



TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT

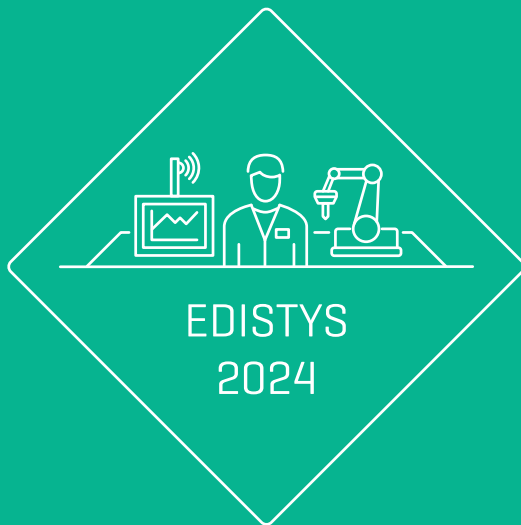
Edistys



3/2024  
Analyysi

# YRITYSKOHTAISET TYÖEHTOSOPIMUKSET

Selvitys neuvotteluista  
metsäteollisuudessa ja tietotalalla



EDISTYS  
2024



# **Yrityskohtaiset työehtosopimukset. Selvitys neuvotteluista metsäteollisuudessa ja tietoalalla**

TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry  
ISSN 2670-0816 (nidos)  
ISSN 2670-0824 (PDF)  
978-952-7324-32-5 (nidos)  
978-952-7324-33-2 (pdf)  
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency  
Painatus: Top-Mainos Oy  
Painettu Espoossa 2024

Kuvitusaineisto: Shutterstock.com



# SISÄLLYS

**ANALYYSI** | *Merja Jutila Roon*

**Yrityskohtaiset työehtosopimukset.**

**Selvitys neuvotteluista metsäteollisuudessa ja tietotalalla**

6	Tiivistelmä
9	1. Johdanto
12	2. Kyselyn toteutus ja aineiston kuvailu
16	3. Tulokset
18	3.1. Yrityksissä työskentelevien osapuolten vastauksia
28	3.2. Työnantajaa edustavien neuvottelijoiden vastauksia
34	3.3. Ammattiliittojen työntekijöiden vastauksia
40	3.4. Luottamusmiesten vastauksia
44	3.5. Kaikki vastaajat
48	4. Lopuksi
50	Lähteet
51	Kirjoittajaesittely

# ANALYYSI

---

Merja Jutila Roon

## **Yrityskohtaiset työehtosopimukset. Selvitys neuvotteluista metsäteollisuudessa ja tietoalalla**

### TIIVISTELMÄ

Metsäteollisuudessa ja tietotekniikan palvelualalla on neuvoteltu runsaasti yrityskohtaisia työehtosopimuksia sen jälkeen, kun yleissitovuus lakkasi niiden toimialoilla. Tämä analyysi selvittää neuvottelujen onnistumista uudessa tilanteessa. Analyysin pohjana on kysely, joka kartoittaa neuvotteluihin osallistuneiden työntekijöiden ja työnantajien edustajien näkemyksiä yrityskohtaisten työehtosopimusten neuvotteluprosessista ja tuloksista metsäteollisuudessa ja tietotekniikan palvelualalla.

Enemmistöllä neuvotteluihin osallistuneista vastaajista oli myönteinen kokemus yrityskohtaisista työehtosopimusneuvotteluista sekä niiden ilmapiiristä. Enemmistö koki saaneensa tavoitteitaan hyvin läpi, ja oli tyytyväinen neuvottelujen lopputulokseen. Sekä työnantajien että työntekijöiden edustajat yritystasolla vaikuttivat olevan yhtä tyytyväisiä neuvotteluihin ja niiden tuloksiin, ja molemmat osapuolet kokivat saaneensa omia tavoitteitaan hyvin läpi.



Toisaalta noin joka viidennen vastaajan kokemus oli kielteinen. Noin joka viides luottamusmies oli kokenut painostusta työpaikalla käytäviä työehtosopimusneuvotteluita koskien, ja useampi kuin joka viides työnantajaa edustava vastaaja olisi kiinnostunut palaamaan kollektiiviseen sopimiseen. Näkemyksissä oli hajontaa, ja kokemuksissa ja tuloksissa onkin nähtävissä eriytymistä yritys kohtaisten työehtosopimusten mahdollisesti lisääntyessä.

## KESKEISIÄ TULOKSIA

**62 %** vastaajista arvioi yritys kohtaista työehtosopimusta koskevan neuvottelukokemuksen vähintään jokseenkin myönteiseksi. **23 %** vastaajista arvioi neuvottelukokemuksen olleen kielteinen. Tietoalan vastaajista **86 %** piti kokemusta vähintäänkin jokseenkin myönteisenä.

**75 %** vastaajista oli vähintään jokseenkin tyytyväinen lopputulokseen. Työnantajan puolesta neuvotelleista tyytyväisiä lopputulokseen oli **74 %** ja luottamusmiehistä **76 %**. **15 %** vastaajista oli tyytymättömiä lopputulokseen.

**67 %** sekä sekä työnantajien edustajista että luottamusmiehistä koki saaneensa tavoitteitaan läpi joko erittäin hyvin tai jokseenkin hyvin.

Jatkuu >>

Metsäteollisuuden työnantajavastaajista **25 %** kertoi palkanneensa ulkopuolisen avustajan neuvottelujen tueksi. Tietoalan työnantajista yksikään ei maininnut palkanneensa ulkopuolisia avustajia.

Noin viidennes (**21 %**) luottamusmiehistä oli kokenut painostusta työpaikalla käytäviä työehtosopimusneuvotteluita koskien.

Luottamusmiehistä reilu kolmannes (**36 %**) vastasi työnantajan pyrkineen saamaan heikennyksiä työehtoihin. Metsäteollisuuden luottamusmiehistä näin raportoi yli puolet (**54 %**).

Vajaa neljännes (**23 %**) vastaajista raportoi tulkintaerimielisyyksistä sopimuksen syntymisen jälkeen.

Noin joka kolmas työnantajaa edustava vastaaja arvioi, ettei yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta ole hyötyä.

Tärkeimpinä yrityskohtaisten työehtosopimusten yleisinä hyötyinä neuvottelijat näkivät yrityskohtaisten käytäntöjen ja toimintatapojen vahvistamisen. Suurimpana riskinä pidettiin sitä, että yrityskohtaiset työehtosopimusneuvottelut edellyttävät paljon tietoa ja osaamista esimerkiksi juridiikasta.





## 1. JOHDANTO

Orpon hallitus on pyrkinyt lisäämään paikallista sopimista sekä yrityskohtaista työehtoista sopimista. Paikallisen sopimisen edistäminen on saanut julkisuudessa suuremman huomion. Monelle ei välttämättä ole edes selvää, mikä ero paikallisella sopimisella ja yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla on. Paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä selvityksessä *valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvaa paikallista toisin sopimista*. Yrityskohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa yritysten edustajat ja työntekijäliiton edustajat *neuvottelevat työehtosopimuksen yritystasolla*.

Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla voidaan nykyisellään poiketa työlainsäädännön minimitasoista ainoastaan rajoitetusti, kun vastaavasti valtakunnallisissa työehtosopimuksissa toisin sopimisen mahdollisuudet ovat hyvin laajat. Ajatuksena on ollut, että ”mahdollisuus poiketa pakottavasta lainsäädännöstä on pääsääntöisesti sallittu vain valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille. Tämä on perustunut siihen, että ainakin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä on katsottu vallitsevan sellainen neuvottelu- ja sopimistasapaino, että työntekijäin

suojelu ei vaarannu.”<sup>1</sup> Orpon hallituksen esityksen mukaan työlainsäädäntöä kuitenkin ”muutetaan niin, että myös yrityksen kanssa tehdyllä työehtosopimuksella voidaan sopia poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on nyt mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella.” Käytännössä siis hallituksen esitys mahdollistaisi työlainsäädännön vähimmäistasosta poikkeamisen yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla. Koska esitys lisää kannusteita solmia yrityskohtaisia työehtosopimuksia, voidaan yrityskohtaisten sopimusten määrän olettaa kasvavan esityksen mennessä läpi.

Yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat yleistyneet Suomessa jo ennen tätä. Teknologiateollisuus ry:n ja Metsäteollisuus ry:n tekemien muutosten<sup>2</sup> seurauksena alojen yritykset ovat solmineet yrityskohtaisia työehtosopimuksia, ja yleissitovuus<sup>3</sup> lakkasi tietotekniikan palvelualalla loppuvuodesta 2021 ja metsäteollisuudessa vuoden 2022 alusta.

Metsäteollisuus ry ilmoitti lokakuussa 2020 päätöksestä irtautua työehtosopimustoiminnasta, eikä sen sopimusaloilla ole enää ollut valtakunnallisia työehtosopimuksia valtakunnallisten työehtosopimusten sopimuskausien päätyttyä.<sup>4</sup> Sopimusten päätyttyä metsäteollisuuden yritykset ovat neuvotelleet yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Valtakunnallisen sopimuksen puuttuessa alalla ei nykyisin voi olla myöskään yleissitovuutta.

Tietotekniikan palvelualalla työehtosopimuksen työnantajapuolelta solminut Teknologiateollisuus ry ilmoitti maaliskuussa 2021 luopuvansa työehtosopimustoiminnasta, mutta sen uusi jäsenyhdistys Teknologiateollisuuden työnantajat ry solmii edelleen alalle valtakunnallisen työehtosopimuksen. Liittymällä tähän

---

<sup>1</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2024, 47.

<sup>2</sup> Lue myös Wuokko 2024, 34–40.

<sup>3</sup> ”Työehtosopimusten kattavuudella tarkoitetaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien palkansaajien osuutta työehtosopimusten sopimusalan kaikista palkansaajista. Suomessa tämä osuus on tärkeä kriteeri yleissitovuuspäätöksissä. Mikäli osuus on vähintään noin puolet, sopimus todetaan yleissitovaksi, kaikkia sopimusalan työsuhteita koskevaksi.” Yleissitova työehtosopimus ”sitoo kaikkia soveltamisalalla toimivia työnantajia. Sopimuksessa määritellään minimitaso, jota sopimusalan kaikkien työnantajien on noudatettava solmimissaan työsuhteissa.” (Ahtiainen 2024, 3 & 10.)

<sup>4</sup> Tosin Metsäteollisuus ry:n yhdistysjäsen Puusepänteollisuus ry neuvottelee puusepänteollisuuden työehtosopimukset.



yhdistykseen työnantaja on valtakunnallisen työehtosopimuksen piirissä. Tietotekniikan palvelualalla järjestäytyneiden työnantajien määrä ei kuitenkaan ole riittävän kattava, jotta tietotekniikan palvelualan työehtosopimus olisi yleissitova.

Tietotekniikan palvelualalla yritykset voivat kuitenkin neuvotella yrityskohtaisen työehtosopimuksen tai järjestäytyä työnantajaliittoon ja soveltaa valtakunnallista työehtosopimusta normaalisitovana. Sen sijaan metsäteollisuudessa ainoa keino kuulua työehtosopimuksen piiriin on solmia yrityskohtainen työehtosopimus. Tämä tausta voi osittain selittää toimialojen välisiä eroja yrityskohtaisia työehtosopimuksia koskevissa näkemyksissä.

Jos ennen alalle neuvoteltiin yksi valtakunnallinen sopimus, nyt sopimuksia saat-  
taa olla monta kymmentä tai reilusti yli sata. Yrityskohtaisten työehtosopimusten määrän kasvusta huolimatta sopimuksista tai neuvotteluista on vain hajanaista tietoa saatavilla. Selvitystyötä muun muassa vaikeuttaa se, että itse sopimukset eivät yleensä ole julkista tietoa. Viranomaiset tai ammattiliitot eivät julkaise niitä, ja vain harvoin ne ovat vapaasti luettavissa yritysten verkkosivuilla.

Tätä analyysia varten toteutettu kysely kartoittaa yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuneiden neuvottelijoiden kokemuksia yrityskohtaisista työehtosopimusneuvotteluista sekä heidän näkemyksiään lopputuloksista. Tarkoituksena on tuottaa tietoa ja herättää keskustelua ajankohtaisesta työmarkkinoita koskevasta aiheesta.



## 2. KYSELYN TOTEUTUS JA AINEISTON KUVAILU

Teollisuuden palkansaajat tilasi Aula Researchiltä selvityksen yritysکوhtaisten työehtosopimusten neuvotteluprosessista ja tuloksista. Selvityksen kohderyhminä olivat yritysکوhtaiseen työehtosopimustoimintaan osallistuneet työnantajan ja työntekijöiden edustajat metsäteollisuudessa ja tietotekniikan palvelualalla (jatkossa ”tietotalalla”).

Kysely toteutettiin 23.4.2024–30.5.2024 välisenä aikana. Aula Research lähetti kyselykutsun 174 työnantajayrityksen edustajalle metsäteollisuudessa ja tietotalalla. Kysely kohdennettiin yritysten toimitusjohtajille, henkilöstöjohtajille ja lakiasioiden johdolle yritysکوhtiin, joissa tiedettiin olevan yritysکوhtainen työehtosopimus. Työnantajien osalta vastauksia kerättiin sähköisenä kyselynä sekä puhelinhaastatteluin. Teollisuuden palkansaajat puolestaan lähetti avoimen vastauslinkin jäsenliittojensa



kautta Ammattiliitto Pron, Paperiliiton, Teollisuusliiton, sekä Insinööriliiton valtakunnallisen jäsenjärjestön Tietoala ry:n välitettäväksi eteenpäin neuvotteluihin osallistuneille ammattiliittojen työntekijöille ja luottamusmiehille.

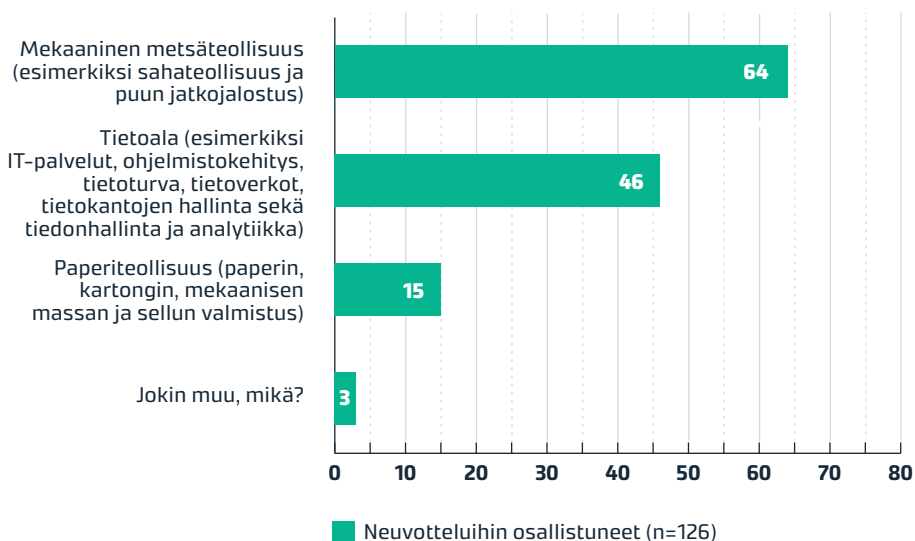
Kaiken kaikkiaan kyselyyn vastasi yhteensä 160 henkilöä, joista 126 oli osallistunut yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin. Tässä julkaisussa käsitellään noiden 126 henkilön vastaukset. Vastaajista 79 oli ollut mukana neuvottelemassa metsäteollisuuden yrityskohtaisia työehtosopimuksia (64 mekaanisessa metsäteollisuudessa ja 15 paperiteollisuudessa) ja 46 tietoalalla (Kuvio 1). Näistä 126 vastaajasta palkansaajien edustajia oli 77 ja työnantajan edustajia 49 (39 yrityksen ylintä johtoa ja 10 henkilöstöosaston edustajia).

Työnantajaa edustavista vastaajista 6 % työskenteli mikroyrityksissä (alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä), 26 % pienyrityksissä (10-49 henkilöä), 37 % keski-suurissa yrityksissä (50-249 henkilöä) ja 30 % suuryrityksissä (yli 250 henkilöä). Yrityksistä, joista saatiin vastauksia, 19 % oli Teknologiateollisuus ry:n jäseniä, 17 % Metsäteollisuus ry:n jäseniä, 32 % Suomen Yrittäjien jäseniä, 4 % vastasi kohtaan ”muu”, ja 32 % vastasi, että he eivät ole minkään yllä mainitun yhdistyksen jäsen.

Työntekijöitä edustavilta neuvotteluihin osallistuneilta henkilöiltä vastauksia tuli 77. Näistä 58 oli yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuneita luottamusmiehiä ja 14 oli ammattiliittojen työntekijöitä. Muita neuvotteluihin osallistuneita henkilöstön edustajia oli 5 (Kuvio 2).

## KUVIO 1

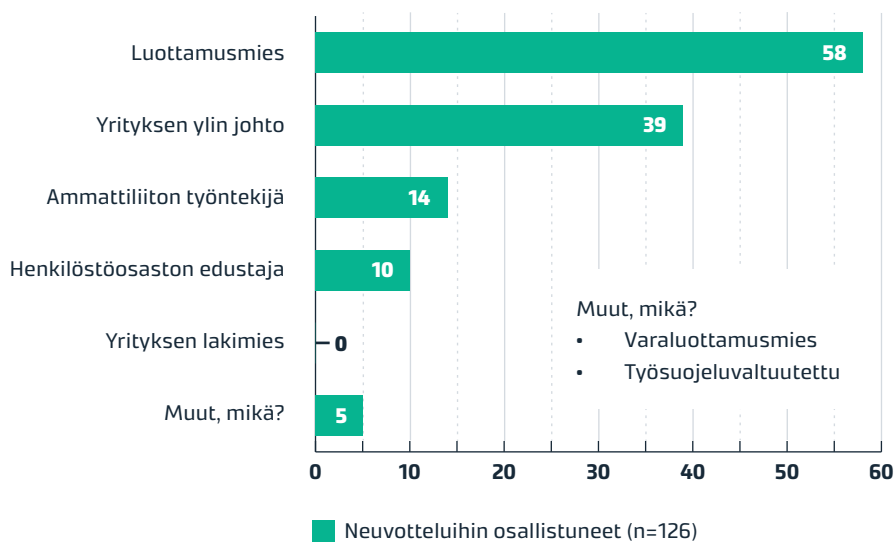
**Millä toimialalla olet ollut mukana neuvottelemassa yrityskohtaista työehtosopimusta? Voit valita useamman vaihtoehdon.**



Kyselyyn vastanneiden määrä ei ole suuri, mutta se on merkittävä. Teollisuuden palkansaajien kartoituksen mukaan metsäteollisuudessa ja tietoalalla on yhteensä 163 yrityskohtaista työehtosopimusta (paperiteollisuudessa 35<sup>5</sup>, tietoalalla 18<sup>6</sup> ja mekaanisessa metsäteollisuudessa 110<sup>7</sup>). Työnantajavastauksia saatiin 44 eri yrityksestä, ja siten vastaus on saatu useammasta kuin joka neljännessä yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuneesta yrityksestä työnantajan puolelta, ja reilusta joka kolmannelta yrityksestä luottamusmieheltä näillä toimialoilla. Ammattiliittojen työntekijät puolestaan saattavat osallistua useisiin kymmeneen neuvotteluun. 14 ammattiliitossa työskentelevää yrityskohtaisiin neuvotteluihin osallistuvaa vastaajaa siten kattaa valtaosan yrityskohtaisista neuvotteluista.

## KUVIO 2

### Mikä seuraavista kuvaa parhaiten rooliasi yrityskohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa?



Suurin kiitos kuuluu kyselyyn vastanneille neuvottelijoille siitä, että he kertoivat yrityskohtaisia työehtosopimusneuvotteluja koskevista kokemuksistaan ja näkemyksistään. Teollisuuden palkansaajat kiittää myös Aino Ojutkangasta ja Juha Vekkilää Aula Researchistä huolellisesta työstä ja hyvästä yhteistyöstä kyselyn toteuttamisessa. Tulosten koonnin tähän julkaisuun on toteuttanut Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri Merja Jutila Roon.

<sup>5</sup> Paperiliiton solmimat yrityskohtaiset työehtosopimukset kattavat noin 9500 työntekijää paperiteollisuuden alalla.

<sup>6</sup> Tietotalalla yrityskohtaisia sopimuksia on 18. Ne koskevat yhteensä hieman yli 40 yritystä ja niissä on yhteensä reilu 16 000 työntekijää.

<sup>7</sup> Mekaanisessa metsäteollisuudessa on solmittu 110 yrityskohtaista työehtosopimusta ja ne kattavat noin 130 yritystä. Mekaanisen metsäteollisuuden yrityskohtaisten työehtosopimusten piirissä on noin 9000 työntekijää sekä 1000 toimihenkilöä ja ylempää toimihenkilöä. Sopimusten kattavuus on noin 93 %.



### 3. TULOKSET

Kyselyllä pyrittiin selvittämään muun muassa yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvien henkilöiden määrää sekä neuvotteluiden kestoja. Saatujen vastausten mukaan neuvotteluihin osallistuu toimialasta ja yrityksestä riippuen hieman toisistaan poikkeavia kokoonpanoja. Kyselyyn vastanneiden mukaan neuvotteluihin osallistuu keskimäärin 5-6 henkilöä.<sup>8</sup> Mukana yleensä on yrityksen ylin johto sekä henkilöstösaston edustaja, ammattiliiton työntekijöitä ja yritykseen valittu luottamusmies. Reilu neljännes yrityksissä työskentelevistä kertoi myös yrityksen lakimiehen olevan paikalla. Lisäksi yrityksen palkkaamia ulkopuolisia avustajia hyödynnetään (tästä lisää kohdassa 3.2.).

---

<sup>8</sup> Ammattiliittojen vastaajien ilmoittama keskiarvo oli 5,4 henkilöä, ja mediaani 5,0. Muiden neuvotteluihin osallistuneiden ilmoittama keskiarvo oli 6,2 henkilöä, ja mediaani 6,0.





Yksittäisen yrityksen neuvotteluihin osallistuneiden arvio neuvotteluiden kestosta oli kolme kuukautta. Neuvottelemaan kokoonnuttiin yleisimmin neljä kertaa. Kuitenkin neuvottelujen välillä saattaa olla suurtakin hajontaa ajan käytössä. Avovastauksissa korostettiin erityisesti ennakoivalmisteluiden tärkeyttä. Kun pohjatyöt on tehty valmiiksi ennen varsinaisia neuvotteluja, varsinaiset neuvottelut sujuvat nopeasti. ”Jos pohjia ei ole ollenkaan, tai ne ovat verrattain keveät, aikaa menee itse neuvotteluihin, lisäksi neuvottelijoiden palavereihin, tekstien muotoiluun, ja esim. mahdollisiin juridisiin selvityksiin”, kertoi yksi vastaaja. Toisella kierroksella, kun yrityskohtaista työehtosopimusta mahdollisesti vain päivitetään, on neuvottelemisen ensimmäistä kertaa nopeampaa, kertoi toinen vastaaja. Monet arvostivat tehokkuutta, toisaalta useampi vastaaja valitti liiallisesta kiireestä saada sopimus aikaiseksi.

Kysyttäessä neuvottelujen vaatimasta työajasta oman neuvotteluosapuolen kohdalla, työnantajan edustajien mediaani oli 3,0 henkilötyöpäivää, keskiarvon ollessa korkeampi 6,9 henkilötyöpäivää. Ammattiliittojen työntekijät arvioivat mediaaniksi 5,0 henkilötyöpäivää, keskiarvon ollessa kaksinkertainen 10,0 henkilötyöpäivää. Luvuissa näkyy yksittäisten työehtosopimusneuvottelujen pitkittänyt kesto.

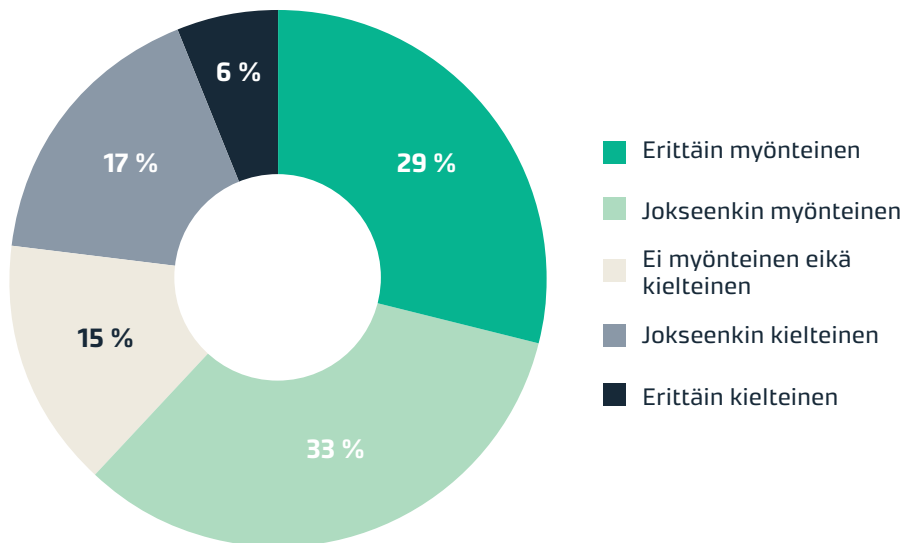


### **3.1. Yrityksissä työskentelevien osapuolten vastauksia**

Tässä osiossa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden edustajien vastauksia yrityskohtaisista työehtosopimusneuvotteluista yrityksessä, jossa he työskentelevät.

### KUVIO 3

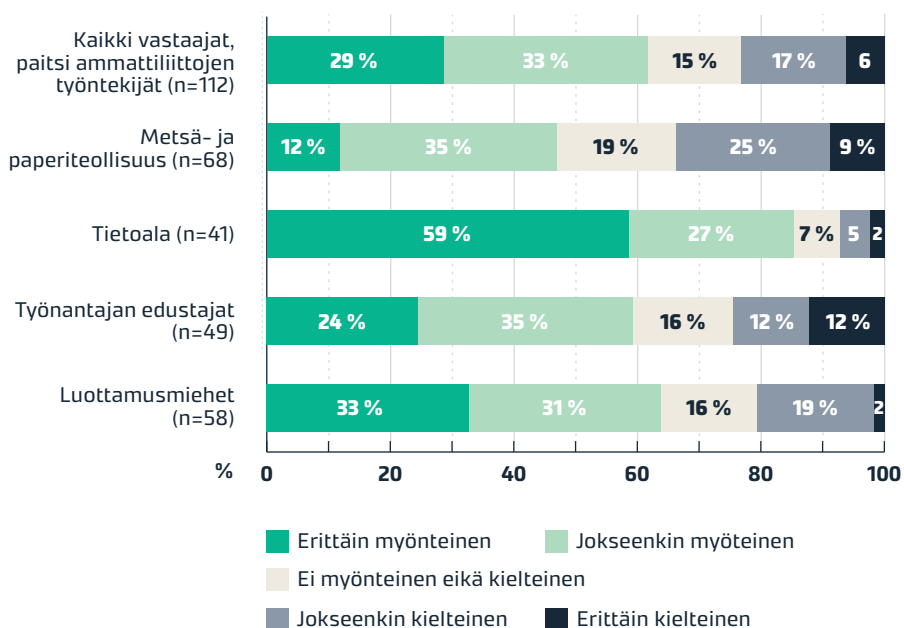
**Millainen oli kokemuksesi yrityskohtaisista työehtoneuvotteluista?  
Vastaa viimeisimmän neuvottelukokemuksesi perusteella.  
Kaikki vastaajat, paitsi ammattiliittojen työntekijät (n=112)**



Kuviosta 3 nähdään, että 62 prosenttia vastaajista arvioi yrityskohtaista työehtosopimusta koskevan neuvottelukokemuksen myönteiseksi (29 % erittäin myönteinen ja 33 % jokseenkin myönteinen). 15 prosenttia vastaajista arvioi, että kokemus ei ollut myönteinen eikä kielteinen, kun 23 prosenttia arvioi kokemuksen olleen kielteinen.

## KUVIO 4

### Millainen oli kokemuksesi yrityskohtaisista työehtoneuvotteluista? Vastaa viimeisimmän neuvottelukokemuksesi perusteella.

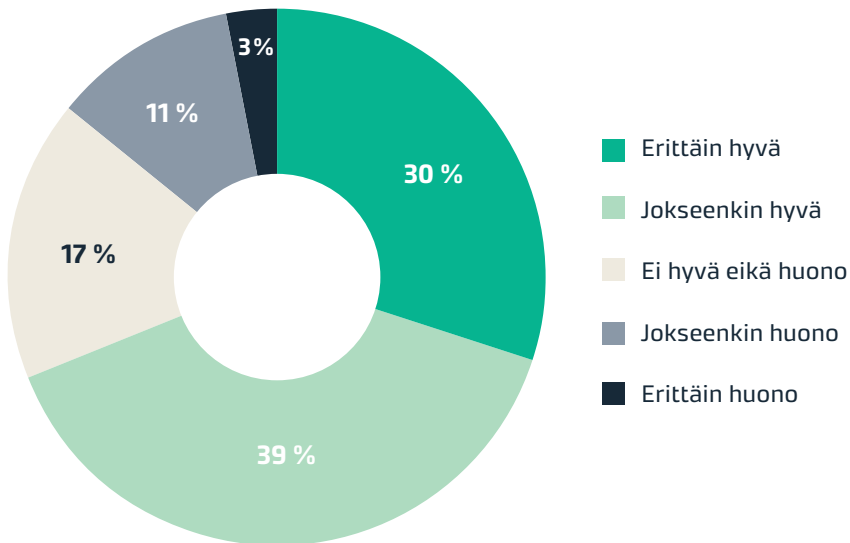


Kuviossa 4 vastauksia kokemuksesta on eritelty taustamuuttujien mukaan. Vastausten perustella luottamusmiehet arvioivat kokemuksen jopa työnantajan puolesta neuvottelevia myönteisemmäksi. Kuviossa 4 on myös havaittavissa toimialojen välillä vallitseva ero. Tietoalalla on voimassa normaalisitova työehtosopimus, ja yrityskohtaiset työehtosopimukset neuvotellaan lähtökohtaisesti sitä paremmaksi. Tämän voi olettaa vaikuttavan neuvotteluihin myönteisesti.

Neuvotteluiden ilmapiiristä kysyttiin erikseen (Kuvio 5). Vastaajista yli kaksi kolmesta arvioi neuvottelujen ilmapiirin hyväksi (69 %). 17 prosenttia vastaajista koki, ettei ilmapiiri ollut hyvä tai huono, ja 14 prosenttia kertoi kokeneensa ilmapiirin huonoksi. 69 prosenttia sekä työnantajan puolesta neuvottelevista sekä luottamusmiehistä

## KUVIO 5

**Millaiseksi koit neuvottelujen ilmapiirin?  
Vastaa viimeisimmän neuvottelukokemuksesi perusteella.  
Kaikki vastaajat, paitsi ammattiliittojen työntekijät (n=112)**



**Vastaajista yli kaksi kolmesta arvioi neuvottelujen ilmapiirin hyväksi.**

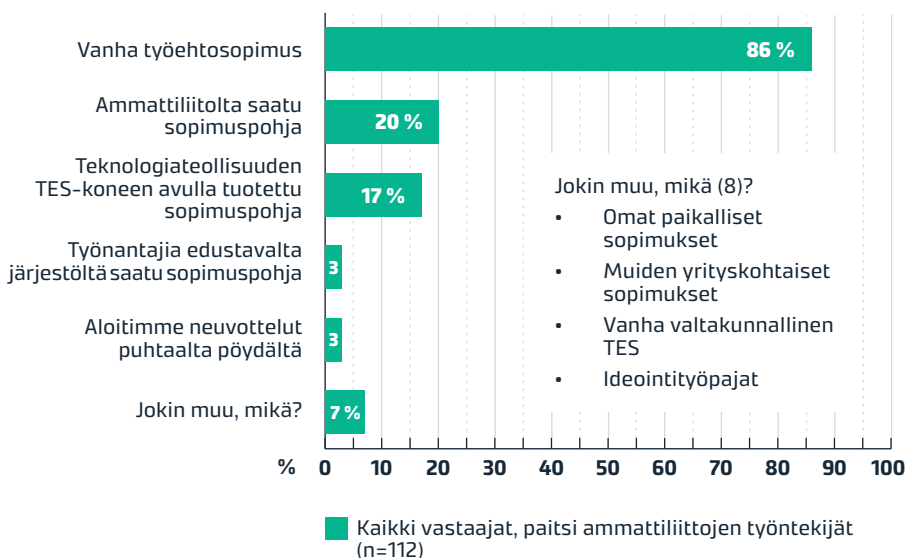
arvioi ilmapiirin hyväksi. Sen sijaan tietöalan (88 %) ja metsäteollisuuden (57 %) välillä oli eroa. Kummassakin tosin suurin osa vastaajista arvioi ilmapiirin hyväksi.

Neuvotteluiden ilmapiiriä, sujuvuutta ja lopputulosta sai kommentoida kyselyssä myös omin sanoin. Monet kertoivat neuvottelujen sujuneen hyvin.

Vastaajat kommentoivat hyvää yhteistyötä ja yhteisymmärrystä. Molempien osapuolten kerrottiin olevan joko tyytyväisiä lopputulokseen, taikka sopimuksen olevan kompromissi, jossa molemmat olivat tulleet vastaan. Toisaalta moni vastaaja ilmaisi tyytymättömyyttä mahdollisuuksiinsa vaikuttaa lopputulokseen.

## KUVIO 6

**Mitä seuraavista olette käyttäneet työehtoneuvottelujen sopimisen pohjana? Vastaa viimeisen neuvottelukokemuksesi perusteella. Voit valita useamman vaihtoehdon.**

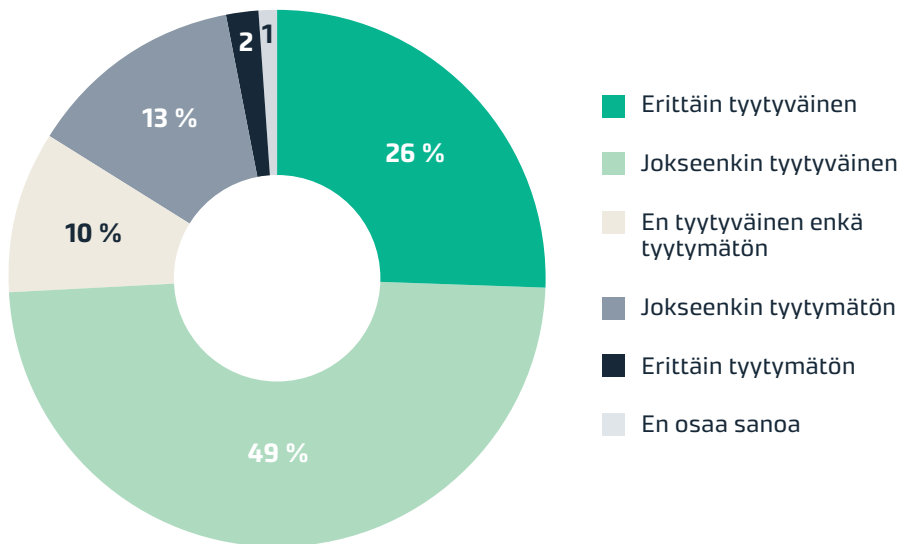


Kysyttäessä työehtosopimusneuvottelujen sopimisen pohjana käytetystä aineistosta, 86 prosenttia vastaajista kertoi vanhan työehtosopimuksen olleen neuvottelutilanteessa lähtöpisteenä. 20 prosenttia kertoi ammattiliiton esityksen olleen neuvottelujen pohjana, 17 prosenttia viittasi Teknolgiateollisuuden TES-koneella tuotettuun sopimus pohjaan, ja 3 prosenttia kertoi saaneensa sopimus pohjan työnantaja edustavalta järjestöltä. Vain kolme prosenttia kertoi aloittaneensa neuvottelut niin sanotusti puhtaalta pöydältä (Kuvio 6).

Kysyttäessä tyytyväisyydestä lopputulokseen (Kuvio 7), huomattavaa oli vastaajien tyytyväisyys. Kolme neljästä vastaajasta oli tyytyväinen neuvottelujen lopputulokseen: 26 prosenttia vastaajista oli erittäin tyytyväisiä, ja 49 prosenttia melko tyytyväisiä. Erityisesti näin oli tietolalla, jossa tyytyväisiä oli 90 prosenttia vastaajista (39 % erittäin tyytyväisiä ja 51 % melko tyytyväisiä).

## KUVIO 7

**Kuinka tyytyväinen olet neuvottelujen lopputulokseen?  
Vastaa viimeisimmän neuvottelukokemuksesi perusteella.  
Kaikki vastaajat, paitsi ammattiliittojen työntekijät (n=112)**



Huomion arvoista on, että yrityksissä oltiin lähes yhtä tyytyväisiä pöydän molemmin puolin. Työnantajan puolesta neuvotelleista tyytyväisiä lopputulokseen oli 74 prosenttia ja luottamusmiehistä 76 prosenttia vastanneista. Vastaajista 15 prosenttia oli jossain määrin tyytymättömiä lopputulokseen.



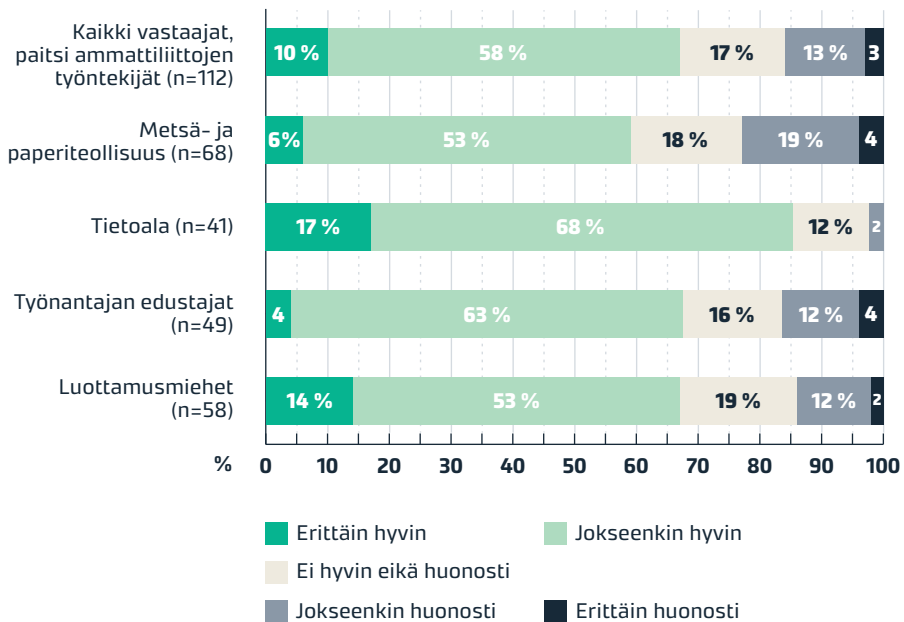
**Yrityksissä oltiin lähes yhtä tyytyväisiä pöydän molemmin puolin.**

vaikuttivat turhautuneilta siihen, että neuvotteluista huolimatta lopputulos vastasi pitkälti valtakunnallista yleistä linjaa.

Kysyttäessä lopputuloksista avoimissa vastauksissa, vastaukset jakoutuivat. Monet olivat sitä mieltä, että sopimus tuli hyvin räätälöityä kyseisen yrityksen tarpeeseen, kun taas toiset

## KUVIO 8

**Miten hyvin saitte tavoitteitanne läpi?**  
Vastaa viimeisimmän neuvottelukokemuksesi perusteella.



Vastaajilta kysyttiin myös, miten hyvin he kokivat saaneensa omia tavoitteita läpi neuvotteluissa (Kuvio 8). Mielenkiintoista oli, että yhtä suuri prosenttiosuus työnantajien edustajista sekä luottamusmiehistä koki saaneensa tavoitteitaan läpi joko erittäin hyvin tai jokseenkin hyvin. Kummastakin vastausryhmästä kaksi kolmesta (67 %) koki saaneensa tavoitteitaan hyvin läpi.

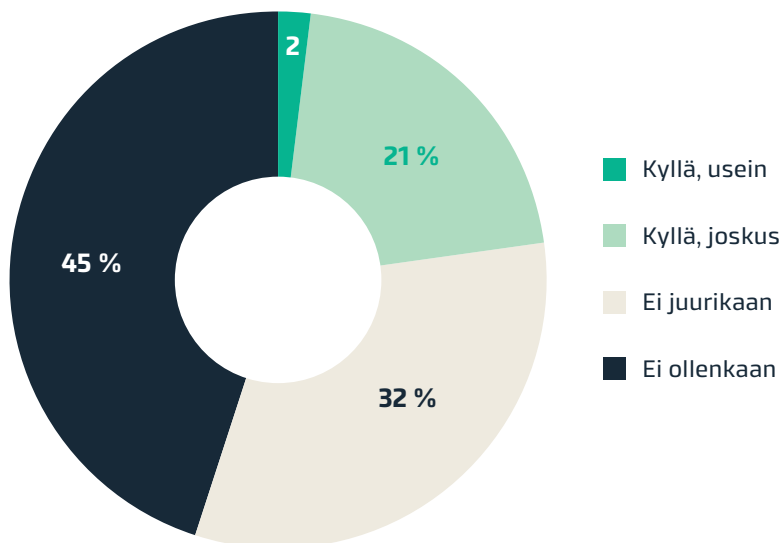


***Yhtä suuri prosenttiosuus  
työnantajien edustajista  
sekä luottamusmiehistä koki  
saaneensa tavoitteitaan  
hyvin läpi.***



## KUVIO 9

**Onko neuvotteluosapuolten välillä syntynyt tulkintaerimielisyyksiä sopimuksen sisällöstä sopimuksen syntymisen jälkeen? Neuvotteluihin osallistuneet (n=112)**

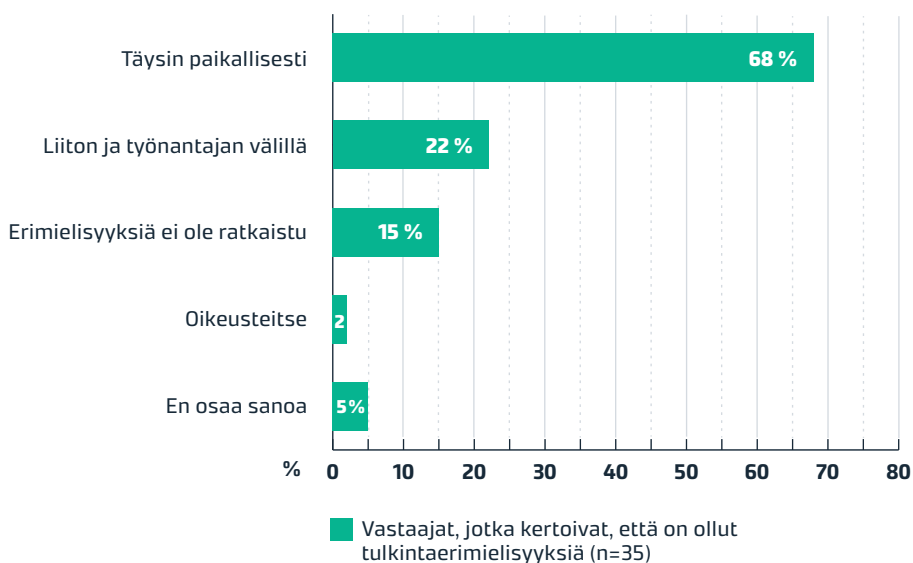


Väittämän ”yrityskohtainen työehtosopimus vastaa työntekijöiden tarpeita paremmin kuin valtakunnallinen työehtosopimus” kanssa täysin tai jokseenkin samaa mieltä oli 75 prosenttia työnantajan edustajista ja 50 prosenttia luottamusmiehistä. Tässä näkyi toimialojen välillä suuri ero. Tietoalan luottamusmiehistä 74 prosenttia oli väittämän kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä, kun taas metsäteollisuudessa luottamusmiehistä vain 32 prosenttia oli väittämän kanssa vähintään jokseenkin samaa mieltä.

Yrityksissä työskenteleviltä vastaajilta kysyttiin, onko neuvotteluosapuolten välillä syntynyt tulkintaerimielisyyksiä sopimusten sisällöstä sopimisen syntymisen jälkeen (Kuvio 9). Vastaajista 45 prosentin mukaan näin ei ollut juurikaan käynyt. Kuitenkin 23 prosenttia yritystason vastaajista raportoi tulkintaerimielisyyksiä

## KUVIO 10

### Miten tällaiset erimielisyydet on ratkaistu? Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.



esiintyneen sopimuksen syntymisen jälkeen. Luottamusmiehet raportoivat niistä useammin (31 %) kuin työnantajan edustajat (14 %). Avovastauksissa erimielisyyksiä kerrottiin syntyneen yksittäisten kirjausten tulkinnoista. Erikseen erimielisyyksien kerrottiin koskeneen palkkoja ja korvauksia, lomina ja poissaoloja.

68 prosentissa tapauksista ilmenneet tulkintaerimielisyydet oli ratkaistu (Kuvio 10) paikallisesti. 22 prosentissa tapauksista erimielisyys oli ratkaistu liiton ja työnantajan välillä. 15 prosentissa tapauksista erimielisyys on jäänyt ratkaisematta. Avovastauksissa kerrottiin, että työoikeuteen erikoistuneet juristit olivat helpottaneet kirjausten tekemistä sellaisin sanamuodoin, ettei niistä synny tulkintaerimielisyyksiä. Yksi vastaaja kertoi, että erimielisyydet oli ratkaistu yhdessä, ja sanamuodot osattiin kirjata sen mukaisesti seuraavaan työehtosopimukseen.



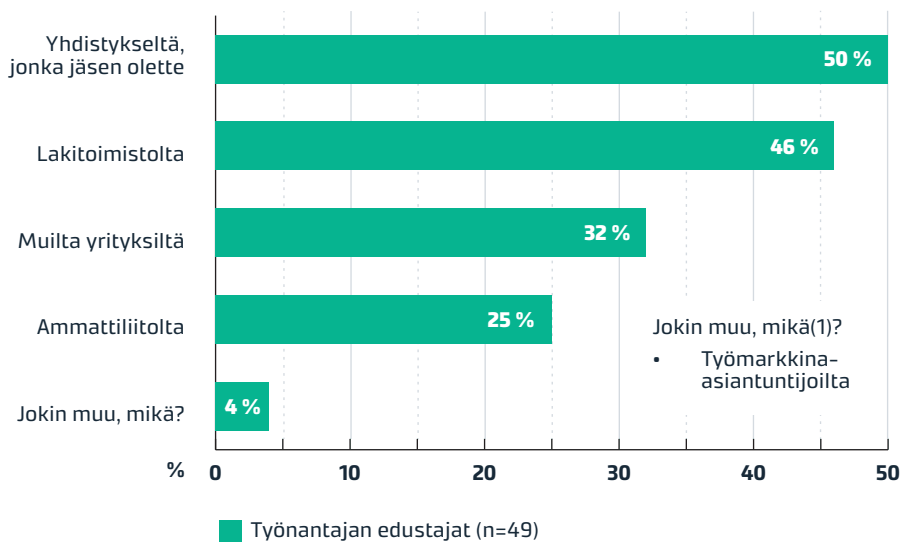


### **3.2. Työntajaa edustavien neuvottelijoiden vastauksia**

Tässä osiossa käsitellään yritysjohdon ja henkilöstöosastolla työskentelevien yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuneiden vastauksia.

## KUVIO 11

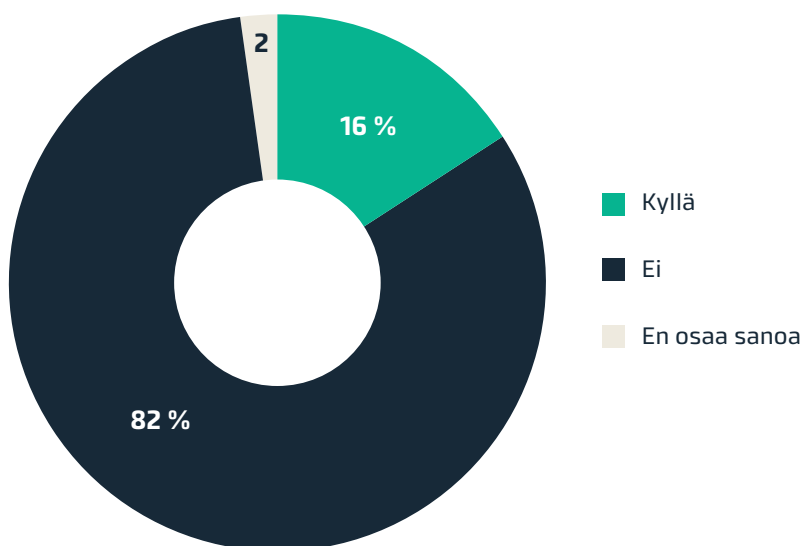
### Keneltä seuraavista olette saaneet tukea neuvotteluihin?



Kysyttäessä mistä työnantajan edustajat olivat saaneet tukea neuvotteluihin (Kuvio 11), puolet (50 %) vastasi tuen tulleen yhdistykseltä (listattu sivulla 13), jonka jäsen yritys on. Joka kolmas (32 %) kertoi saaneensa tukea muilta yrityksiltä, ja vähän yllättäen joka neljännes (25 %) kertoi saaneensa tukea neuvotteluihin ammattiliitolta. Kyselyssä ei kysytty saadun tuen laadusta.

## KUVIO 12

### Oletteko hankkineet neuvottelujen tueksi ulkopuolisia avustajia? Työnantajan edustajat (n=49)

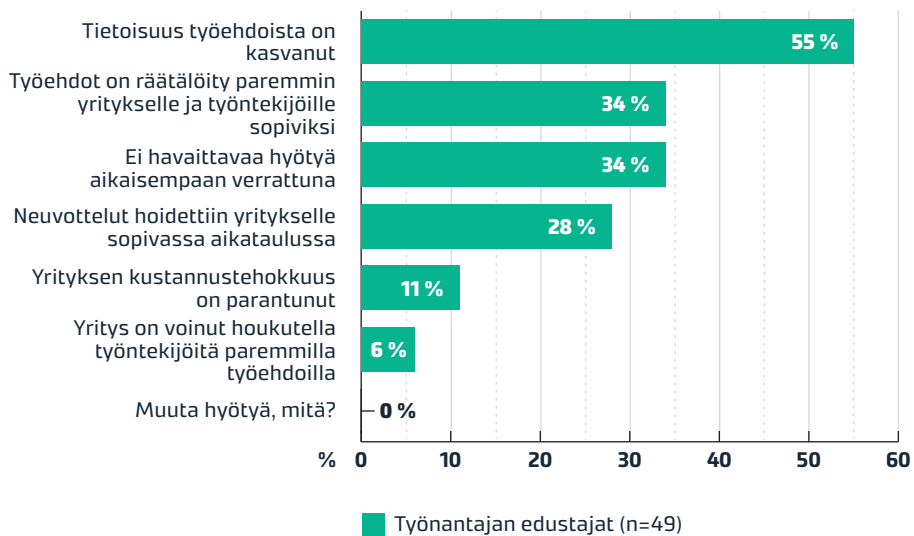


Vaikka lähes puolet (46 %) kertoi saaneensa tukea lakitoimistolta, kuitenkin vain 16 prosenttia kyselyyn vastanneista työnantajien edustajista kertoi, että he olivat palkanneet neuvotteluiden tueksi yrityksen ulkopuolisen avustajan (Kuvio 12). Niiltä yrityksiltä, jotka vastasivat palkanneensa ulkopuolisia avustajia neuvottelujen tueksi, kysyttiin keitä he olivat palkanneet neuvottelujen tueksi. Viisi vastaajaa kertoi avustajan tulleen lakitoimistosta ja kaksi viittasi ”työmarkkina-asiantuntijaan”. Kaikki vastaajat, jotka kertoivat yrityksen palkanneen ulkopuolisen avustajan työehtosopimusneuvotteluihin, olivat metsäteollisuuden yrityksistä (25 % heistä kertoi palkanneensa ulkopuolisen avustajan). Yleisintä tämä oli 100–249 henkilöllä työllistävissä metsäteollisuuden yrityksissä. Tietoalan yrityksistä yksikään ei maininnut palkanneensa ulkopuolisia avustajia.



### KUVIO 13

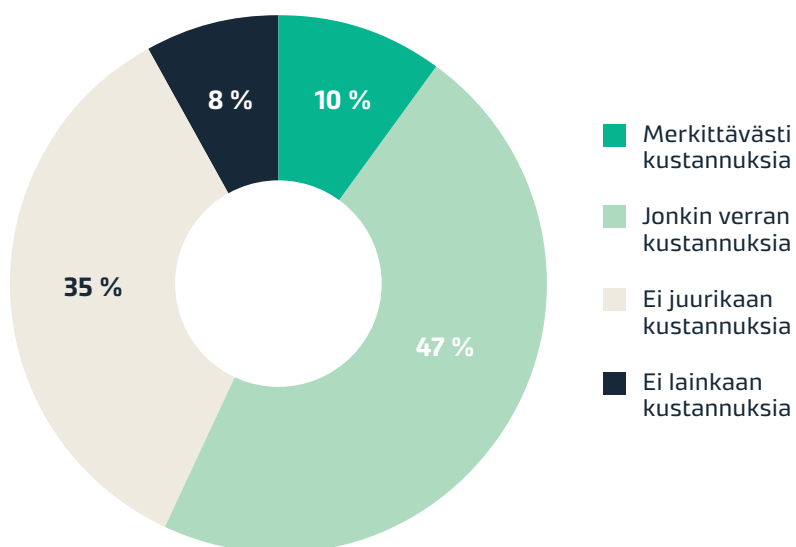
**Mitä hyötyä yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta on ollut teille?  
Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.**



Työnantajan puolesta neuvotelleilta kysyttiin mitä hyötyä he kokivat, että yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta oli ollut yritykselle (Kuvio 13). Yli puolet korosti tietoisuuden työehdoista kasvaneen. Kolmannes (34 %) kertoi yrityksen hyötynneen siitä, että työehdot on räätälöity paremmin yritykselle ja sen työntekijöille sopiviksi. Toisaalta kolmannes (34 %) työnantajaa edustavista arvioi, ettei yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta ole heidän mielestään ollut havaittavaa hyötyä aikaisempaan verrattuna.

## KUVIO 14

### Miten arvioit neuvotteluista aiheutuneita kustannuksia yrityksellenne? Työnantajan edustajat (n=49)



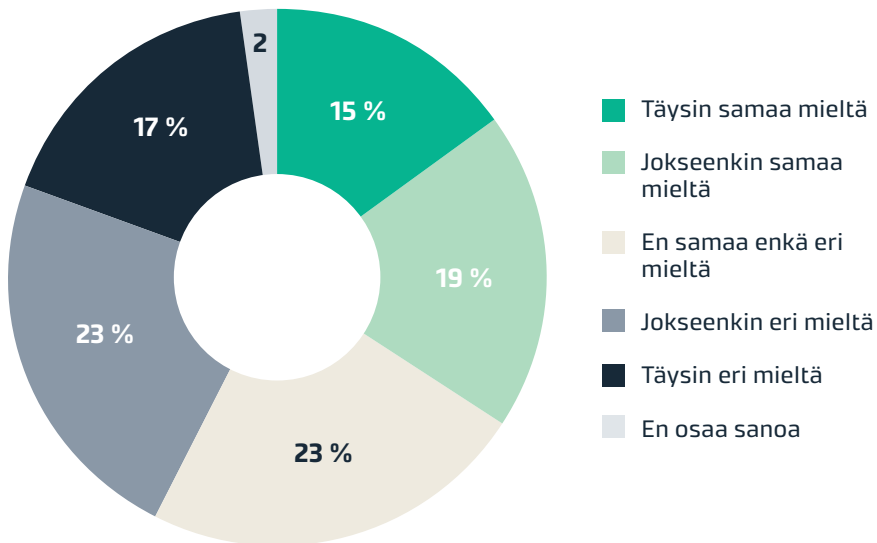
Kysyttäessä neuvotteluista aiheutuneista kustannuksista, vastaukset olivat jakautuneita (Kuvio 14). Yleisimmät vastaukset olivat ”jonkin verran kustannuksia” (47 %) tai ”ei juurikaan kustannuksia (35 %). Vain 10 prosenttia työnantajan edustajista arvioi, että kustannukset olivat merkittäviä. 100-249 henkilöä työllistävät yritykset kokivat kustannukset muita suuremmiksi.

Kysyttäessä näkemystä väittämään siitä, että yrityskohtaisissa työehtosopimusneuvotteluissa kuluu aikaa muuhun kuin yrityksen ydintehtäviin, vastaukset jakautuivat melko tasaisesti (Kuvio 15). Tarkemmin vastauksia analysoitaessa, pienissä yrityksissä oltiin useammin väittämän kanssa samaa mieltä kuin suurissa. Yli 250 henkilöä työllistävässä yrityksissä kaksi kolmesta oli puolestaan väittämän kanssa eri mieltä.



## KUVIO 15

**Mitä mieltä olet seuraavasta väittämästä:  
"Neuvotteluissa kului liikaa aikaa muuhun kuin yrityksen ydintehtäviin?"  
Työnantajan edustajat (n=49)**



Reilu viidennes (22 %) työnantajaa edustavista vastaajista kertoi, että he olisivat toivoneet yleissitovuuden jatkuvan toimialallaan, ja saman verran heistä (22 %) ilmoitti, että he olisivat kiinnostuneita palaamaan jonkinlaiseen kollektiiviseen sopimisjärjestelmään. Toive yleissitovuuden jatkuvuudesta nousi esiin erityisesti metsäteollisuudessa (jossa ei ole myöskään normaalisitovaa valtakunnallista työehtosopimusta) sekä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Kolmannes 20-249 henkilöä työllistävistä yrityksistä, joissa on yrityskohtainen työehtosopimus, olisi kiinnostunut sopimaan työehdoista jatkossa kollektiivisesti.

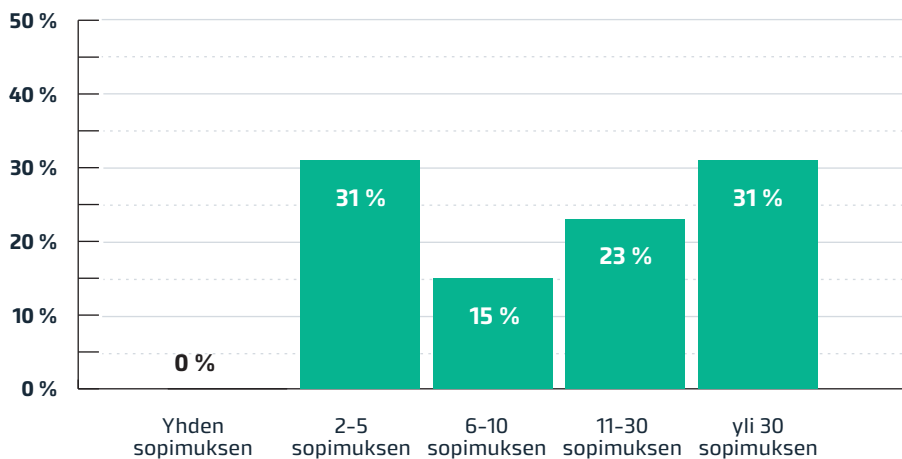


### 3.3. Ammattiliittojen työntekijöiden vastauksia

Tässä osiossa käsitellään ammattiliittojen työntekijöiden vastauksia heille erikseen esitettyihin kysymyksiin. Ammattiliitoista vastauksia saatiin neljätoista. Vastaajamäärä on melko kattava, koska kyselykutsu lähetettiin vain neljän liiton (Ammattiliitto Pro, Paperiliitto, Teollisuusliitto ja Tietoala ry/ Insinööriliitto) neuvottelijoille. Vastaajista 6 oli ollut neuvottelemassa yrityskohtaisia työehtosopimuksia mekaanisessa metsäteollisuudessa, 5 paperiteollisuudessa ja 5 tietotalalla. Vastaajien pienen määrän vuoksi ammattiliittojen vastauksia ei tässä eritellä eri taustamuuttujien mukaan.

## KUVIO 16

### Kuinka monen yrityskohtaisen työehtosopimuksen neuvotteluissa olet ollut mukana?



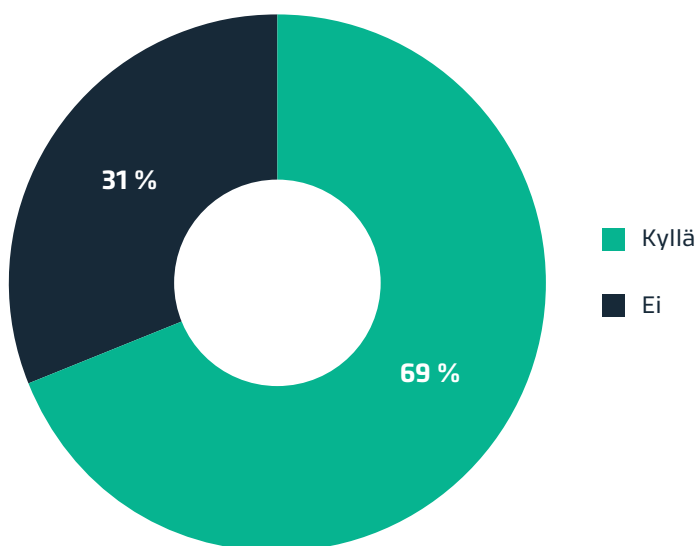
■ Ammattiliiton työntekijät (n=14)

Ammattiliittojen vastaukset ovat mielenkiintoisia, koska ammattiliitoissa työskentelevät ja yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvat ovat eräänlaisella näköalapaikalla osallistuessaan useisiin yrityskohtaisiin neuvotteluihin, kun muut osallistuvat vain yksiin, oman yrityksen neuvotteluihin. Useisiin yrityskohtaisiin neuvotteluihin osallistuvilla ammattiliittojen työntekijöillä on sen vuoksi myös kattavimmat tiedot toimialansa yrityskohtaisten työehtosopimusten sisällöistä.

Kyselyyn vastanneista ammattiliittojen edustajista kaikki olivat osallistuneet useisiin yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin, monet jopa yli 30 neuvotteluun (Kuvio 16). Avovastauksissa kommentoitiinkin, että ”ammattiliitoille tämä alkaa jo olla rutiinia.” Lisäksi yli kaksi kolmesta oli aiemmin osallistunut valtakunnallisten työehtosopimusten neuvottelemiseen (Kuvio 17).

## KUVIO 17

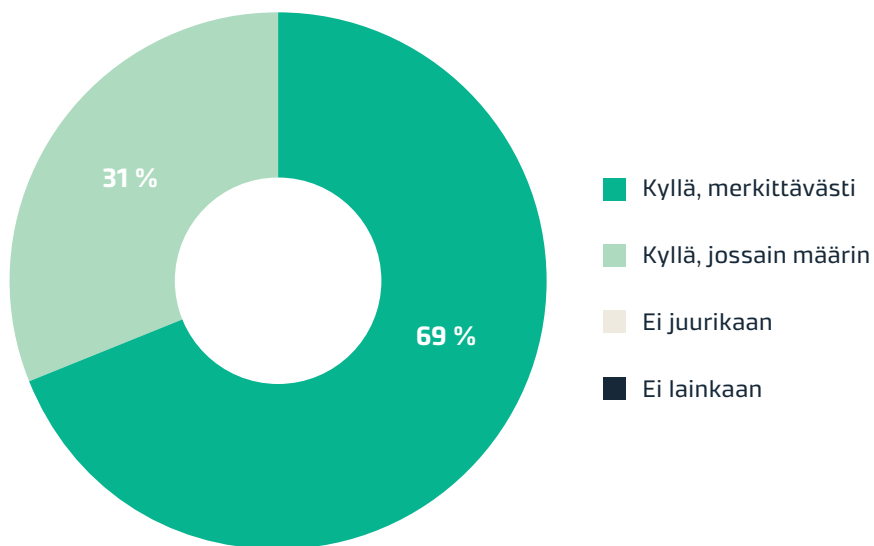
### Onko sinulla aikaisempaa kokemusta valtakunnallisten työehtosopimusten neuvotteluista? Ammattiliittojen työntekijät (n=14)



Valtakunnallisiin työehtosopimusneuvotteluihin aiemmin osallistuneilta kysyttiin miten neuvottelut sujuvat verrattuna aikaisempaan, jolloin alalla oli vain yksi valtakunnallinen työehtosopimus neuvoteltavana. Uutta neuvottelutilannetta kuvattiin seuraavin sanoin: vaikeampaa, työläämpää, aikaa vievää, samoja asioita toistavaa ja puuduttavaa. Vastapuolella neuvottelevien osaamisen taso koettiin heikoksi. Osa yrityksistä oli palkannut ulkopuolisia avustajia, jotka toivat pöytään osaamista, mutta heidän myös koettiin hidastavan neuvotteluita. Toisaalta vastauksissa nostettiin esiin se, että yrityskohtaisista työehtosopimuksista neuvotteleminen on keskustelevampaa ja avoimempaa, ja toteutuu hyvässä hengessä. Myös työehtoja on onnistuttu kehittämään hyvään suuntaan.

## KUVIO 18

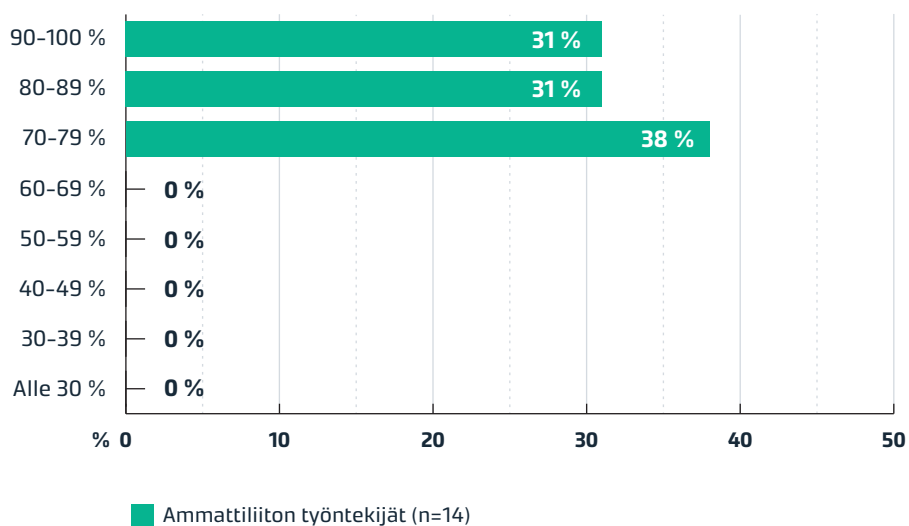
**Koetko, että eri yritysten työehtosopimusneuvotteluissa käsitellään usein samoja asioita? Ammattiliiton työntekijät (n=14)**



Yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin osallistuvilta ammattiliittojen työntekijöiltä kysyttiin, kuinka paljon he arvioivat neuvotteluissa käsiteltävän samoja asioita (Kuvio 18) ja kuinka samanlaisia eri sopimukset ovat keskenään sisällöltään (Kuvio 19). 69 prosenttia vastaajista arvioi, että neuvotteluissa käsitellään samoja asioita merkittävässä määrin, ja 31 prosenttia arvioi, että samoja asioita käsitellään ”jossain määrin”.

## KUVIO 19

**Kuinka suurelta osin yrityskohtaisten työehtosopimusten sisällöt ovat samoja? Arvioi, kuinka monta prosenttia sopimusten sisällöistä vastaavat toisiaan.**



Työehtosopimusten sisällöt ovat kaikkien vastaajien mielestä vähintään 70 prosenttisesti samoja (Kuvio 19). Eroja kerrottiin olevan erityisesti sosiaalisissa määräyksissä, palkkausjärjestelmässä sekä luottamusmiesmääräyksissä.





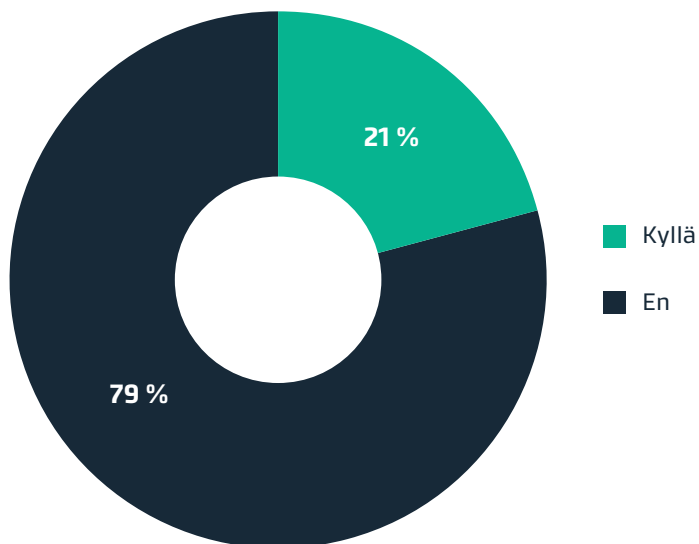
### **3.4. Luottamusmiesten vastauksia**

Tässä osiossa käsitellään vastauksia ainoastaan luottamusmiehille esitettyihin kysymyksiin. Tavat neuvotella yrityskohtaisia sopimuksia vaihtelevat, esimerkiksi luottamusmiehen osallistumisessa neuvotteluihin on alojen välillä vaihtelua.



## KUVIO 20

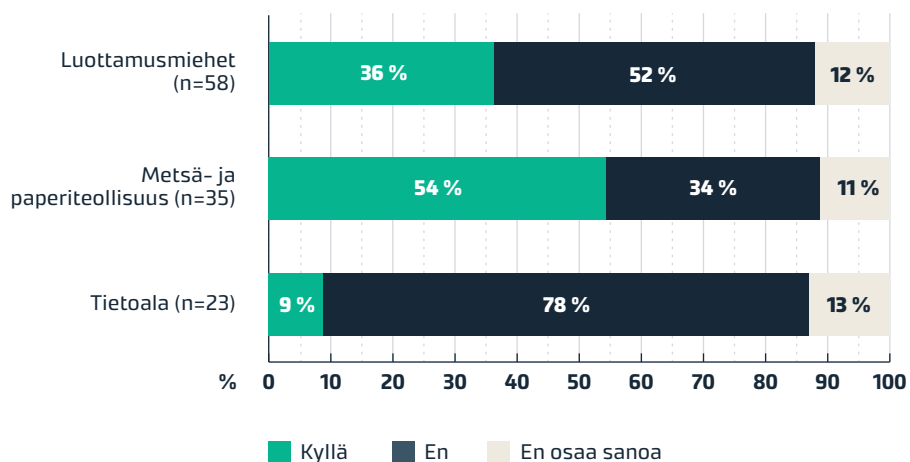
Oletko kokenut painostusta liittyen työpaikallasi käytäviin työehtosopimusneuvotteluihin? Luottamusmiehet (n=58)



Vaikka enemmistöllä kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä oli myönteinen kokemus yrityskohtaisista työehtosopimusneuvotteluista, noin viidennes (21 %) luottamusmiehistä oli kokenut painostusta työpaikalla käytäviä työehtosopimusneuvotteluita koskien (Kuvio 20). Avovastauksissa kerrottiin, että painostuksen tavoitteena oli pyrkimys tehdä sopimus työnantajan esityksen mukaisesti ilman neuvotteluja, tai saada sopimus aikaan ennen liiton osallistumista neuvotteluihin.

## KUVIO 21

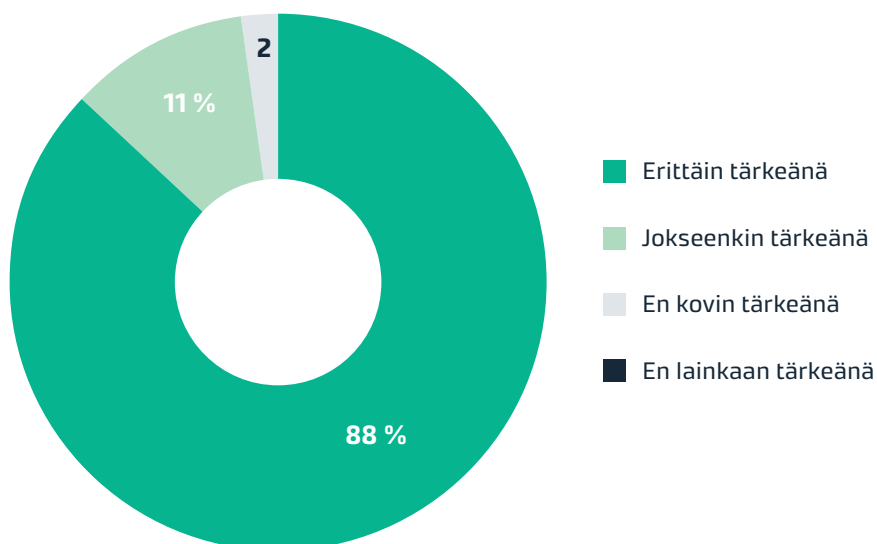
**Koetko, että työnantaja on pyrkinyt saamaan heikennyksiä työehtoihin neuvottelujen kautta?**



Luottamusmiehistä reilu kolmannes (36 %) raportoi työnantajan pyrkineen saamaan heikennyksiä työehtoihin neuvottelujen kautta. Avoimissa vastauksissa heikennyspyrkimysten kerrottiin kohdentuneen useimmiten työaikoihin, arkipyhiin tai palkkaan. Erityisesti metsäteollisuudessa, jossa ei ole valtakunnallista sopimusta lainkaan, koettiin että työnantaja oli pyrkinyt heikennyksiin (Kuvio 21).

## KUVIO 22

### Kuinka tärkeänä pidit liiton osallistumista yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin? Luottamusmiehet (n=58)



Luottamusmiehiltä kysyttiin, kuinka tärkeänä he pitivät liiton osallistumista yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin (Kuvio 22). Vastaajat olivat lähes yksimielisiä. 88 prosenttia vastaajista piti liiton osallistumista erittäin tärkeänä, 11 prosenttia jokseenkin tärkeänä ja vain 2 prosenttia luottamusmiehistä vastasi, että liiton osallistuminen ei ollut kovin tärkeää. ”Ei lainkaan tärkeänä” -vastausta ei valinnut kukaan. Tämä kysymys innoitti suhteellisesti eniten avovastauksia koko kyselyssä. Vastauksissa mainittiin useimmiten ammattiliittojen työehtoja koskeva asiantuntemus, erityisesti juridinen osaaminen. Melkein yhtä paljon korostettiin liitolta saatavaa tukea, ja että ilman liiton osallistumista työntekijöillä ei olisi ollut tarpeeksi voimaa neuvotella työnantajan kanssa aidosti. ”Liiton osallistuminen neuvotteluihin on ehdoton edellytys” ja ”yksin en olisi osannut” olivat myös tyypillisiä vastauksia.



### 3.5. Kaikki vastaajat

Tässä osiossa käsitellään kaikkien neuvotteluihin osallistuneiden yleisiä näkemyksiä yrityskohtaisista työehtosopimuksista. Tärkeimpinä yrityskohtaisten työehtosopimusten yleisinä hyötyinä (Kuvio 23) neuvottelijat näkivät yrityskohtaisten käytäntöjen ja toimintatapojen vahvistamisen sekä yhteistyön ja yhteisymmärryksen lisääntymisen työnantajien ja työntekijöiden välillä. Noin viidennes (21 %) kaikista vastaajista kuitenkin oli sitä mieltä, ettei hyötyä ole.



Yrityskohtaisten työehtosopimusten riskeistä kysyttäessä, eri vastaajaryhmien välillä oli selkeitä eroja yrityskohtaisten työehtosopimusten hyötyjä arvioitaessa. Tietoalan vastaajat korostivat työntekijöiden houkuttelua muita paremmilla työehdoilla (59 %) sekä yrityskohtaisten käytäntöjen ja toimintatapojen vahvistumista (57 %). Ammattiliittojen edustajien mielestä tärkein hyöty oli yhteistyön ja yhteisymmärryksen lisääntyminen työnantajien ja työntekijöiden välillä (55 %), kun taas työnantajien edustajat eivät pitäneet sitä niin tärkeänä (14 %). Yllättävää myös oli, että 31 prosenttia työnantajan edustajista ilmoitti, että yrityskohtaisesta työehtosopimisesta ei ole mitään hyötyä. Ei hyötyä -vastaukset korostuivat alle 100 henkilöä työllistävässä yrityksissä (40 %). Myöskään julkisessa keskustelussa yleisimmin esiin nousseet taloudelliset hyödyt, kuten tuottavuuden kasvu tai kilpailukyvyyn parantaminen, eivät nousseet korkealle neuvotteluihin osallistuneiden arvioissa yrityskohtaisten työehtosopimusten hyötyjä.

Yrityskohtaisten työehtosopimusten riskeistä kysyttäessä, yleisimmäksi huoleksi nousi se, että neuvottelut edellyttävät paljon tietoa ja osaamista esimerkiksi juridiikasta (Kuvio 24). Lähes puolet (49 %) vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Erityisesti palkansaajapuolella tiedon ja osaamisen puute koettiin riskiksi (62 %). Työnantajan edustajista 33 prosenttia oli huolissaan osaamisen riittävydestä. Samoin 33 prosenttia vastasi neuvottelemisen olevan työlästä, aikaa vievää, ja että se aiheuttaa kustannuksia. Toisaalta yleisin työnantajien vastaus (38 %) oli, että he eivät näe yrityskohtaisessa sopimisessa riskejä lainkaan.

Kyselyssä kysyttiin erikseen myös osaamisesta, eikä vastauksissa ollut kovin paljon eroja. Ammattiliittojen työntekijöiden osaaminen arvioitiin parhaimmaksi – ”koska kuuluu muutenkin työtehtäviin” – ja työnantajan edustajien heikoimmaksi.

Avovastauksista kävi ilmi, että työnantajan edustajat eivät usein ole olleet perillä vanhan työehtosopimuksen sisällöstä, työlainsäädännöstä, ja siitä mistä kaikessa työehtosopimuksissa voi sopia, ja vaikka yrityksen juristi olisi mukana niin he harvoin ovat nimenomaan työoikeuteen perehtyneitä. Lisäksi tavoiteasetantaa kommentoitiin esimerkiksi näin: ”Työnantajapuoli ehdotti ensin puhtaalta pöydältä sopimuksen tekoa, sitten todettiin, että liian raskasta, joten muokattiin valtakunnallista. Sen jälkeen ei ollutkaan oikeaa visiota miten sen pitäisi erota valtakunnallisesta. Ja ero jäikin pieneksi ja merkityksettömäksi.”

Toisaalta yksi vastaaja kommentoi, että koska kyseessä olivat ”ensimmäiset yrityskohtaiset neuvottelut, niin eiköhän siinä ole kaikilla vähän petraamista.”

## KUVIO 23

Mitkä ovat mielestäsi yrityskohtaisen työehtosopimisen keskeisimmät hyödyt yleisellä tasolla? Valitse 3 tärkeintä.





## KUVIO 24

**Mitkä ovat mielestäsi yrityskohtaisen työehtosopimisen keskeisimmät riskit yleisellä tasolla? Valitse 3 tärkeintä.**





#### 4. LOPUKSI

Tämä kysely on avannut yrityskohtaisten työehtosopimusneuvottelujen prosessia ja neuvotteluihin osallistuneiden kokemusta itse neuvotteluista, sekä näkemyksiä lopputuloksista uudessa tilanteessa. Enemmistöllä tähän kyselyyn vastanneista neuvottelijoista oli myönteinen kokemus yrityskohtaisista työehtosopimusneuvotteluista sekä niiden ilmapiiristä. Lisäksi enemmistö koki saaneensa tavoitteitaan hyvin läpi ja oli tyytyväinen neuvottelujen lopputulokseen. Tämä koski yhtä lailla kumpiakin osapuolia yrityksissä. Toisaalta kokemus oli ollut kielteinen lähes neljännekselle kaikista vastaajista. Noin viidennes luottamusmiehistä oli kokenut painostusta liittyen työpaikalla käytäviin työehtosopimusneuvotteluihin, ja noin kolmannes työnantajaa edustavista arvioi, ettei yrityskohtaisesta työehtosopimuksesta ole heidän mielestään mitään hyötyä.





Keskeisimpänä yrityskohtaisten työehtosopimusten hyötynä vastaajat pitivät yrityskohtaisten käytäntöjen vahvistamista. Suurimpana riskinä pidettiin yrityskohtaisiin työehtosopimusneuvotteluihin vaadittavien tietojen ja osaamisen riittävyyttä. Moni yritys on löytänyt itsensä neuvottelutilanteesta siihen etukäteen juuri varautumatta.

Jos hallituksen esitys, joka antaa yrityksille mahdollisuuden poiketa työläinsäädännön vähimmäistasosta yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla tulee hyväksytyksi eduskunnassa, tulee se vähentämään työnantajien kannusteita kuuluu työnantajaliittoon.<sup>9</sup> Kun kannusteet järjestäytyä vähenevät, oletettavaa on, että työnantajien järjestäytymisaste heikkenee ja myös joillakin muilla aloilla yleissitovuus lakkaa. Tämä voi myös johtaa yrityskohtaisten työehtosopimusten lisääntymiseen. Tällöin tässä julkaisussa käsitellyt aiheet tulevat koskemaan yhä laajempaa joukkoa suomalaisia yrityksiä ja työntekijöitä. Tämä selvitys toivottavasti tarjoaa käsityksen siitä, mitä yrityskohtainen työehtosopimus on.

Yrityskohtaisia työehtosopimuksia edistävien tahojen tavoitteena on ensisijaisesti joustavuuden lisääminen suomalaisilla työmarkkinoilla. Muut vaikutukset yhteiskunnan tasolla sen sijaan ovat jääneet vähemmälle keskustelulle. Esimerkiksi mikäli yleissitovuus häviää muilta aloilta, seurauksena voi olla se, että Suomessa tulee olemaan iso joukkoon palkansaajia, joihin ei mahdollisesti sovellettaisi työehtosopimusta lainkaan.<sup>10</sup> Hallitus on esityksessään optimistinen siinä, että vain oletetut positiiviset vaikutukset tulevat toteutumaan. Mahdollisten uhkien toteutumiseen ei varauduta. ”Käytännössä esityksen vaikutuksia tullaan... näkemään vasta sitten, kun neuvottelujärjestelmä alkaa mukautua uuteen lainsäädäntöön.”<sup>11</sup>

Avointa keskustelua tulisikin käydä myös yrityskohtaisten työehtosopimusten lisääntymisen vaikutuksista yhteiskuntaan: Mitkä ovat vaikutukset suomalaiselle työmarkkinajärjestelmälle? Yleissitovuudelle, työehtojen vähimmäistasolle ja palkoille? Entä palkkakoordinaatiolle? Tai työrauhalle ja sovittelujärjestelmälle? Näitä kysymyksiä tulisi arvioida huolellisesti, ja varmistaa, että suomalaista työmarkkinajärjestelmää kehitetään vastuullisesti kokonaisuus ja kaikki osalliset huomioiden.

---

<sup>9</sup> EU:n vähimmäispalkkadirektiivi päinvastoin edellyttäisi korkean järjestäytymisasteen ja työehtosopimusten kattavuuden edistämistä.

<sup>10</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2024, 59.

<sup>11</sup> Työ- ja elinkeinoministeriö 2024, 58.

## LÄHTEET

---

Ahtiainen, Lasse. Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Palkansaajakeskusjärjestöt. Eriävä mielipide paikallista sopimista käsittelevän työryhmän mietintöön. [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/967f084d-5c3e-4efb-8eed-5df766bd9c9d/a49ee828-950b-489a-932c-bfd1808458b7/KIRJE\\_20240311052623.PDF](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/967f084d-5c3e-4efb-8eed-5df766bd9c9d/a49ee828-950b-489a-932c-bfd1808458b7/KIRJE_20240311052623.PDF)

Työ- ja elinkeinoministeriö. HE-luonnos 29.2.2024 (Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi). [https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/967f084d-5c3e-4efb-8eed-5df766bd9c9d/8b8e7268-f405-49b8-977c-a2cad526c958/KIRJE\\_20240311052623.PDF](https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/967f084d-5c3e-4efb-8eed-5df766bd9c9d/8b8e7268-f405-49b8-977c-a2cad526c958/KIRJE_20240311052623.PDF)

Valtioneuvosto: Vahva ja välittävä Suomi: Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165042/Paaministeri-Petteri-Orpon-hallituksen-ohjelma-20062023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wuokko, Maiju. Missä mennään, Eteläranta? Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa. Teollisuuden palkansaajat, Analyysi 1/2024.



## KIRJOITTAJA

---



### **Merja Jutila Roon, PhD**

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiössä. Jutila Roon on vastannut TP:n julkaisutoiminnasta vuodesta 2019.



## **EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA**

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

### **Sarjan julkaisuja tähän mennessä:**

JOUSTON JA TURVAN TASAPAINO.

Tanskan työllisyyspolitiikka pohjoismaisessa vertailussa (Analyysi 2/2024)

MISSÄ MENNÄÄN, ETELÄRANTA?

Työnantajapuolen toiminta ja tavoitteet työmarkkinoiden murroksessa (Analyysi 1/2024)

MINNE MENET TUTKIMUS- JA INNOVAATIOPOLITIIKKA?

(Analyysi 1/2023)

LUOTTAMUSMIES 2020-LUVUN TYÖPAIKALLA

(Raportti 6, 2023)

JATKUVA TYÖSSÄ OPPIMINEN

– Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia (Analyysi 1/2022)

MAINETTAAN PAREMPI.

Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista (Analyysi 4/2021)

#### MITEN PALKOISTA SOVITAAN?

Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa (Analyysi 3/2021)

#### IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta (Analyysi 2/2021)

#### TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS YRITYKSEN PÄÄTÖKSENTEOSSA

– tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi? (Analyysi 1/2021)

#### TYÖHYVINVOINTI KANNATTAA:

Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus (Raportti 5, 2020)

#### KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?

Suosituksia Suomelle (Raportti 4, 2020)

#### Lasse Laatunen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019–2020.

Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus (Katsaus, 1/2020)

#### TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA:

Mihin työntekijät päätyvät? (Raportti 3, 2020)

#### VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEKOJA.

Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita (Raportti 2, 2019)

#### Lasse Laatunen: SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA

(Analyysi, 2/2019)

#### KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA:

Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä (Analyysi 1/2019)

#### KOULUTUKSEN DIGILOIKKA.

Miten onnistumme suomalaisten osaamisen päivittämisessä (Raportti 1/2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

**[www.tpry.fi/edistys](http://www.tpry.fi/edistys)**



## TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 15 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa.

**[www.tpry.fi](http://www.tpry.fi)**

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Meijerialan Ammattilaiset MVL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäällystöliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

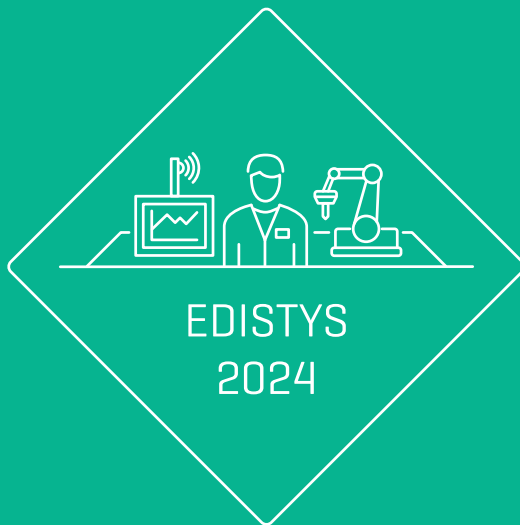
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

Toimihenkilöliitto Erto ry



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

ISSN 2670-0816 (nidos)

ISSN 2670-0824 (PDF)

978-952-7324-32-5 (nidos)

978-952-7324-33-2 (pdf)

Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Top-Mainos Oy

Painettu Espoossa 2024

Kuvitusaineisto: Shutterstock.com



**TEOLLISUUDEN  
PALKANSAAJAT**