä koskevat alakohtaiset työehtosopimusten määräykset kaventavat mahdollisuuksia sopeutua paikallisesti tuotannon vaihteluihin ja heikentävät yritysten toimintaedellytyksiä ja mahdollisuuksia työllistää parhaalla mahdollisella tavalla.

Koronapandemia on osoittanut yllättäviin, pitkäaikaisiin poikkeusoloihin varautumisen tärkeyden. Tähän tulee vastata esimerkiksi erilaisilla paikallisesti sovittavilla kriisiajan joustoilla sekä niiden paikallisia soveltamiskäytäntöjä kehittämällä. Näin voidaan varmistaa yritysten nopea paluu normaalioloihin, estää poikkeusoloista johtavat ylimääräiset konkurssit ja estää työttömyysjaksojen pitkittyminen.

Paikallisen sopimisen kehittäminen lähtee työehtosopimustasolta, mutta viime kädessä paikallinen sopiminen on yritystason yhteistyötä työnantajan ja työntekijöiden välillä. Monissa yritysesimerkeissä tuodaan esille luottamus työnantajan ja työntekijöiden välillä. Luottamuksen lisäksi tarvitaan rohkeutta irtautua viime vuosikymmenien toimintatavoista sekä selkeitä käytänteitä, joilla sopimusten jatkuvuus varmistetaan, vaikka henkilöt työpaikoilla vaihtuvat. Hyvät sopimukset löytyvät ratkaisuilla, jotka hyödyttävät molempia osapuolia. Ilman näitä elementtejä paikallisen sopimisen edellytyksiä ei ole – käytäntö on tämän osoittanut.

Ovat työehtosopimukset alakohtaisia tai yrityskohtaisia, on niiden mahdollistettava riittävän laaja paikallinen sopiminen sekä tuettava paikallisen sopimiskulttuurin kehittämistä yrityksissä. Työelämää koskevan lainsäädännön rooli on osaltaan tukea näitä prosesseja.

RAPORTTI ON KIRJOITETTU YHTEISTYÖSSÄ
TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY:N, KEMIAN TEOLLISUUS RY:N, METSÄTEOLLISUUS RY:N
JA ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITON EK:N KESKEN.

LISÄTIETOJA ANTAVAT:
PETTERI RAUTAPORRAS, TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
SAMPO PEHKONEN, KEMIANTEOLLISUUS RY
MARJUKKA RAUTAVIRTA, METSÄTEOLLISUUS RY

TOUKOKUU 2021

KEMIANTEOLLISUUS

 Metsäteollisuus

 **Tecnologiateollisuus**